



Código ético:

Código de conducta y buenas prácticas

ÍNDICE

Capítulo I – IDENTIDAD DE LA FUNDACIÓN SÍNDROME DOWN DE MADRID

- 1.1. Introducción
- 1.2. Principios y Valores

Capítulo II – CRITERIOS DE ACTUACIÓN

- 2.1. Respeto a la legalidad
- 2.2. Comportamiento ético y profesional
- 2.3. Igualdad y buena convivencia
- 2.4. Transparencia y claridad de la información y comunicación
- 2.5. Conflicto de intereses
- 2.6. Transparencia y honradez en la gestión
- 2.7. Recursos Humanos
- 2.8. Recursos económicos
- 2.9. Recursos técnicos e informáticos

Capítulo III – CRITERIOS DE ORGANIZACIÓN

- 3.1. Órganos rectores
- 3.2. Equipo Directivo
- 3.3. Colaboradores, voluntarios, usuarios y familias

Capítulo IV – ACTUACIÓN ANTE INCUMPLIMIENTOS

Capítulo V – CONSIDERACIONES ADICIONALES

- 5.1. Vigencia
- 5.2. Aceptación y conformidad
- 5.3. Dudas y Asesoramiento en relación con el Código de Conducta
- 5.4. Plan de Comunicación

Capítulo I: Identidad de la Fundación Síndrome de Down de Madrid

1.1 Introducción

La Fundación Síndrome Down de Madrid, en adelante, la "Fundación", es una entidad sin ánimo de lucro que actúa principalmente en el ámbito territorial de la Comunidad de Madrid y se rige, con carácter enunciativo y no limitativo, por sus Estatutos, las disposiciones que, en interpretación y desarrollo de los mismos, establezca el Patronato, por la Ley 1/1998, de 21 de marzo, de Fundaciones de la Comunidad de Madrid, la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, y demás leyes y normas jurídicas que le sean de aplicación, por este Código de Conducta y Buenas Prácticas.

La finalidad de la Fundación es la defensa del derecho a la vida y de la dignidad de las personas con síndrome de Down u otras discapacidades intelectuales, así como la promoción y realización de todas aquellas actividades encaminadas a lograr su plena integración familiar, escolar, laboral y social con el fin de mejorar su calidad de vida, contando siempre con su participación activa y la de sus familias.

La Fundación, desde sus inicios, se ha caracterizado por propiciar al máximo la calidad de sus servicios, así como la participación de los usuarios y colaboradores en sus actividades. La filosofía que ha inspirado la razón de ser de la Fundación parte de la convicción que las personas con síndrome de Down o con otras discapacidades intelectuales, como cualquier otra persona, tienen un sitio en la sociedad y en la seguridad de que pueden prosperar e integrarse en ella, si somos capaces de ofrecerles apoyos eficaces para conseguirlo.

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

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

1.2 Principios y Valores

La Fundación desarrollará su actividad en el marco de los siguientes **principios**:

- La Fundación está **abierta** a todas las personas con síndrome de Down y otras discapacidades intelectuales, sin distinción alguna por motivos económicos, sociales, religiosos, políticos o de cualquier otra índole, velando por su dignidad e igualdad como persona.
- El desarrollo vital de las personas con discapacidad intelectual, para lograr su inclusión social, será su misión y actividad primordial.
- Existirá un profundo **respeto y compromiso** con cada una de las personas con discapacidad intelectual, defendiendo las necesidades y características individuales, velando por una atención personalizada y de calidad.
- La **seguridad y privacidad** del usuario serán consideraciones de máxima prioridad para cualquier persona que intervenga en la Fundación.
- Se propiciará la **colaboración y participación** en la Fundación de los familiares y personas más cercanos al usuario.
- **Eficiencia, cualificación e innovación** deberán marcar todos los servicios que se ofrezcan desde la Fundación.
- Habrá **ausencia de ánimo de lucro** en todas las actividades de la Fundación.

- El **liderazgo** deberá ejercerse desde la convicción de que todo el mundo tiene algo que aportar. Las entidades deben sobrevivir a sus líderes.

