



**ASOCIACIÓN ABULENSE DEL
SÍNDROME DE DOWN**

CÓDIGO ÉTICO



Saá & Yabén
ABOGADOS Y AUDITORES



S&Y Consultores de formación

Índice

Carta de Presidencia.....	3
1.-Introducción.....	4
2.- Gestión del Código.....	5
3.- Misión, Visión y Valores	7
4.- Cumplimiento de Leyes, Normas y Regulaciones	8
5.- Principios de DOWN ÁVILA	11
6.- Denuncias: Procedimientos	17

Entidad: DOWN ÁVILA

Título: Código Ético

Fecha: Enero 2024

Empresa Colaboradora: Saá & Yabén Asesores, S.L. CIF: B42589937 (Telf.: 965168063 Email: info@syconsultores.es),
domiciliada en Plaza Santísima Faz 3, 1 A, Alicante

Carta de Dirección

Desde su nacimiento, la ASOCIACIÓN ABULENSE DEL SÍNDROME DE DOWN (en adelante, DOWN ÁVILA) ha venido cumpliendo con los más altos estándares de excelencia y calidad, en primer lugar, para con sus familias, participantes y equipo profesional, dando así ejemplo y transmitiendo valores de respeto y profesionalidad.

DOWN ÁVILA ha exigido desde sus comienzos el cumplimiento de estos mismos principios tanto a sus profesionales como a sus colaboradores, proveedores y cualesquiera otras personas o empresas a terceros vinculadas a la entidad, de modo que se derive un buen ambiente de trabajo y como consecuencia resultados positivos en la continua mejora de la calidad de nuestros programas y servicios.

DOWN ÁVILA ha podido garantizar los estándares de servicios entre otros, gracias a la elección de sus colaboradores y proveedores, basada en su responsabilidad 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, DOWN ÁVILA ya venía teniendo como base fundamental en sus raíces como organización comprometida, profesional y responsable.

Por todo ello, DOWN ÁVILA se ve obligada a dotar de gran importancia el cumplimiento del presente Código Ético, por lo que la violación del mismo se considera un hecho grave que tendrá como consecuencia la responsabilidad de la persona infractora (personal, colaboradores, participantes, familias socias, proveedores y cualquier agente implicado) y de para quien siendo conocedor de tal infracción no lo haya notificado a través del canal dispuesto al efecto.

1.- Introducción

El presente Código Ético forma parte del Programa Compliance de DOWN ÁVILA, 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 todos sus grupos de interés, así como la integridad y la reputación de esta organización, su directiva y sus profesionales.

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

Este Código Ético se encuentra aprobado por la Junta Directiva de DOWN ÁVILA en fecha 29 de marzo de 2019 y tiene por objeto dar publicidad a las políticas de cumplimiento normativo y estándares de calidad establecidos por la organización. De este modo, la organización pretende limitar su responsabilidad ante cualquier investigación causada por una conducta delictiva por parte de sus profesionales o directiva, y en su caso de las personas socias, usuarias, colaboradores, voluntarias, proveedores y cualquier tercera vinculada a la entidad, así como mantener unos códigos de comportamiento profesional éticos y responsables.

Asimismo, la organización dispone de los procesos y protocolos anejos a este Código Ético, necesarios para dar cumplimiento a la normativa vigente velando por el buen desarrollo de la actividad por parte de todas las personas integrantes de la entidad. Cabe destacar la importancia de la Convención Internacional de Derechos de las personas con Discapacidad, como norma base de referencia de nuestro trabajo y como guía de nuestros programas. Dicha Convención debe ser respetada, defendida y llevada a la práctica por toda persona vinculada a la asociación.

