

ASOCIACIÓN DE FAMILIARES Y PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL DE LORCA Y COMARCA ASOFEM-SALUD MENTAL LORCA

Código Ético

Índice

Carta del Presidente.....	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 ASOCIACION DE FAMILIARES Y PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL DE LORCA Y COMARCA ASOFEM-SALUD MENTAL LORCA	11
6.- Denuncias: Procedimientos.....	17
Anexo I Formulario Comunicación y Denuncia.....	19

Carta del Presidente

Desde su nacimiento, para la Asociación SALUD MENTAL LORCA, 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 porque nos parece importante dar ejemplo y transmitirles los valores de respeto y profesionalidad que son fundamentales en nuestra entidad.

También hemos exigido desde nuestros comienzos el cumplimiento de estos mismos principios tanto a las personas que conforman nuestro equipo, personas voluntarias, como a las empresas proveedoras y a cualquier persona física o jurídica que esté relacionada con nuestra actividad o con las personas a las que representamos.

Nos mueve la intención de conseguir un buen ambiente de trabajo, como consecuencia, resultados positivos en la calidad de nuestros servicios. Hemos podido garantizar esta calidad, entre otras cosas, gracias a la elección de nuestros colaboradores, basándonos siempre en esa responsabilidad que tenemos con el cumplimiento normativo.

¿Y por qué es importante seguir por esta senda? Porque todo lo que hacemos repercute en la calidad de vida de las personas con problemas de salud mental y sus familias, y mejorarla forma parte de nuestra misión. Por eso, ahora, nos parece importante dar un paso más allá en nuestro compromiso con los valores que representamos y con nuestro programa Compliance.

Elaboramos este Código Ético y de Buen Gobierno con la intención de 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 la Asociación con respecto a las organizaciones y personas con las que tiene relación, 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 comprometida, profesional y responsable.

Atentamente, José Ponce Díaz

1.- Introducción

El presente Código Ético forma parte del Programa Compliance de SALUD MENTAL LORCA, 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 compañía en su relación con todos/as sus stakeholders, así como la integridad y la reputación de esta organización, sus directivos/as y sus empleados/as.

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 SALUD MENTAL LORCA en Lorca a 19 de junio 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 organización 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 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 organización.

2.- Gestión del Código

2.1. Ámbito de Aplicación

Todos los/las empleados/as tienen la responsabilidad personal de cumplir con el presente Código Ético de SALUD MENTAL LORCA, 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 Administración de SALUD MENTAL LORCA sea cual sea su posición, forma y régimen de funcionamiento.
- Sociedades y organizaciones vinculadas con SALUD MENTAL LORCA.
- Sociedades subcontratistas, autónomos/as, intermediarios/as, voluntarios/as, agentes, comisionistas cuando carezcan de procedimientos internos o de Códigos Éticos y de Conducta equivalentes a los implantados por SALUD MENTAL LORCA.
- Empleados/as y directivos/as de SALUD MENTAL LORCA 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 SALUD MENTAL LORCA 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 SALUD MENTAL LORCA 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 2022, fecha de su aprobación por la Junta Directiva.

La difusión del Código se llevará a cabo por parte de SALUD MENTAL LORCA 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 <https://ASOFEM.org> titularidad de SALUD MENTAL LORCA

2.4. Comité de cumplimiento

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

- ✓ Administrador/a Administradores/as de SALUD MENTAL LORCA :
- ✓ D. José Ponce Díaz (Presidente).
- ✓ D^a. Rosario Ana Salas Román (Director/Gerente)
- ✓ Consultora externa Compliance:
Saá y 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 SALUD MENTAL LORCA 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

MISIÓN:

Acompañar en la mejora de la calidad de vida de las personas con problemas de salud mental y a sus familias, informando a la sociedad sobre la salud mental y promoviendo la erradicación del estigma social.

VISIÓN:

Que las personas con problemas de salud mental tengan un plan de vida, un hogar, un trabajo, un futuro mejor junto a su familia.

VALORES.

Autodeterminación: La Asociación promueve la capacidad de las personas para decidir sobre su vida, promoviendo la máxima autonomía y capacidad propia individual.

Democracia: En la Asociación, la toma de decisiones se produce mediante el diálogo y el consenso, como estrategia previa a la votación.

Eficiencia: La Asociación realiza un uso racional de sus medios para el cumplimiento de sus objetivos.

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.

Liderazgo: La Asociación asume ser portavoz y representante de sus miembros, lo que supone lograr canales de participación, comunicación y acercamiento con el resto de la Sociedad.

Participación: La Asociación promueve la colaboración de todos sus grupos de interés (personas con problemas de salud mental, familiares, amigos, voluntarios, profesionales, otros miembros del movimiento de la discapacidad y del tercer sector, 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 Asociación 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

4.- Cumplimiento de leyes, normas y regulaciones

4.1. Protección de Datos

SALUD MENTAL LORCA 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, SALUD MENTAL LORCA 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

SALUD MENTAL LORCA 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 SALUD MENTAL LORCA 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, SALUD MENTAL LORCA 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.

