

# **CODIGO ETICO Y DE CONDUCTA ASOCIACIÓN DE INTEGRACION SOCIAL CALIDAD DE VIDA.**

## **INTRODUCCION:**

El código de conducta resulta indispensable para la mayoría de las organizaciones y/o empresas a pesar de no ser jurídicamente obligatorio. El código de conducta describe tanto la normativa legal como los requisitos que debe cumplir una organización para llevar a cabo sus actividades empresariales de forma ética, al tiempo que proporciona a todos los empleado/as, desde el nivel directivo; orientaciones sobre su conducta en el lugar de trabajo. Además, estos principios proporcionan transparencia y ayudan a proteger a la entidad de infracciones que puedan dar lugar a sanciones graves o daños a su reputación.

## **ÍNDICE**

### **1. OBJETO**

### **2. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

### **3. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES**

### **4. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN ÉTICA, TRANSPARENTE Y SOCIALMENTE RESPONSABLE**

- 4.1. Cumplimiento de legalidad vigente
- 4.2. Respeto y salvaguarda de los Derechos Humanos
- 4.3. Responsabilidad Social
- 4.4. Respeto al medio ambiente
- 4.5. Confidencialidad de la información y protección de datos de carácter personal
- 4.6. Marca, Imagen y Reputación Corporativa
- 4.7. Propiedad Intelectual e Industrial

### **5. NORMAS DE CONDUCTA EN LAS RELACIONES CON Y ENTRE LAS PERSONAS EMPLEADAS**

- 5.1. Respeto a las personas
- 5.2. Igualdad de oportunidades y no discriminación
- 5.3. Conciliación vida laboral y personal
- 5.4. Compromiso y cooperación en el trabajo, eficiencia y desarrollo profesional
- 5.5. Salud, Bienestar y Prevención de Riesgos Laborales
- 5.6. Recursos y medios para el desarrollo de la actividad profesional

## **6. NORMAS DE CONDUCTA EN LAS RELACIONES CON TERCEROS**

- 6.1. Relaciones con las personas usuarias
- 6.2. Información a los/as socios/as
- 6.3. Relaciones con proveedores y empresas colaboradoras
- 6.4. Obsequios, atenciones y regalos
- 6.5. Conflictos de interés
- 6.6. Anticorrupción, soborno
- 6.7. Transparencia de la información
- 6.8. Prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo

## **7. CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA.**

### **1. OBJETO**

El Código Ético y de Conducta contiene una recopilación sistematizada de los principios orientadores y de las normas reguladoras del comportamiento de la entidad y de las personas que la integran en el marco de su actividad y de las relaciones que, a causa de esa actividad, mantienen entre sí o con terceros, todo ello con el fin de que su actuación no solo se ajuste a la legalidad vigente, sino que responda a exigentes estándares de profesionalidad, integridad y sentido de la responsabilidad.

Su contenido se complementa con las políticas, las normas y los procedimientos internos de CALIDAD DE VIDA a los que el propio Código se remite.

Para ello, el Código establece el principio de debida diligencia para la prevención, detección, notificación y erradicación de conductas irregulares, cualquiera que sea su naturaleza.

### **2. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El Código y las normas que lo complementan se aplican a los/as empleado/as y directivos/as de la entidad Calidad de Vida, a los miembros de los órganos de administración y a quienes, por mantener una relación de colaboración estrecha o permanente con la entidad, se adhieran o queden sometidos al cumplimiento de las normas que les afecten o que resulten de obligado cumplimiento a causa de la naturaleza o finalidad de sus actividades.

Se procurará que los proveedores, contratistas y demás personas que mantengan relaciones profesionales con la entidad, conozcan los aspectos del Código que les afecten y, en cuanto sea necesario y dependa de Calidad de Vida, se les demandará un comportamiento acorde con los principios y normas establecidos en el mismo.

Se dará al Código la máxima difusión y estará disponible en la web de la entidad.

Asimismo, la obligación de su cumplimiento será recogida expresamente en los contratos de trabajo del personal, a quienes les será entregada copia con ocasión de su incorporación a la entidad.

### 3.- VISIÓN, MISIÓN Y VALORES.

#### Misión

CALIDAD DE VIDA es una organización privada sin ánimo de lucro que trabaja por los **derechos** de las personas afectadas por la problemática de las **adicciones** y otros factores de exclusión social, y que tiene como principal objetivo mejorar la calidad de vida de estas personas.

#### Visión

CALIDAD DE VIDA es una ORGANIZACIÓN referente en el ámbito de las adicciones, en Canarias, con un **posicionamiento** ideológico claro, compartido y que canaliza las demandas y necesidades de las personas para las que trabaja.