2.- Gestión del Código

2.1. Ámbito de Aplicación

Todas las personas socias, usuarias y profesionales tienen la responsabilidad de cumplir con el presente Código Ético de DOWN ÁVILA, por lo que su entendimiento y cumplimiento es esencial para poder llevar a la práctica el Programa Compliance, aplicándose a las siguientes personas:

- Miembros del Órgano de Gobierno de DOWN ÁVILA sea cual sea su posición, forma y régimen de funcionamiento.
- Sociedades y organizaciones vinculadas con DOWN ÁVILA.
- Personal colaborador, autónomo, intermediario, voluntario, cuando carezcan de procedimientos internos o de Códigos Éticos y de Conducta equivalentes a los implantados por DOWN ÁVILA.
- Profesionales y Dirección de DOWN ÁVILA independientemente de la modalidad contractual que determine su relación, cargo que ocupen o destino en el que se desempeñe su trabajo.
- Personas socias y usuarias

2.2. Responsabilidades e incumplimientos

Es responsabilidad de DOWN ÁVILA 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 agentes 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 DOWN ÁVILA de medidas correctivas y/o disciplinarias que podrán incluir la extinción de la relación laboral.

2.3. Vigencia y difusión

El presente Código Ético así como los Procesos y Procedimientos asociados integrantes del Programa Compliance entrarán en vigor en fecha 29 de marzo de 2019, fecha de su aprobación por la Asamblea General.

La difusión del Código se llevará a cabo por parte de DOWN ÁVILA a través de comunicación a sus profesionales, personas socias, usuarias, colaboradores y proveedores vía correo electrónico, puesta a disposición del personal en la Intranet de la organización, así como mediante su publicación en el sitio web www.downavila.es, titularidad de DOWN ÁVILA.

2.4. Comité de cumplimiento

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

- ✓ Dirección de DOWN ÁVILA:
Cargos ejecutivos de la Junta Directiva en vigor.
Dirección de Administración
- ✓ Consultora externa Compliance:
Saá y Yaben Abogados, S.L.

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

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

3.- Misión, Visión y Valores

Nuestra **MISIÓN** es dar respuesta a las necesidades de las personas de forma efectiva, eficiente y de calidad, defendiendo y trabajando la igualdad de oportunidades de las personas con síndrome de Down y personas con otras discapacidades intelectuales en todos los ámbitos de su vida, apoyando el desarrollo de itinerarios personalizados en atención temprana, educación, formación laboral, empleo, ocio y vida adulta e independiente.

Nuestra **VISIÓN** es ser ofrecer un sistema integral de apoyos a las personas con síndrome de Down y a las personas con otras discapacidades intelectuales para que desarrollen un proyecto personal e individual completo y satisfactorio en todas las áreas de su vida.

Nuestros **VALORES** son la participación, la inclusión, la dignidad, la transparencia, la inclusión, la capacidad, la innovación, la igualdad de oportunidades, el trabajo en equipo, la atención y el

respeto a la capacidad de obrar, pensar y decidir de las personas con síndrome de Down y con otras discapacidades intelectuales como base del respeto a sus derechos y su dignidad como personas.

4.- Cumplimiento de leyes, normas y regulaciones

4.1. Protección de Datos

DOWN ÁVILA es consciente de la importancia de la Protección de los Datos de Carácter Personal y por ello, ha implementado una política de tratamiento de datos orientada a proveer de la máxima seguridad la recogida y uso de los mismos, garantizando el cumplimiento de la normativa vigente en la materia Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE, (en adelante, “RGPD”) y configurando dicha política como uno de los pilares básicos en las líneas de actuación de la organización.

En este sentido, DOWN ÁVILA 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

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

4.3. Prevención de Blanqueo de Capitales

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

DOWN ÁVILA tiene en cuenta que cualquier pago que se realice podrá ser constitutivo de delito si se realiza con fondos procedentes de actividades delictivas, por lo que en aquellas

operaciones en las que se aprecie un riesgo de blanqueo de capitales adoptará las medidas de cumplimiento oportunas comunicándolo y colaborando con las autoridades competentes. Para ello DOWN ÁVILA ha implementado los procedimientos y protocolos que le son exigidos en materia de Prevención de Blanqueo de Capitales.