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

4.4. Medio Ambiente

Los/as empleados/as de SALUD MENTAL LORCA trabajan en un entorno laboral seguro, saludable y limpio y se promueve cualquier área de mejora en este sentido.

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

SALUD MENTAL LORCA 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

SALUD MENTAL LORCA 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 SALUD MENTAL LORCA 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 SALUD MENTAL LORCA 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

SALUD MENTAL LORCA 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

SALUD MENTAL LORCA 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

SALUD MENTAL LORCA no aceptará la existencia de conflicto de intereses entre sus empleados/as, directivos/as y/o administradores/as, así, se determina que cuando los intereses personales y profesionales sean contrarios se informe de dicha circunstancia al Comité de Cumplimiento a través del canal interno establecido al efecto, el “Canal de Comunicación y Denuncia”.

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

4.9. Anticorrupción y sobornos

En SALUD MENTAL LORCA 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. Plan de Igualdad

SALUD MENTAL LORCA acepta el compromiso, por parte de la dirección de esta empresa en el desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir una igualdad real y efectiva en el seno de nuestra organización, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo y estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestras actuaciones, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

4.11. Sistema de Calidad ISO 9001

SALUD MENTAL LORCA busca la excelencia en el campo de la calidad, entendiendo esta como una filosofía de trabajo en la que la satisfacción del usuario, familiar y asociado y la mejora continúan en todos los aspectos que nos atañen y que son la base de nuestro entorno laboral. La Política de Gestión de Calidad **UNE EN ISO 9001:2015** de SALUD MENTAL LORCA, está basada en la consecución de dos objetivos principales:

1. Satisfacer las necesidades y expectativas de nuestras partes interesadas.
2. Mejorar de forma continua en, la asistencia integral que necesiten las Personas con Problemas de Salud Mental, con el objeto de conseguir la mayor eficacia en todas las actuaciones de **ASOFEM**.

4.12. Transparencia y rendición de cuentas

SALUD MENTAL LORCA cumple con los requisitos exigidos según el Artículo 32 de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del derecho de Asociación (BOE núm. 73, de 26-03-2002), siendo declarada de Utilidad Pública en el año 2005.

Desde esta declaración, SALUD MENTAL LORCA viene demostrando estabilidad y garantizando una mayor transparencia. En consecuencia, nos presenta como una entidad consolidada y fuerte.

5.- Principios de SALUD MENTAL LORCA

5.1. Cumplimiento de los principios

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

- ✓ Formación a empleados/as
- ✓ Código de conducta para todos los empleados/as debiendo éstos a su vez garantizar su cumplimiento
- ✓ Canal de Comunicación y Denuncias.

5.2. Principios y Compromisos con los grupos de interés

5.2.1. Relaciones con y entre empleados/as

- Respeto e igualdad de trato

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

- Igualdad de oportunidades

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

Los factores a considerar serán la formación, experiencia, cualidades, capacitaciones y aptitudes.

- Dignidad personal

SALUD MENTAL LORCA 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

SALUD MENTAL LORCA 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

SALUD MENTAL LORCA 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

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

Todos los empleados/as serán responsables de cumplir con las directrices de la 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 SALUD MENTAL LORCA 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 personas usuarias.

- Calidad de nuestros productos y servicios.

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

Es por esto que para SALUD MENTAL LORCA las reclamaciones de los/as clientes/as son muy importantes, por lo que se pone a disposición de los mismos nuestro servicio de atención al cliente/a e-mail: direccion@asofem.org o de teléfono 968471180 desde donde se procederá a la atención de dichas reclamaciones de forma ágil y eficaz.

- Responsabilidad y profesionalidad.

SALUD MENTAL LORCA garantiza que la relación con sus clientes/as cumplirá con unos altos niveles de responsabilidad y profesionalidad. Asimismo, se compromete a facilitar a sus clientes/as 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

SALUD MENTAL LORCA respetará en todo momento la dignidad del usuario/a 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

SALUD MENTAL LORCA garantiza la confidencialidad de información comunicada entre el usuario/a y el personal de la organización.

- Valores morales y culturales

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

- Derecho a información que tiene que ser verídica, comprensible

SALUD MENTAL LORCA se compromete a facilitar información verídica y comprensible al usuario/a.

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

El usuario/a tiene derecho a participar en la toma de decisiones y a dar o retirar su consentimiento para la realización de los procedimientos, siempre que así lo permitan. Asimismo, se atenderán, según la normativa vigente, los deseos y las voluntades del usuario/a.

- Bienestar del usuario/a

SALUD MENTAL LORCA tendrá como objetivo prioritario el bienestar del usuario/a.

- Comunicación con el usuario/a y familia

SALUD MENTAL LORCA tratará siempre con educación y respeto tanto con el usuario/a como con sus familiares.