#### Valores

**Compromiso.** Respuesta a las necesidades de escucha, comprensión, información y cercanía con las personas.

**Diversidad.** Contar con personas flexibles, con perfiles multidisciplinares y experiencias variadas y potenciar su talento y sus competencias.

**Respeto.** Compartir los intereses de las y los demás, respetar ideas, valorar el conocimiento y hacer de las diferencias una fortaleza.

**Transparencia.** Explicar el qué y el para qué de todas las acciones de forma sencilla y clave para garantizar la toma de decisiones adecuada en el espacio de gobierno.

**Calidad.** Trabajar mejorando y evaluando el impacto de las acciones desde la perspectiva de generar bienestar y de promover procesos de desarrollo organizacional.

### 4. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN ÉTICA, TRANSPARENTE Y SOCIALMENTE RESPONSABLE.

Entre estos principios, que constituyen el fundamento último de las normas incluidas en este Código, se incluye el siguiente:

• **Actuación ética, transparente y socialmente comprometida**, como reconocimiento de la función y responsabilidad que corresponde a las entidades privadas sin ánimo de lucro, en el adecuado desarrollo y progreso de la Sociedad. Además, debe garantizarse el respeto a los legítimos derechos de todas las personas físicas o jurídicas con las que se relaciona y con los de la Sociedad en general. Ello implica:

a) Cumplimiento estricto de las leyes y contratos y de las obligaciones que de ellos se derivan, así como de los buenos usos y prácticas.

b) En Calidad de Vida, las relaciones con y entre las personas se rigen bajo la consideración plena a los derechos y valores humanos y el respeto recíproco.

c) Equidad en las relaciones con las personas usuarias, directivos, empleados/as, voluntariado, alumnado en prácticas y colaboradores. Ello exige objetividad en su selección y promoción, retribución y condiciones de colaboración adecuadas y razonables, y no discriminación por razón de raza, ideología política, creencias religiosas, sexo o condición social.

- d) Compromiso de transparencia y veracidad en las informaciones que se facilita en general, así como la búsqueda de la excelencia permanente en la prestación de los servicios.
- e) Desarrollo de actividades de maneras respetuosas con el entorno, el medio ambiente y el interés social.

#### **4.1. Cumplimiento de la legalidad vigente.**

La efectiva observancia de este principio exige que todos los que forman parte de CALIDAD DE VIDA se identifiquen con él, se esmeren por conocer la normativa relativa a sus actividades profesionales y se esmeren por cumplirla en cuanto les sea de aplicación, atendiendo no solo a su tenor literal sino también a su espíritu y finalidad. Del mismo modo deberán actuar en lo que se refiere a los usos y buenas prácticas.

#### **4.2. Respeto y salvaguarda de los Derechos Humanos.**

La observancia de este principio implica que, dentro de su ámbito de influencia, la entidad, ha de actuar decididamente en favor de la defensa de los derechos humanos contenidos en la “Carta Internacional de Derechos Humanos”, y asegurarse de que ninguna persona integrada en la misma, sea responsable, por acción o por omisión, de cualquier forma de vulneración de esos derechos.

En lo que respecta a los principios relacionados más específicamente con la protección de los derechos de los trabajadores, la entidad está comprometida directamente con el respeto, la defensa y la protección de dichos Derechos.

Por ello, las personas que integran esta organización, deben contribuir a que estas obligaciones se cumplan de forma estricta:

- a) Evitar prácticas discriminatorias o que menoscaben la dignidad de las personas.
- b) Respetar la libertad sindical, de asociación y negociación colectiva de sus empleados, así como el papel y las responsabilidades que competen a la representación de los trabajadores de acuerdo con la legalidad vigente.
- c) Ofrecer un empleo digno.
- d) Implantar procedimientos de supervisión, que permitan identificar con la debida diligencia, posibles situaciones de riesgo de vulneración de los derechos, y establecer mecanismos para prevenir y mitigar dichos riesgos.

#### **4.3. Responsabilidad Social.**

Consciente de la función y responsabilidad que corresponde a las entidades privadas en el adecuado desarrollo y progreso de la sociedad, CALIDAD DE VIDA trata de actuar de forma socialmente responsable, y se propone, como aspiración permanente, conciliar los objetivos de la entidad con los legítimos intereses de los denominados “grupos de interés” con los que se relaciona (empleados, socios, personas usuarias, Administraciones Públicas, proveedores, etc.) o en los que impacta su actividad.

#### **4.4. Respeto al medio ambiente.**

El desarrollo de actividades sostenibles en el tiempo y respetuosas con el entorno, el medio ambiente y el interés social, forman parte de los principios básicos de actuación de CALIDAD DE VIDA que tiene establecida una Política Medioambiental, en la que se definen, como criterios básicos, la integración de políticas protectoras del medio ambiente, el desarrollo de actuaciones de gestión medioambiental y la promoción de la responsabilidad medioambiental.