4.4. Medio Ambiente

El personal de DOWN ÁVILA trabaja en un entorno laboral seguro, saludable y limpio y se promueve cualquier área de mejora en este sentido.

DOWN ÁVILA se compromete a cumplir todas las leyes, normativas y políticas que resulten pertinentes a los efectos de llevar a cabo su actividad de la forma menos perjudicial para el Medio Ambiente, reduciendo en la medida de lo posible el impacto negativo que la misma pudiera tener sobre el ecosistema, evitando la generación de residuos innecesarios e impulsando su correcto tratamiento.

DOWN ÁVILA tiene descrita y publicada su propia política medioambiental en el sitio web www.downavila.es, titularidad de DOWN ÁVILA.

4.5. Propiedad Intelectual e Industrial

DOWN ÁVILA protege y respeta los derechos propios y de otras entidades o personas a terceras en materia de Propiedad Intelectual e Industrial. En este sentido, profesionales, directiva y administración de DOWN ÁVILA tienen prohibido el uso, reproducción, divulgación, copia y/o cesión de cualesquiera materiales, software, sistemas de trabajo, textos, manuales, metodología, documentación e información en cualquier soporte, protegidos por estos derechos sin la correspondiente previa autorización por parte de DOWN ÁVILA que a su vez y en su caso deberá contar con la autorización expresa y por escrito de la persona titular de los derechos.

4.6. Confidencialidad

DOWN ÁVILA mantendrá la más estricta confidencialidad en relación con cualquier información considerada como confidencial, comprometiéndose a utilizar dicha información únicamente para las finalidades para las que le hayan sido comunicadas y siempre sujeto a autorización de la persona titular.

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

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

4.8. Conflicto de intereses

DOWN ÁVILA no aceptará la existencia de conflicto de intereses entre sus profesionales, directiva y/o administración, así, se determina que cuando los intereses personales y profesionales sean contrarios se informe de dicha circunstancia al Comité de Cumplimiento a través del canal interno establecido al efecto, el “Canal de Comunicación y Denuncia”.

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

4.9. Anticorrupción y sobornos

En DOWN ÁVILA existen políticas encaminadas a evitar la posibilidad de corrupción, de este modo se prohíbe a sus profesionales, directiva y administración 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 funcionariado público, político o cualquier otra persona u organización cuyo objeto sea el de inducirles a hacer u omitir algo por razón de su cargo.

4.10. Igualdad

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

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

4. 11. Agenda 2030 y ODS

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

Desde DOWN ÁVILA se ha alineado el plan estratégico para cumplir con la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030. En concreto, sus actuaciones se vinculan a los ODS número 3, Salud y Bienestar, número 4, Educación de Calidad, número 5, Igualdad de Género, número 8, Trabajo Decente, número 10, Reducción de las Desigualdades, y número 16, Paz, Justicia e Instituciones sólidas.

Este documento se encuentra publicado, en el sitio web www.downavila.es, titularidad de DOWN ÁVILA.

5.- Principios de DOWN ÁVILA

5.1. Cumplimiento de los principios

A los efectos de dar cumplimiento a los principios fundamentales de la organización, DOWN ÁVILA se compromete llevar a cabo las actuaciones que se indican a continuación:

- ✓ Formación a profesionales
- ✓ Código de conducta para todo el personal que debe comprometerse a su cumplimiento
- ✓ Canal de Comunicación y Denuncias.

5.2. Principios y Compromisos con los grupos de interés

5.2.1. Relaciones con y entre profesionales

- ☐ Respeto e igualdad de trato

DOWN ÁVILA se compromete a dotar de unas condiciones laborales dignas y justas a todo su personal independientemente de su rango o características, quedando prohibida cualquier tipo de discriminación.