- Actuaciones diagnóstico-terapéuticas innecesarias

SALUD MENTAL LORCA evitará cualquier intervención diagnóstico-terapéutica innecesaria, desproporcionada o inútil.

- Instalaciones y equipamiento

SALUD MENTAL LORCA 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 continúa.

5.2.3. Relaciones con proveedores/as y terceros/as

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

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

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

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

5.2.4. Responsabilidad social

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

Ejes de actuación:

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

6. Denuncias: Procedimientos

6.1. Canal de Comunicación y Denuncias

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

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

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

Se prohíbe cualquier tipo de represalia o tentativa de represalia contra la persona denunciante como consecuencia de la denuncia interpuesta, así como la causación a la misma de todo perjuicio, daño o menoscabo, y en particular, en forma de: a) suspensión, despido, destitución o medidas equivalentes; b) degradación o denegación de ascensos; c) cambio de puesto de trabajo, cambio de ubicación del lugar de trabajo, reducción salarial o cambio del horario de trabajo; d) denegación de formación; e) evaluación o referencias negativas con respecto a sus resultados laborales; f) imposición de cualquier medida disciplinaria, amonestación u otra sanción, incluidas las sanciones pecuniarias; g) coacciones, intimidaciones, acoso u ostracismo; h) discriminación, o trato desfavorable o injusto; i) no conversión de un contrato de trabajo temporal en uno indefinido, en caso de que el trabajador tuviera expectativas legítimas de que se le ofrecería un trabajo indefinido; j) no renovación o terminación anticipada

de un contrato de trabajo temporal; k) daños, incluidos a su reputación, en especial en los medios sociales, o pérdidas económicas, incluidas la pérdida de negocio y de ingresos; l) inclusión en listas negras sobre la base de un acuerdo sectorial, informal o formal, que pueda implicar que en el futuro la persona no vaya a encontrar empleo en dicho sector; m) terminación anticipada o anulación de contratos de bienes o servicios; n) anulación de una licencia o permiso; o) referencias médicas o psiquiátricas.

Los/as intervinientes en cualquier actuación del procedimiento de denuncia e investigación asumen la obligación de guardar secreto sobre cualquier información a la que hayan tenido acceso en virtud de su participación, sea cual sea, en el proceso.

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

6.2. Procedimiento ante denuncias

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

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 el/la denunciante, al departamento de RRHH y a la Junta Directiva.

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

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

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

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

- ✓ **Resultado favorable a él/la Denunciante.** En el supuesto de que se haya resuelto imponer sanciones, este informe se remitirá al director de RRHH o al director/a del departamento al que pertenezca el empleado/a sancionado/a para que aplique las sanciones que se hayan derivado del incumplimiento. A mayor abundamiento y en caso de que se trate de un incumplimiento grave o que requiera iniciar acciones judiciales, se deberá comunicar el Informe a la Junta Directiva.
- ✓ **Resultado favorable al Denunciado/a.** En el supuesto de que la resolución del Comité tras las investigaciones sea favorable al denunciado/a, se dará traslado de este hecho con Informe detallado a las partes y a la Junta Directiva.

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

6.3. Formulario de Comunicación y Denuncia

SALUD MENTAL LORCA pone a disposición de los/as interesados/as 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 cumplimentado, añadiendo a continuación los documentos adjuntos que desee aportar.

INFORMACIÓN A COMUNICAR	
DENUNCIANTE:	
Si desea DENUNCIAR DE FORMA ANÓNIMA no cumplimente sus datos identificativos.	
Nombre y apellidos Teléfono Correo electrónico	Relación con la Entidad:
TIPO DE CONDUCTA DENUNCIADA	
El sistema interno de información permite reportar una infracción de acuerdo con la L 2/2023 marque la opción correspondiente:	
☐ Contratación pública ☐ Servicios, productos y mercados financieros ☐ Blanqueo de capitales o financiación del terrorismo ☐ Seguridad y conformidad de los productos comercializados. ☐ Seguridad del transporte ☐ Protección del medio ambiente ☐ Protección frente a radiaciones y seguridad nuclear ☐ Seguridad de los alimentos y los piensos, la sanidad animal y el bienestar de los animales. ☐ salud publica ☐ Protección de los consumidores ☐ Protección de la privacidad y de los datos personales, y seguridad de las redes y los sistemas de información ☐ Intereses financieros de la Unión y mercado interior ☐ Corrupción pública o privada ☐ Acoso laboral o sexual ☐ Propiedad industrial o intelectual ☐ Libre competencia ☐ Subvenciones, Hacienda Pública o Seguridad Social ☐ Integridad moral de los Derechos Humanos ☐ Cohecho ☐ Tráfico de influencias ☐ Conflictos de intereses ☐ Prevención de riesgos laborales ☐ Otras infracciones penales ☐ Otras infracciones administrativas graves o muy graves	



ASOFEM

Asociación Salud Mental Lorca



INFORMACIÓN ADICIONAL DATOS POSIBLE INFRACCIÓN

Se aporta documentación complementaria.

SÍ ☐

NO ☐

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