Es obligación de todos los profesionales que trabajan para CALIDAD DE VIDA seguir las directrices de la entidad en esta materia, esforzarse en minimizar el impacto medioambiental de sus actividades y utilizar los equipos, las instalaciones y los medios de trabajo de la forma más eficiente posible.

Asimismo, los responsables de las relaciones con proveedores o empresas colaboradoras externas, les transmitirán la necesidad de alinearse con estos principios y les exigirán el cumplimiento de los procedimientos y requisitos medioambientales que procedan en cada caso.

#### **4.5. Confidencialidad de la información y protección de datos de carácter personal.**

##### **Confidencialidad de la información.**

CALIDAD DE VIDA tiene una normativa sobre seguridad de la información cuyo objetivo es preservar la confidencialidad, la integridad y la disponibilidad de la información, y establecer procedimientos para la elección y el manejo de contraseñas, el tratamiento de la documentación, y el uso del correo electrónico y de los ficheros temporales.

La información es propiedad de la entidad y su seguridad compete a todos los/las profesionales que trabajan para CALIDAD DE VIDA, quienes están obligados/as a protegerla y a desarrollar sus actividades siguiendo las normas y procedimientos de seguridad establecidos, y evitar cualquier riesgo, interno o externo, de acceso no consentido, manipulación o destrucción, tanto intencionado como accidental.

Lo/as profesionales que trabajan para CALIDAD DE VIDA no utilizarán la información de la que dispongan para fines distintos de los que, por razón de su actividad laboral o profesional, justifican su acceso a la misma.

El incumplimiento de esta obligación, constituye siempre una trasgresión del deber de lealtad y reviste especial gravedad cuando afecta a información de carácter confidencial.

A estos efectos, se considera confidencial la información que se califique como tal de forma expresa, aquélla que por su naturaleza, trascendencia o significado resulte razonable entender como confidencial y cualquier otra cuya divulgación pueda causar perjuicios a la entidad.

En particular la información relativa a personas usuarias, empleados/as, proveedores, planes estratégicos, información financiera, legal o de índole similar debe ser considerada confidencial y tratada como tal. También debe considerarse confidencial la información relativa a terceros de la que la persona afectada tenga conocimiento en razón de su relación con CALIDAD DE VIDA. En caso de duda, cualquier información debe considerarse confidencial mientras no se indique lo contrario.

El deber de secreto no afecta a la información que la persona afectada deba hacer pública o comunicar a terceros en cumplimiento de una obligación legal o contractual o en el desempeño de las funciones propias de su cargo.

En caso de extinción de su relación con CALIDAD DE VIDA, la persona afectada, sin perjuicio de continuar obligada por el deber de guardar confidencialidad, habrá de devolver los informes, datos, documentos, archivos informáticos y soportes de todo tipo que obren en su poder en razón de su cargo o de su actividad, con independencia de que la información que contengan sea o no confidencial.

Todos los/as empleados/as y directivos/as de CALIDAD DE VIDA, deben adquirir el compromiso de preservar la confidencialidad de la información mediante la firma de la cláusula establecida al efecto.

Cualquiera que tenga conocimiento o indicios razonables de que se está produciendo o existe riesgo de que se produzca un uso indebido de información confidencial, deberá comunicarlo a su superior jerárquico o a la presidencia de la entidad.

### ***Protección de datos de carácter personal***

CALIDAD DE VIDA cumple la legislación vigente en materia de protección de datos y ha establecido procedimientos y medidas para proteger la confidencialidad y garantizar la correcta utilización de la información relativa a personas físicas identificadas o identificables (nombre, apellidos, edad, datos de salud, imagen, sonido, datos económicos, etc.).

### **4.6. Marca, Imagen y Reputación Corporativa.**

Entre los bienes intangibles de la CALIDAD DE VIDA ocupan un lugar prioritario la marca, la imagen y la reputación corporativa.

Siendo conscientes de ello, todos/as los/as profesionales que trabajan para la entidad, deben evitar cualquier conducta que pueda causar daño a la imagen de la misma y, en consecuencia, abstenerse de utilizar su nombre, marca o signos distintivos para fines diferentes de los autorizados por la entidad o permitir que, como consecuencia de una actuación realizada a título personal o sin las debidas autorizaciones, se perjudique o menoscabe la reputación de CALIDAD DE VIDA.

Los/as empleados/as y directivos/as han de tener autorización expresa para intervenir en nombre de CALIDAD DE VIDA o participar en razón de su cargo o relación con CALIDAD DE VIDA en cualquier foro o medio público (medios de comunicación, redes sociales, jornadas profesionales, seminarios y cualquier otro evento que pueda tener difusión pública).