La excelencia, la calidad, la profesionalidad y las mejores prácticas distinguirán la gestión y organización de la Fundación, en el marco de los siguientes **valores**:

- **Vocación de servicio.** La dignidad de la persona humana, la justicia y la solidaridad, son los referentes éticos que justifican y orientan la acción humanitaria.
- **Solidaridad y mutuo apoyo.** Todas las personas que forman parte de la Fundación se moverán con la idea solidaria de ayuda a los demás y nunca en función de sus intereses particulares.
- Responsabilidad en la gestión de los recursos basada en la **calidad y sostenibilidad** de las actividades de la Fundación.
- **Transparencia y honradez** en la gestión y rendición de cuentas, tanto en relación con las actividades de la Fundación, como en los aspectos económicos.

- **Cooperación, participación y sentido de pertenencia** por parte de todas las personas que forman la Fundación, consiguiendo así mayor calidad y fuerza en la consecución de sus fines.

Capítulo II: Criterios de Actuación

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

Dada la diversidad de situaciones y circunstancias derivadas de la actividad diaria, será el Comité de Ética el que analizará las situaciones que puedan constituir una posible infracción del Código de Conducta, elaborará un informe al respecto y lo elevará a Patronato para que pueda tomar las decisiones que estime oportunas con el objetivo de garantizar el obligado cumplimiento de las normas aquí expuestas.

Este Código de Conducta recoge pautas de comportamiento de obligado cumplimiento. Todos deberán guiarse por el siguiente marco de referencia:

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

2.1. Respeto a la legalidad

La Fundación respeta la vida, la dignidad personal, la libertad, la integración social y el derecho a la privacidad de toda persona.

La Fundación se compromete a cumplir todas las obligaciones legales a las que está sujeta. Los patronos, empleados, voluntarios, usuarios y sus familias deberán cumplir las leyes,

evitando cualquier conducta que, aún sin violar la ley, pueda perjudicar la reputación de la Fundación o producir consecuencias adversas para sus actividades y/o para su imagen.

Ningún patrono, empleado, voluntario, usuario o su familia incurrirá, ni colaborará conscientemente con terceros, en la violación de ley alguna, ni participará en actuaciones que comprometan el respeto a la legalidad vigente.

La Fundación, sus patronos, empleados, voluntarios, usuarios y sus familias respetarán y acatarán las resoluciones judiciales y/o administrativas que se dicten al respecto. A efectos meramente aclarativos, cualquier incumplimiento de la Ley o de los Estatutos por un patrono, empleado, voluntario, usuario y su familia se considerará, adicionalmente, un incumplimiento del Código de Conducta.

2.2 Comportamiento ético y profesional

Los patronos, empleados, voluntarios, usuarios y sus familias, y colaboradores de la Fundación deberán comportarse de acuerdo con los principios de lealtad a la Fundación y buena fe, tanto en sus relaciones internas dentro de la Fundación, como en sus relaciones con interlocutores externos de la Fundación, ya sean financiadores, proveedores, beneficiarios o cualquier otro. Su conducta deberá basarse en todo momento en los principios y valores de la Fundación y deberá estar siempre orientada a la consecución del interés general y el cumplimiento de sus objetivos, velando por los fines de la misma.

Los patronos, empleados, voluntarios, usuarios y sus familias, y colaboradores de la Fundación tienen la obligación de conocer, difundir, cumplir y hacer cumplir este Código de Conducta, así como los valores, principios y fines que en él se contienen.

2.3 Igualdad y buena convivencia

Los patronos, empleados, voluntarios, usuarios y sus familias deberán tratarse con respeto, propiciando un ambiente de trabajo cómodo, saludable y seguro, absteniéndose de emplear cualquier conducta que sea agravante o que suponga algún tipo de discriminación por motivos de raza, ideas religiosas, políticas o sindicales, orientación sexual, nacionalidad,

lengua, sexo, estado civil, edad o discapacidad. Asimismo, no incurrirán bajo ninguna circunstancia en conductas de acoso sexual, abuso de autoridad, ofensa u otra forma de agresividad u hostilidad que propicien un clima de intimidación o de malestar y de enfrentamiento.

2.4 Transparencia y claridad de la información y la comunicación

La Fundación considera la transparencia en la información como un valor básico que debe regir su actuación. En particular, se garantizará que la información que se comunique a los distintos interlocutores de la Fundación sea veraz y sea comunicada cumpliendo los plazos y requisitos establecidos en las normas aplicables y principios generales de funcionamiento de las fundaciones y de buen gobierno.

La transparencia y la veracidad de la información serán también de aplicación en la comunicación interna. Todas las personas que integran o participan en las actividades de la Fundación y, en particular, los patronos y empleados, se comprometen a comunicar la información, tanto interna como externa, de forma veraz. En ningún caso entregarán información incorrecta, incompleta o inexacta, o que pudiera confundir al que la recibe.