- ☐ Igualdad de oportunidades

DOWN ÁVILA impulsa la transformación social en clave de igualdad de oportunidades y no discriminación, equiparación entre hombres y mujeres, participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad de todas las personas, respeto por la diferencia y aceptación de las personas con problemas de salud mental como parte de la diversidad y condición humana.

La Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres constituye, para DOWN ÁVILA, la principal herramienta en la lucha contra las desigualdades estructurales basadas en el género y, por tanto, un aspecto fundamental en la atención y cuidado de la salud mental.

DOWN ÁVILA, entiende que la atención a la diversidad del complejo tejido social, al que interpelamos, pasa por incorporar de forma transversal la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ya que las desigualdades basadas en el género permean otros ejes de discriminación como pueden ser el origen étnico y la orientación sexual.

A través de este Compromiso, DOWN ÁVILA impulsa la visibilización y promoción de la igualdad real de mujeres y hombres, no solo como derecho humano fundamental, sino como uno de los pilares básicos para construir un mundo pacífico y sostenible, favoreciendo la consecución del ODS 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

DOWN ÁVILA garantiza la igualdad de oportunidades a través del trabajo de su Comisión de Igualdad y en base a los contenidos del Plan de Igualdad de la entidad, tanto en lo que se refiere a candidaturas en los procesos de selección de personal como en lo que se refiere a profesionales en el acceso a promociones internas y a formación.

Este documento se encuentra publicado en el sitio web www.downavila.es, titularidad de DOWN ÁVILA.

☐ Dignidad personal

DOWN ÁVILA prohíbe toda conducta por parte de sus profesionales, directiva y administración, para con demás personal, 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

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

☐ Conciliación personal y profesional

DOWN ÁVILA 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.

☐ Seguridad y Salud de las Personas

DOWN ÁVILA se obliga a cumplir rigurosamente la normativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales así como las normas relativas a la salud e higiene en el trabajo. Asimismo, provee a todo su personal del material y equipo técnico necesarios para el desempeño de sus funciones.

Todo profesional será responsable 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

Todo el personal de DOWN ÁVILA tiene 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.

☐ Fomento del desarrollo profesional

Ofrecer y fomentar la participación en congresos y jornadas de formación a sus profesionales para mantener la excelencia, calidad e innovación de sus programas y servicios, así como la mejora de las habilidades profesionales y competencias de su personal.

5.2.2. Relaciones con personas socias y usuarias

☐ Calidad de nuestros programas y servicios.

Desde DOWN ÁVILA se considera prioritario promover una cultura de calidad en todos los servicios que ofrecemos, obligándonos a trabajar en nuevos proyectos y planes de mejora continua. Es por esto que, para DOWN ÁVILA, las reclamaciones de participantes son muy importantes, por lo que se pone a su disposición libro de reclamaciones y medios de contacto a través del correo electrónico juntadirectiva@downavila.es y teléfono 920256257 desde donde se procederá a la atención de dichas reclamaciones de forma ágil y eficaz.

☐ Responsabilidad y profesionalidad.

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

☐ Respeto a la dignidad del participante

DOWN ÁVILA respetará en todo momento la dignidad del participante sin discriminación por razones de edad, sexo, raza, condición social, ideas, creencias o discapacidad, teniendo en cuenta en todo momento sus derechos.

☐ Confidencialidad

DOWN ÁVILA garantiza la confidencialidad de información comunicada entre participante y equipo profesional de la organización.

☐ Derecho a la autodeterminación de la persona con síndrome de Down y con otras discapacidades intelectuales.

☐ Valores morales y culturales

DOWN ÁVILA respetará los valores personales de cada participante, así como sus convicciones religiosas y filosóficas, siempre que no atente contra los derechos humanos fundamentales y los derechos de las personas con discapacidad.

☐ Derecho a información

DOWN ÁVILA se compromete a facilitar información verídica y accesible.