La actuación en redes sociales deberá ajustarse a los procedimientos y medidas de seguridad establecidas por la entidad. La inscripción, registro, participación o colaboración en redes sociales, foros o blogs en Internet y las opiniones o manifestaciones que se realicen en esos medios se efectuarán de manera que quede claro que se hacen a título exclusivamente personal. En ningún caso se utilizará la imagen, el nombre o las marcas de CALIDAD DE VIDA sin la debida autorización.

### **4.7. Propiedad Intelectual e Industrial**

Las personas profesionales que trabajan para CALIDAD DE VIDA deben respetar la propiedad intelectual y los derechos o licencias de uso de los que sea titular la empresa en relación a cursos, proyectos, programas y sistemas informáticos, manuales, videos, conocimientos, procesos y, en general, cualquier obra o trabajo creado o desarrollado en CALIDAD DE VIDA, ya sea como consecuencia de su actividad profesional o de terceros, limitando su uso única y exclusivamente al ejercicio de dicha actividad profesional.

Asimismo, respetarán los derechos de propiedad intelectual e industrial que ostenten cualesquiera terceros ajenos a la entidad. En particular, no utilizarán en CALIDAD DE VIDA ningún programa, manual, documentación o información de cualquier tipo perteneciente a terceros sin la debida autorización.

## **5. NORMAS DE CONDUCTA EN LAS RELACIONES CON Y ENTRE LAS PERSONAS EMPLEADAS.**

### **5.1. Respeto a las personas.**

El respeto a los demás, debe caracterizar la conducta de empleados/as y directivos/as. Todas están obligadas a tratar de forma respetuosa a compañeros, superiores y subordinados/as, y deben contribuir a crear un clima laboral en el que prevalezca la cordialidad y en el que en modo alguno tenga cabida la intimidación o las actitudes de prepotencia.

En esta línea de Respeto a las Personas CALIDAD DE VIDA prohíbe cualquier comportamiento violento u ofensivo hacia los derechos y dignidad de las personas o que suponga acoso, abuso de autoridad, intimidación o falta de respeto y consideración.

La entidad impulsa iniciativas concretas para hacer efectiva esta política y dispone de un Protocolo para la Prevención y el Tratamiento del Acoso. Todas las personas empleadas y directivas, deben conocerlo y adoptar las medidas necesarias para garantizar su cumplimiento efectivo.

### **5.2. Igualdad de oportunidades y no discriminación**

CALIDAD DE VIDA asume el compromiso de establecer los mecanismos precisos para que no se produzca ningún tipo de discriminación por razón de sexo, raza, ideología, religión, orientación sexual, edad, nacionalidad, discapacidad, cultura, por la pertenencia o afiliación sindical, por tener la condición de representante legal de los trabajadores o por cualquier otra característica personal, física o social

Todas las personas empleadas y directivas, deben contribuir a la consecución de los objetivos establecidos en esta política de diversidad e igualdad de oportunidades.

De manera especial, quienes intervengan en procesos de contratación, selección o promoción profesional, deben actuar con objetividad y basar sus decisiones exclusivamente en la valía profesional y en el rendimiento de la persona evaluada, evitando comportamientos condicionados por prejuicios o que impliquen discriminación o favoritismo alguno.

### **5.3. Conciliación vida laboral y personal.**

CALIDAD DE VIDA considera que una política activa y estructurada en materia de igualdad y conciliación, favorece la productividad y facilita el equilibrio entre el ámbito laboral y el personal y familiar de todas las personas trabajadoras.

A tal efecto, declara su compromiso de impulsar iniciativas que, en desarrollo de esa política, supongan avances efectivos.

Todos/as los/as empleados/as y, especialmente quienes desempeñen funciones de dirección, deberán facilitar que las personas de sus equipos puedan disfrutar sin restricciones de las medidas de conciliación establecidas en las leyes vigentes.

### **5.4. Compromiso y cooperación en el trabajo, eficiencia y desarrollo profesional.**

CALIDAD DE VIDA aspira a que todos los/as empleados/as conozcan y compartan los objetivos estratégicos de la empresa y colaboren activamente en su consecución.

Para conseguir este objetivo los/as empleados/as y directivo/as deben recibir información general sobre los planes estratégicos de la entidad, y, en particular, sobre las iniciativas que incidan más directamente en las tareas que desempeñan.

CALIDAD DE VIDA debe proveer los medios precisos para el adecuado desempeño de las tareas y para la consecución de las metas profesionales de quienes forman parte de la empresa, y los empleados y directivos deben utilizar esos medios de manera eficiente con espíritu de colaboración y sentido de la responsabilidad.

