

# 1. ANTECEDENTES

En APANID ha existido, desde sus inicios, una cultura de base con planteamientos desarrollados desde la Ética en todas sus actuaciones, con Principios y Valores comunes entre sus miembros y con un núcleo central: la “dignidad de las personas”.

Con la implantación y puesta en marcha en 2016 del Plan PREDEA (Prevención y Detección de Abusos para personas con Discapacidad Intelectual) en nuestra Entidad, se creó un Comité de Ética formado por profesionales de la entidad, miembros de la Junta Directiva de APANID y su Director General.

Es con la implementación del Plan Estratégico 2018-2021 cuando se acuerda que uno de los proyectos a llevar a cabo, sea el de profundizar en el desarrollo de un Código Ético propio de APANID.

Con este propósito, se constituyó un grupo de trabajo para reflexionar y acordar las principales sensibilidades y valores que deben hacer reconocible a la Asociación APANID, y sobre los que todos los que forman parte de estas organizaciones deben tener de base y referencia en su conducta y su comportamiento.

Para su elaboración se ha tenido en cuenta:

La Convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad de la ONU, firmada en 2006 con el objetivo de “promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente”. En el documento de la Convención se concibe la discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas, por lo que se defiende el respeto a la dignidad inherente de la persona con discapacidad: su autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, su independencia, su derecho a preservar su identidad y el respeto a la evolución de sus facultades. Así mismo se reconoce,

desde el punto de vista social, la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad como principios básicos que conduzcan a una participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad.

Se ha considerado lo argumentado en la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal establece en su Artículo. 31 bis, las responsabilidades que recaen sobre las personas jurídicas en cuanto a delitos cometidos en su nombre y/o en el ejercicio de sus actividades y la exoneración de la misma si ha establecido los mecanismos de control suficientes con funciones de supervisión, vigilancia y control.

Por último, se ha reflexionado y debatido sobre otros Códigos Éticos vigentes en el sector, entre los que destaca el Código Ético de Plena Inclusión, al que nos adherimos en el momento de su publicación. Fruto del consiguiente proceso de debate y consenso es el documento presente.

## **2. OBJETIVOS**

- Identificar los valores fundamentales en los que se basa la actividad de APANID.
- Resumir los principios éticos generales que vertebran el Código Ético.
- Especificar los principales “compromisos éticos” que deben utilizarse como referencia en el ejercicio de la actividad.
- Ayudar a los diferentes actores de la entidad a identificar las opciones que son relevantes cuando se presentan incertidumbres éticas
- Disponer de un Procedimiento de actuación para afrontar los posibles Dilemas Éticos que se produzcan.
- En definitiva, este Código Ético quiere ser una guía, una declaración manifiesta de los Principios, Valores y Compromisos éticos que asumimos, lo que conlleva una manera de hacer y de comportarnos en APANID, pero no es un conjunto de reglas de aplicación normativa.





















- 16)** Se garantizará que los clientes tengan a su disposición un sistema de quejas y sugerencias efectivo.
- 17)** Los profesionales procurarán mantener una mentalidad abierta hacia la innovación haciendo propuestas y sugerencias y registrarán las nuevas buenas prácticas que pongan en marcha para mejorar permanentemente.
- 18)** Los profesionales denunciarán actitudes de abuso o de negligencia institucional o profesional a la dirección, superando sentimientos de falso compañerismo o de equivocado corporativismo.
- 19)** El personal y voluntarios de APANID respetarán los derechos de intimidad y secreto de todos los usuarios de la organización que, por el desarrollo de sus actividades, conozcan, siendo de especial relevancia la salvaguarda de cualquier dato personal, sanitario, económico, familiar etc. al que se haya podido tener acceso. En ningún caso se tolerará la utilización de dichos datos para fines no incluidos en sus funciones.
- 20)** Se deberán rendir las cuentas anuales del ejercicio anterior en el plazo de los seis meses siguientes a su finalización y presentar una memoria descriptiva de las actividades realizadas durante el mismo ante el organismo encargado de verificar su constitución y de efectuar su inscripción en el Registro correspondiente, en el que quedarán depositadas.
- 21)** Se respetará la legislación vigente en todas las materias que guarden relación directa o indirecta con el ejercicio de una donación. Se rechazarán donaciones, sean de origen particular o corporativo, cuando estas entren en colisión con los fines y valores de la institución o la causa por la que se recaudan fondos. Este extremo será sometido al comité de ética. En todo caso, se deberán observar y cumplir las Reglas sobre Medidas Preventivas de Blanqueo de Capitales.