Los patronos participarán activamente en las reuniones del Patronato y han de asumir diligentemente las tareas, funciones o encomiendas inherentes al cargo que se les haya asignado. Asimismo, favorecerán la comunicación entre ellos, elevando a los miembros del Comité de Ética, del Consejo Asesor o del Comité de Compliance cualquier cuestión que pudiera ser de interés a la Fundación.

Se deberá mantener puntualmente informados a los beneficiarios de todas las actividades realizadas por la Fundación, que estarán siempre encaminadas a la consecución de su fin social. En este sentido, la Fundación publicará periódicamente un boletín digital con las últimas noticias de interés y mantendrá actualizados los contenidos de su website.

2.5 Conflicto de intereses

Los patronos, empleados, voluntarios, usuarios y sus familias siempre actuarán en función a los mejores intereses de la Fundación. Podrán participar en otras actividades (empresariales o no) distintas a las que desarrollan para la Fundación, siempre que sean legales y no entren en colisión con la misión e intereses de la misma, o con su dedicación y sus responsabilidades en la Fundación. Asimismo, los empleados de la Fundación comunicarán a su Director cualquier actividad profesional diferente de su relación contractual con la Fundación que desarrollen con usuarios o potenciales usuarios.

Los patronos y empleados de la Fundación deberán evitar, en todo momento, situaciones que pudieran dar lugar a conflictos entre los intereses personales y los de la Fundación, absteniéndose de representar a la Fundación o tomar decisiones en cualquier situación en la que, directa o indirectamente, ellos mismos, un familiar o cualquier persona física o jurídica vinculada a ellos, tuviera o pudiera tener un interés personal.

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

Los patronos y empleados de la Fundación que pudieran verse afectados por un conflicto de intereses, lo comunicarán previamente al Comité de Ética. El Comité de Ética analizará todos los potenciales conflictos de intereses y elaborará un dictamen, no vinculante, a partir del cual el Patronato tomará la decisión que corresponda en cada circunstancia concreta. Si el tema debatido afectara a algún miembro del Comité de Ética o del Patronato, éste no podrá votar ni estar presente en las deliberaciones correspondientes.

2.6 Transparencia y honradez en la gestión

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

Los patronos, empleados y voluntarios de la Fundación, independientemente del cargo que ocupen, no podrán aceptar regalos, atenciones, servicios, pago en metálico u otra clase de favor de ninguna persona o entidad que puedan afectar a su objetividad o influir en una relación comercial, profesional o administrativa.

Asimismo, no podrán ofrecer, de forma directa o indirecta, regalos, servicios o cualquier otra clase de favor a las personas que intervengan en la Fundación o participen en sus actividades y, en particular, a los patronos y empleados de la Fundación o a cualquier otra persona o entidad que mantenga o pueda mantener relaciones con la Fundación, con objeto de influir ilícitamente en dichas relaciones.

A efectos de la aplicación de esta norma, serán considerados regalos o atenciones permitidos, aquellos que cumplan con los siguientes requisitos:

- Que no sean contrarios a los valores de ética y transparencia promovidos por la Fundación
- Que no perjudiquen la imagen de la Fundación
- Que sean entregados o recibidos en virtud de una práctica comercial o uso social de cortesía generalmente aceptado, o consistan en objetos o atenciones con un valor simbólico o económicamente irrelevante.

Si el valor del regalo excediera de estas normas permitidas y el receptor se viera obligado a aceptar dicho regalo para no ofender al dador, o no comprometer la relación de éste con la Fundación, se aceptará informando al donante que el regalo se hará llegar al Comité de Dirección para su registro y consecuente uso para los fines fundacionales.

2.7 Recursos Humanos

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

La Fundación adoptará en todo momento las medidas necesarias para regularizar los procesos de contratación de personal, preservando la claridad, transparencia e imparcialidad, evitando situaciones de nepotismo, discriminación o exclusión de participar en la misma por razón de raza, sexo, nacionalidad o religión, y velará por que no se desarrollen conductas que propicien un clima de malestar o enfrentamiento, tal y como se establece en los apartados 1.2 y 2.3 anteriores.

Tanto el Patronato de la Fundación como la Dirección General incentivarán el trabajo de sus profesionales reconociendo, tanto la labor bien realizada, como su espíritu de servicio y dedicación a los fines de la entidad.