CALIDAD DE VIDA promoverá la formación de sus empleados. Los programas de formación, orientados a facilitar la consecución de los objetivos de la entidad, contribuirán a hacer efectiva la igualdad de oportunidades y fomentarán el desarrollo de la carrera profesional de los empleados. Por su parte, éstos deben implicarse en su desarrollo profesional, esforzarse por mejorar su capacitación, actualizando permanentemente sus conocimientos, y contribuir a que los demás compartan y se beneficien de su formación y experiencia.

### **5.5. Salud, Bienestar y Prevención de Riesgos Laborales**

La salud y la seguridad, elementos clave del bienestar de los/as trabajadores y de sus familias, son también factores esenciales que contribuyen de forma decisiva a mejorar la productividad, la competitividad y la sostenibilidad de la entidad.

En CALIDAD DE VIDA la salud y el bienestar de las personas empleadas, constituye un aspecto estratégico dentro de las políticas de recursos humanos y cuenta con una Política de Salud y Bienestar y Prevención de Riesgos Laborales cuyos objetivos generales son:

- \* Conseguir un entorno de trabajo saludable y de bienestar que permita a todas las personas empleadas desarrollar su trabajo en las mejores condiciones físicas, psíquicas y sociales.
- \* Alcanzar un nivel óptimo en la seguridad laboral más allá del mero cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

Para ello, CALIDAD DE VIDA se compromete a integrar la prevención de riesgos laborales y la promoción de la salud y el bienestar en el conjunto de las actividades y decisiones de la entidad, en todos los niveles de la organización, con directrices sustentadas en un proceso de mejora continua.

### **5.6. Recursos y medios para el desarrollo de la actividad profesional.**

Las personas empleadas y directivos/as deben utilizar los medios que la entidad pone a su disposición (teléfono, ordenador, correo electrónico, acceso a Internet, servicios de mensajería, etc.) para la realización de sus actividades profesionales, y abstenerse de realizar cualquier uso de carácter particular no autorizado, expresamente, por la entidad.

Asimismo, deben hacer un uso adecuado de los bienes y activos de CALIDAD DE VIDA, preservar su integridad y evitar que sufran daños o se deterioren por causas ajenas al desgaste o uso ordinario.

Los gastos de viaje, de representación, de formación, de uso de vehículo particular y de desplazamiento, así como el uso de tarjetas de crédito corporativas, deben ajustarse a los criterios y pautas establecidos en las normas establecidas al efecto por la entidad.

Salvo autorización expresa, no está permitida la utilización de las instalaciones, recursos y medios de CALIDAD DE VIDA para realizar actividades, remuneradas o no, que no estén relacionadas directa o indirectamente con las actividades realizadas por la entidad o la actividad laboral de su personal empleado.



Las aplicaciones y recursos informáticos deben utilizarse con arreglo a criterios de seguridad y eficiencia, excluyendo cualquier uso inadecuado, ilícito o contrario a las normas e instrucciones de la entidad. Los/as usuarios/as deben actuar con plena responsabilidad siendo conscientes de que estos recursos no se ponen a su disposición para usos ajenos al profesional, no se deben utilizar para comunicaciones privadas, y de que su contenido puede ser inspeccionado o supervisado por CALIDAD DE VIDA, en el desempeño, proporcionado, de sus funciones de control autorizado por la legislación vigente reguladora de tal extremo.

Si los medios y recursos indicados permitiesen el acceso a sistemas informáticos de terceros, dicho acceso se limitará a lo estrictamente necesario para el desarrollo de la actividad profesional, y se realizará adoptando las medidas de seguridad precisas para evitar cualquier daño o deterioro de los sistemas, así como el borrado, alteración o supresión sin la debida autorización, de los datos, la información o los documentos obrantes en los mismos.

## **6.- NORMAS DE CONDUCTA EN LAS RELACIONES CON TERCEROS.**

### **6.1. Relaciones con las personas usuarias.**

CALIDAD DE VIDA se preocupa permanentemente por mejorar la calidad de sus servicios, así como por establecer relaciones de confianza y respeto mutuo con las personas usuarias.

Todas las personas que trabajan para CALIDAD DE VIDA deben tener como prioridad conseguir que, en todo lo que de ellos dependa, las personas usuarias reciban un trato atento y esmerado y un servicio de la máxima calidad que se caracterice por la eficacia, la prontitud y el rigor en el cumplimiento de sus actividades en los programas y proyectos gestionados y de las obligaciones que se deriven de la legislación vigente y normas y reglamentos internos de la entidad suscritos.