☐ Cada persona usuaria tiene derecho a participar en la toma de decisiones sobre la gestión de la entidad, los objetivos planteados en su plan individual y sobre los programas y actividades en los que participe.

☐ Calidad de vida

DOWN ÁVILA tendrá como objetivo prioritario la mejora de la calidad de vida de la persona mediante el desarrollo de un proyecto de vida completo y satisfactorio.

☐ Comunicación con participante y familia

DOWN ÁVILA tratará siempre con educación y respeto tanto a la persona usuaria como a sus familiares.

☐ Igualdad de trato y oportunidades

Todas las personas usuarias de DOWN ÁVILA recibirán el mismo trato y las mismas oportunidades de acceso a los programas y actividades sin discriminación en base a sus habilidades y capacidades, ajustando su plan de desarrollo personal con los apoyos que precise.

☐ Instalaciones y equipamiento

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

5.2.3. Relaciones con proveedores, colaboradores y terceras personas o entidades

DOWN ÁVILA exige a cualquier agente con quién tenga relaciones (voluntariado, proveedores, colaboradores) asuman el presente Código Ético respetando nuestro compromiso de diligencia debida y buen gobierno.

Nuestro Código Ético deberá ser aceptado y cumplido por todas las personas socias,

voluntarias, colaboradores y proveedores de DOWN ÁVILA reservándose esta última el derecho a rescindir la relación con cualesquiera que lo incumplan.

Colaboradores y proveedores de DOWN ÁVILA deberán a su vez informar del presente Código Ético y asegurarse de su cumplimiento por parte de todo el personal y cualquier agente con vinculación a la entidad.

Este Código Ético no exime a entidades o personal de terceros del cumplimiento de otras obligaciones que les puedan ser exigidas por la normativa vigente.

5.2.4. Responsabilidad social

DOWN ÁVILA está comprometida en el desarrollo de políticas de responsabilidad social corporativa y en el cumplimiento de todas las normativas que afectan a todos sus grupos de interés (partes interesadas por la actividad de una organización: la propia entidad y colaboradores, profesionales, personas usuarias y socias, proveedores o agentes sociales con vinculación a la entidad).

Ejes de actuación:

- ☐ Personal. Promoviendo su desarrollo personal y profesional.
- ☐ Soporte para la comunidad. Cultural, social y de concienciación.
- ☐ Impacto medioambiental. Promoviendo políticas que ayuden al ahorro de los recursos naturales y energéticos, así como al cuidado en la generación de desechos y su destrucción.
- ☐ Crecimiento responsable. Definiendo una estrategia adecuada para lograr los objetivos de la organización, asegurando la relación estable con participantes, profesionales, proveedores y Administración Pública.

6. Denuncias: Procedimientos

6.1. Canal de Comunicación y Denuncias

Todo profesional de la entidad tiene el deber de informar inmediatamente sobre cualquier indicio de incumplimiento del Código Ético o de Conducta.

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

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

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

Cada interviniente en cualquier actuación del procedimiento de denuncia e investigación asume la obligación de guardar secreto sobre cualquier información a la que hayan tenido acceso en virtud de su participación, sea cual sea, en el proceso.

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

6.2. Procedimiento ante denuncias

Las denuncias podrán ser interpuestas tanto de forma escrita como de manera verbal, de acuerdo con el procedimiento descrito en el Protocolo del Canal denuncias interno de DOWN ÁVILA

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

Acuse de recibo: En todo caso, tras la recepción de una denuncia a través el correspondiente

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

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

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

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

- ✓ **Resultado favorable a denunciante.** En el supuesto de que se haya resuelto imponer sanciones, este informe se remitirá al responsable de RRHH y a la Directiva 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 y a la Junta Directiva.

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

6.3. Formulario de Comunicación y Denuncia

DOWN ÁVILA pone a disposición de las partes interesadas un formulario de comunicación y denuncia adjunto al Protocolo del Canal de Denuncias de la entidad y Anexo al Código de Buena Conducta.