Los profesionales mantendrán una actitud permanente de responsabilidad, de cooperación y de trabajo en equipo con los demás profesionales procurando mantener una mentalidad abierta hacia la innovación, haciendo propuestas y aceptando las de los demás para mejorar constantemente.

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

El Director General y, en última instancia, el Patronato, velará por la correcta coordinación de las funciones desarrolladas por los empleados, voluntarios y colaboradores, a fin de garantizar la máxima calidad, eficiencia y los mejores resultados en todas las actividades desarrolladas por la Fundación. Asimismo, promoverá la formación continua de su personal laboral y voluntario.

Serán públicos los datos referidos al número total de personas (remuneradas y no remuneradas) al servicio de la Fundación.

2.8 Recursos económicos

La administración y disposición del patrimonio de la Fundación, así como la aplicación de los recursos de la misma se llevará a cabo de conformidad con la regulación establecida en los Estatutos. Anualmente la Fundación hará público el balance de situación y la cuenta de resultados, reflejando la captación de fondos - tanto públicos como privados - la distribución de gastos y las cantidades destinadas a gastos de administración.

Toda actividad de captación de fondos que realice la Fundación se ajustará al marco legal (con especial atención a la norma vigente de prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo), así como a los principios éticos establecidos en este Código de Conducta. Todas las actividades de captación de fondos deberán reflejar de manera fiel los objetivos y la realidad de la Fundación y evitar mensajes engañosos.

La Fundación, sus patronos y empleados deberán actuar con austeridad absteniéndose de provocar gastos innecesarios en la gestión ordinaria y en la ejecución de las inversiones de la Fundación.

2.9 Recursos técnicos e informáticos

Todas las personas que dirijan, trabajen o de cualquier otra forma colaboren con la Fundación se comprometen a hacer un buen uso tanto de la información que está a su alcance, como de los medios técnicos propiedad de la Fundación, de conformidad con lo previsto en el Ordenamiento jurídico vigente, en particular la normativa de Protección de Datos.

La Fundación provee a sus empleados, colaboradores y voluntarios de medios tecnológicos de trabajo, que son propiedad de la organización, para garantizar la rapidez y eficacia en la prestación de sus servicios. Dichos recursos, tales como el correo electrónico, internet, bases de datos y de comunicación de la Fundación deberán ser usados únicamente para el desempeño profesional.

Sólo la persona designada por la Dirección General podrá instalar programas informáticos en los equipos, con el fin de contar con las oportunas licencias. Cada empleado tendrá una clave de identificación y contraseña personal que deberá custodiar con responsabilidad.

Cuando se estime necesario, la Fundación podrá revisar o auditar el contenido y uso de los recursos de informática y comunicaciones. Las mencionadas revisiones se efectuarán siempre respetándose al máximo las garantías legales y previa autorización de la Dirección General.

Los profesionales, colaboradores y voluntarios de la Fundación deberán respetar la intimidad personal de todas aquellas personas, se trate de empleados, usuarios y sus familiares, u otros, a cuyos datos tengan acceso. Tendrán la obligación de proteger la información y el conocimiento generado en el desarrollo de sus actividades y se abstendrán de utilizar a su propio beneficio, o comunicar a terceros, cualquier dato, información o documento obtenido durante el ejercicio de su actividad profesional. Con carácter general, y al menos que se les indique lo contrario, la información a la que tienen acceso debe ser considerada confidencial y únicamente podrá ser usada para la finalidad para la que fue obtenida. Las autorizaciones de utilización de datos deben responder a solicitudes concretas y justificadas.

La obligación de confidencialidad permanecerá incluso concluida la actividad en la Fundación y comprenderá la obligación de devolver cualquier material relacionado con la misma que tenga en su poder en el momento del término de su relación con la misma.

Asimismo, los profesionales de la Fundación deberán conocer y respetar todos los procedimientos internos referentes al almacenamiento, custodia, acceso, rectificación y cancelación de datos, destinados a garantizar los diferentes niveles de seguridad exigidos.

Capítulo III: Criterios de Organización

Todos los órganos de la Fundación Síndrome de Down de Madrid deberán actuar conforme a la Ley, los Estatutos, el presente Código de Conducta y el procedimiento de funcionamiento interno de la Fundación. Su gestión deberá ser responsable y leal, buscando en todo momento el logro de los objetivos de la Fundación.