La excelencia en el servicio exige un constante esfuerzo por atender y entender a la persona usuarias, analizar sus necesidades e intentar satisfacerlas, ofreciéndole, con información clara y veraz, los servicios (programas, proyectos y actividades) que le resulten más beneficiosos y que mejor se adecuen a sus necesidades.

Las personas que intervengan en la relación persona usuaria/ persona trabajadora, en ningún caso antepondrán sus intereses a los de la entidad y persona usuaria.

### **6.2. Información a los/as socios/as.**

CALIDAD DE VIDA, tiene establecida una Política de Comunicación basada en los siguientes principios:

- Estricto cumplimiento, en tiempo y forma, de las obligaciones de comunicación e información legalmente establecidas, así como de las recomendaciones de gobierno corporativo en esta materia.
- Veracidad y transparencia de la información comunicada.
- Puesta a disposición de los/as socios/as de cauces adecuados de comunicación para el ejercicio de su derecho de información.

### **6.3. Relaciones con proveedores y empresas colaboradoras.**

CALIDAD DE VIDA se propone que los proveedores y colaboradores externos, en la medida en que tengan una relación continuada y estrecha con la entidad, mantengan principios y políticas de actuación análogos en lo esencial a los establecidos en el Código, y rehusará relacionarse, incluso con carácter ocasional, con aquéllos cuya conducta resulte incompatible con esos principios. Las personas empleadas y directivos/as que participen en procesos de selección de proveedores y empresas colaboradoras deberán:

- Deberán tener especialmente presente que la selección y contratación de productos o servicios debe realizarse mediante un procedimiento equitativo y con arreglo a criterios técnicos, profesionales y económicos de carácter objetivo.
- Rechazar y, bajo ninguna circunstancia, solicitar incentivos, comisiones, gratificaciones, favores o ventajas y evitar cualquier comportamiento que pueda ser considerado inapropiado o ilícito.

Los proveedores y empresas colaboradoras podrán dirigirse confidencialmente al Comité de Ética cuando entiendan que las prácticas de las personas empleadas de CALIDAD DE VIDA no se ajustan a lo establecido en este Código.

### **6.4. Obsequios, atenciones y regalos.**

Las personas empleadas y directivos/as de CALIDAD DE VIDA, no podrán, en su condición de tales o en razón de su actividad profesional, solicitar o aceptar, ni directa ni indirectamente, obsequios, comisiones, descuentos, invitaciones u otro tipo de ventajas o favores de proveedores, personas usuarias o de cualquier persona o entidad relacionada o que pretenda relacionarse con CALIDAD DE VIDA. Sin perjuicio de la generalidad de lo anterior, pueden aceptarse las atenciones o regalos de mera cortesía o de valor simbólico o reducido que cumplan de forma simultánea los requisitos siguientes:

- No sean contrarios a los principios de actuación ética y de transparencia adoptados por CALIDAD DE VIDA
  - No perjudiquen la imagen o la reputación de CALIDAD DE VIDA
  - Estén permitidos tanto por la legislación y la normativa interna aplicable, así como por los usos y costumbres locales.
  - No consistan en cantidades de dinero o valores y bienes fácilmente liquidables en metálico.
  - Sean entregados o recibidos de forma transparente y con carácter ocasional, en virtud de una práctica o uso social de cortesía, generalmente aceptado, o consistan en objetos o atenciones con un valor simbólico o económicamente irrelevante y, en todo caso, inferior a 150 euros, límites aplicables a períodos de seis meses y en relación con cada proveedor o persona o entidad relacionada.
- Si una persona empleada, recibe un obsequio que supera el importe máximo establecido, deberá informar a su superior jerárquico, quien decidirá si procede su devolución o, en su caso, el destino que deba dársele.

En caso de duda sobre si resulta procedente aceptar un regalo o una invitación se debe exponer la situación al/la superior y actuar con arreglo a sus indicaciones. Si no fuera posible hacerlo de ese modo, o el/la responsable también tuviese dudas, se podrá plantear el caso ante el Comité de Ética.

#### **6.5. Conflictos de interés.**

Los conflictos de interés aparecen cuando los intereses personales de las personas empleadas o de personas vinculadas con los/las mismos/as, de forma directa o indirecta, son contrarios o entran en colisión con los intereses de CALIDAD DE VIDA, interfieren en el cumplimiento recto de sus deberes y responsabilidades profesionales o les involucran a título personal, en alguna actividad u operación económica de la entidad.

Las personas empleadas de CALIDAD DE VIDA, deberán actuar lealmente en defensa de los intereses de la entidad y abstenerse de participar en cualquier actividad profesional o personal que pueda dar lugar a un conflicto de interés con su trabajo en CALIDAD DE VIDA.

Las personas empleadas que pudieran verse afectadas por un conflicto de interés lo comunicarán, previamente, a cualquier toma de decisión sobre el asunto de que se trate, a la Dirección de la entidad a través de su superior jerárquico, a fin de que se adopten las medidas necesarias para evitar que su imparcialidad pueda verse comprometida. La persona afectada deberá abstenerse de realizar cualquier actuación al respecto, hasta haber obtenido la correspondiente contestación a su consulta.

#### **6.6. Anticorrupción, soborno**

La corrupción y el soborno aparecen cuando las personas empleadas o directivos/as hacen uso de prácticas no éticas para la obtención de algún beneficio o ventaja para la entidad, para ellas mismas o para terceros/as.

CALIDAD DE VIDA está en contra de prácticas no éticas dirigidas a influir de forma inapropiada sobre la actuación y voluntad de las personas para obtener ventajas o beneficios. Tampoco permite que otras personas o entidades puedan utilizar esas *prácticas con sus personas empleadas*

La Política Anticorrupción de CALIDAD DE VIDA establece las normas básicas y el marco para prevenir y detectar prácticas corruptas en las operaciones relacionadas con las actividades que realiza.

Las personas empleadas no podrán solicitar o aceptar ni tampoco prometer, ofrecer o hacer, directa o indirectamente, obsequios, pagos, invitaciones, comisiones, compensaciones, favores o ventajas, de cualquier tipo para obtener una contraprestación o para tratar de influir de manera inapropiada en sus relaciones profesionales con entidades públicas o privadas, funcionarios públicos, empleados, directivos o administradores de empresas u organismos públicos o de empresas privadas, organizaciones y partidos políticos, políticos o candidatos a cargos públicos. En caso de obsequios de cortesía se estará a lo previsto en el apartado 6.4 de este Código.

Las personas empleadas deberán informar a la entidad a través de su superior jerárquico o del Comité de Ética, de cualquier caso de corrupción o de intento de corrupción que conozcan o sobre el que tengan algún indicio razonable.

#### **6.7. Transparencia de la información.**

La confianza depositada en CALIDAD DE VIDA por los diferentes grupos de interés, se basa en la información transparente, veraz y completa que la entidad proporciona en todos los ámbitos de su actividad.

Todas las personas empleadas deben asegurarse de que la información que facilitan, tanto interna como externamente, es precisa, clara y veraz, y en ningún caso proporcionarán, a sabiendas, información incorrecta, incompleta, inexacta o que pueda inducir a error al que la recibe.

Toda la información que se comunique a los/as socios, a las personas usuarias y a las Administraciones Públicas, será veraz y completa y comunicada en los plazos y demás requisitos establecidos en las normas aplicables y principios generales de funcionamiento y de buen gobierno que CALIDAD DE VIDA tenga asumidos. En particular, la solicitud de cualesquiera subvenciones, ayudas o fondos de las Administraciones Públicas se tramitará con aplicación de los indicados principios de veracidad y transparencia en cuanto al cumplimiento de las condiciones requeridas para su concesión y con estricta aplicación de los importes recibidos en tal concepto a los fines o actividades para los que la subvención, ayuda o fondos hayan sido concedidos.

Este principio de transparencia y veracidad de la información será también de aplicación en la comunicación interna.

Las personas empleadas que introduzcan cualquier tipo de información en los sistemas informáticos de CALIDAD DE VIDA deben velar porque ésta sea rigurosa y fiable. En particular, todas las informaciones económicas de CALIDAD DE VIDA deberán ser reflejadas con claridad y precisión en los registros, sistemas y/o archivos correspondientes, asegurando la adecuada custodia y conservación de la información en los plazos previstos en la ley. Especialmente, las cuentas anuales reflejarán fielmente la realidad económica, financiera y patrimonial de la entidad a la que se refieran de acuerdo con los principios de contabilidad generalmente aceptados y las normas de información financiera que sean aplicables y estarán a disposición de los auditores internos y externos de la entidad.

#### **6.8. Prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo.**

CALIDAD DE VIDA tiene establecidas políticas, procedimientos y órganos de control interno adecuados para prevenir y evitar operaciones relacionadas con el blanqueo de capitales o la financiación del terrorismo que todas las personas empleadas deben conocer y aplicar.

Las citadas políticas y procedimientos establecen controles específicos sobre aquellas operaciones complejas o de naturaleza o importe inusual, o que no tengan un propósito económico o lícito aparente o que presenten indicios de simulación o fraude. Por ejemplo, y entre otras muchas, las realizadas en efectivo o con cheques al portador y las donaciones recibidas.