3.1 Órganos rectores

A) Patronato

La Fundación es regida, gobernada y representada por el Patronato, a quien corresponde cumplir los fines fundacionales, así como la administración y disposición de los bienes y derechos que integran el patrimonio de la Fundación, manteniendo plenamente su rendimiento y utilidad.

El Patronato es el garante de la misión y filosofía de la Fundación, y para ello debe identificar cualquier desviación de sus principios y valores. Es igualmente el encargado de velar por la evolución, control de los objetivos y estrategias planificados, así como por la calidad de los servicios. Liderará procesos de cambios y mejora en la organización.

B) Comité de Ética

El Comité de Ética es el órgano consultivo que vela por el cumplimiento del presente Código de Conducta, con ayuda del resto de órganos mencionados en este apartado. Algún representante del Comité de Ética podrá ser invitado a acudir a las sesiones del Patronato con objeto de estar informado de sus deliberaciones y acuerdos.

El Comité de Ética es el órgano de la Fundación encargado de analizar cualquier potencial incumplimiento del Código de Conducta, de conformidad con el procedimiento establecido en la sección IV de este Código de Conducta.

C) Consejo Asesor

El Consejo Asesor es el órgano consultivo de la Fundación que colabora con el Patronato y con el equipo directivo de la Fundación en el cumplimiento de los fines de la misma. Teniendo en consideración la experiencia de los miembros del Consejo Asesor, este órgano apoyará las relaciones de la Fundación con los organismos públicos y privados y colaborará con su conocimiento al buen gobierno de la misma. Algún representante del Comité Asesor podrá ser invitado a acudir a las sesiones del Patronato con objeto de estar informado de sus deliberaciones y acuerdos.

3.2 Equipo Directivo

La Dirección ejecutiva de la Fundación corresponde a la Dirección General.

Existirá un Comité de Dirección, formado por los profesionales que designe la Dirección General.

La Dirección General será quien articule las normas de funcionamiento organizativo y de ella dependerán todos los empleados, colaboradores y voluntarios. La Dirección General trabajará estrechamente con el Patronato, así como con el Comité de Ética y el Consejo Asesor, acudiendo a sus reuniones cuando sea convocada y teniendo en todas ellas voz pero no voto.

3.3 Colaboradores, voluntarios, usuarios y familias

Los colaboradores, voluntarios, usuarios y familias tienen obligación de acatar las normas de conducta establecidas en este Código de Conducta. Las distintas Comisiones de la Fundación están formadas por voluntarios que trabajarán altruistamente por cumplir la Misión de la entidad, siguiendo los mismos principios de calidad que cualquier trabajador de la misma.

Capítulo IV: Actuaciones ante incumplimientos

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

Los patronos, empleados, usuarios y sus familias, voluntarios y colaboradores de la Fundación deben informar, con garantía de confidencialidad, al responsable de su área/departamento, o a un patrono, de cualquier incumplimiento o vulneración de este Código de Conducta, quienes tendrán la obligación de informar, a la mayor brevedad, al Comité de Ética. También se podrá informar directamente al Comité de Ética a través de su correo electrónico, comitedeetica@downmadrid.org.

Cuando se comunique algún incumplimiento al Comité de Ética, este estudiará el caso en cuestión en el plazo máximo de 30 días laborables, analizando si se ha producido tal incumplimiento. En el proceso de deliberación del Comité de Ética, éste escuchará a las partes implicadas en el conflicto. Una vez analizada la situación, con la mayoría de votos favorables de sus miembros, el Comité de Ética elaborará un informe escrito, no vinculante, que elevará al Patronato para que tome las medidas oportunas. Si el tema debatido afectara a algún miembro del Comité de Ética o del Patronato, éste no podrá votar ni estar presente en las deliberaciones.

Capítulo V: Consideraciones Adicionales

5.1 Vigencia

El Código de Conducta será revisado y actualizado periódicamente, atendiendo a las necesidades de la Fundación y a las sugerencias propuestas.

Cualquier modificación de este Código de Conducta, con el visto bueno del Comité de Ética, deberá ser aprobado por el Patronato.

5.2 Aceptación y conformidad

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

5.3 Dudas y Asesoramiento en relación con el Código de Conducta

Las dudas respecto al Código de Conducta deberán dirigirse a su superior jerárquico en el supuesto de los empleados de Fundación, o bien al Comité de Ética.

Todas las dudas planteadas por cualquier persona que intervenga en la Fundación serán analizadas cuidadosamente por el Comité de Ética y tratadas de forma confidencial.

5.4 Plan de Comunicación

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