Todos los empleados y agentes de las entidades CALIDAD DE VIDA obligadas por la normativa de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo reciben formación específica en la materia (con distinto grado de profundidad en función del nivel de riesgo en la materia de las actividades que desarrollan), con detalle de la manera de proceder en el caso de detectarse alguna operación sospechosa.

En el caso de que se detecte o de que se sospeche o dude de que una operación puede encubrir o ser utilizada como medio de blanqueo de capitales o financiación del terrorismo, deberán informar a su superior jerárquico (empleados/as), o a la Dirección de la entidad.

## 7. CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA.

Los principios y criterios de actuación contenidos en el presente Código Ético y de Conducta son de obligado cumplimiento para todas las personas sometidas a su ámbito de actuación.

Para garantizar su aplicación así como la supervisión y el control de su cumplimiento en CALIDAD DE VIDA se ha constituido un COMITÉ DE ÉTICA, con las siguientes competencias, composición, y régimen de funcionamiento:

### • COMPOSICIÓN:

El Comité de Ética está compuesto por un mínimo de tres miembros y un máximo de cinco. Estará presidido por el/la Presidente de la entidad. Los miembros serán elegidos en la Asamblea General de Socios/as de la entidad y estará formado por el/la responsable de recursos humanos, un /una representante de las personas empleadas y un/una representante de los/las socios/as de la entidad.

### •COMPETENCIAS:

Las principales funciones del Comité de Ética son:

-Consultivas: resolver las consultas y dudas que surjan en la interpretación y aplicación del Código; asesorar sobre la forma de actuar para abordar y resolver situaciones concretas; velar por que empleados/as y terceros/as puedan, de buena fe, poner en conocimiento del propio Comité posibles vulneraciones de su contenido de forma confidencial y sin temer a represalia alguna.

-Resolutivas: analizar y resolver las denuncias por incumplimiento del Código Ético y de Conducta, y comunicar, en su caso, a la Dirección de Recursos Humanos las infracciones del Código que puedan dar lugar a la adopción de las medidas en su ámbito de competencias.

-De vigilancia: velar por el cumplimiento del Código Ético y de Conducta, establecer mecanismos de control, y acciones que fomenten su cumplimiento y proponer la actualización de su contenido para ajustarlo a los cambios que se produzcan en la entidad, la sociedad y la legislación.

-De promoción: difundir y promocionar entre todas las personas sometidas al Código Ético y de Conducta los valores y las normas de actuación que se establecen en el mismo.

### •RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO:

Las consultas y las denuncias podrán realizarse a través de cualquiera de los siguientes canales de comunicación:

•Internet:

•Correo postal dirigido a: Presidencia de la Asociación de Integración Social Calidad de Vida, Calle León nº 15, 35016, Las Palmas de Gran Canaria

•Correo electrónico dirigido a: [calidaddevidaong@hotmail.com](mailto:calidaddevidaong@hotmail.com)

La consulta o denuncia deberá contener, al menos, la siguiente información:

- Identificación de la persona que realiza la consulta o la denuncia. Por excepción, la denuncia se podrá formular anónimamente en los supuestos en que la legislación aplicable lo permita.
- Descripción detallada de las circunstancias de la conducta o situación objeto de la denuncia y, en la medida de lo posible, indicación o aportación de las pruebas o indicios que la avalen y de los datos justificativos de los/las presuntos/as responsables.
- En el caso de consulta, se deberá indicar el artículo del Código Ético y de Conducta sobre el que se solicita aclaración o interpretación y el caso o situación en relación con el cual se suscita la duda.

El Comité de Ética, conocerá y resolverá las denuncias y consultas recibidas, dándoles en cada caso el tratamiento que estime más oportuno, actuará en cada intervención con total independencia y pleno respeto a las personas afectadas y garantizará, en todo momento, la confidencialidad en el tratamiento de las denuncias y consultas que tramite.

Todas las personas sometidas al Código Ético y de Conducta tienen el deber de cooperar en las investigaciones que se lleven a cabo sobre posibles incumplimientos del Código.

CALIDAD DE VIDA garantiza que bajo ningún concepto se tomará ni tolerará que se tomen represalias contra quienes hayan denunciado un incumplimiento del Código Ético y de Conducta, o hayan participado en algún procedimiento de investigación relativo a su cumplimiento.

El Comité de Ética es el órgano competente para instruir y proponer la sanción procedente por cualquier incumplimiento del presente Código Ético, y sus decisiones son vinculantes para la entidad y para las personas sometidas a su ámbito de actuación.

El incumplimiento de cualquiera de los criterios de actuación contenidos en el Código Ético y de Conducta podrá dar lugar a la adopción de las sanciones que correspondan según el régimen disciplinario vigente, todo ello sin perjuicio de la adopción de otras medidas o de la exigencia de responsabilidades al infractor/a.