**22)** Ningún Sujeto al Código Ético puede aceptar regalos, invitaciones, favores o cualquier otro tipo de compensación vinculada con su actividad en APANID y que proceda de usuarios/as, proveedores, o cualquier otro tercero, cuando excedan de los límites considerados razonables en los usos sociales o cuando por su frecuencia, características o circunstancias pueda ser interpretado por un observador objetivo como hecho con voluntad de afectar el criterio imparcial del receptor.

### **23) PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN PARA LA VALORACION DE UNA TOMA DE POSICIÓN DE AFANDICE DESDE LA PERSPECTIVA ÉTICA ANTE UNA PROBLEMÁTICA DEFINIDA (UN DILEMA ÉTICO)**

Pueden darse múltiples situaciones en el día a día que nos hagan cuestionarnos como proceder, bien porque sean situaciones no habituales o bien porque siendo habitual alguien entienda que no es adecuada la respuesta que se da a esas situaciones, porque no responde a los valores de APANID o al código ético de plena inclusión al que estamos acogidos, al propio código ético de APANID.

El planteamiento de un dilema ético puede venir por una persona del entorno de APANID, como un trabajador, una persona con discapacidad, un familiar o un asociado, pero también puede venir por causas externas que nos obliguen a tomar postura ante determinadas circunstancias sociales (desde empresas con las que colaboramos que no manifiesten una actuación en línea con nuestros principios y valores, hasta asociaciones vecinales que nos piden realizar acciones que pueden implicar actuar en contra de alguno de nuestros principios).

El dilema ético deberá encauzarse de la siguiente forma:

## **7.1. IDENTIFICACIÓN DEL DILEMA**

La persona que detecta el Dilema habla con la persona responsable de un Servicio o con el Gerente de la Entidad, quienes deciden que existe un posible dilema que debe ser estudiado o bien utiliza el Canal Ético de la entidad para comunicarlo.

### **7.1.2. Canal de presentación del dilema**

- Documento: **“Presentación dilema ético”**

A la persona que ha detectado el dilema, se le entrega, en el momento o después de contactar con él, el documento a cumplimentar (Anexo I) “PRESENTACIÓN DILEMA ÉTICO” en el que figura la firma del presentador y la del responsable del Servicio a través del cual se presenta.

APANID dispone también de un canal de comunicación específico, que sirve de instrumento para elevar cualquier posible irregularidad, incumplimiento o comportamiento contrario a la ética, la legalidad y las normas que rigen en nuestra Asociación y Fundación.

Además, si es una persona externa a la Entidad, APANID tiene habilitado una dirección en su página web que puede ser usada cuando así lo considere la persona que detecte un dilema ético.

- <https://www.apanid.es/transparencia.htm>

## **7.2. ANÁLISIS Y DELIBERACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA**

El Comité de Ética estará compuesto por:

- Los directores y profesionales elegidos.
- El Presidente de la Entidad (o un representante de la Junta Directiva- que él determine en ese momento).

- El representante de las personas con discapacidad.
- El Director General.
- La persona que presenta un dilema, en caso de que acepte.

Una vez recibida la presentación del dilema, el Comité de ética se reunirá para analizarlo.

### **7.3. RESOLUCIÓN, PLAZOS Y COMUNICACIÓN**

- Se levantará acta con el acuerdo adoptado, que servirá de base para confeccionar un “Informe de Resolución”, o bien decidirán realizar las actuaciones pertinentes que permitan poder llegar a alcanzar un acuerdo y una resolución en una reunión posterior.
- Además de los datos personales y la exposición del motivo de la consulta, debe aparecer una valoración de la relativa urgencia temporal que requiere su solución, ya que determinará el plazo de su resolución (no urgente= tres meses; urgente=un mes; muy urgente=una semana).
- El comité ético debe recoger en el acta cuando, como y a quien comunicar el “Informe de Resolución”, para que haya la mayor coherencia en las actuaciones.

## 8. ANEXO I (PRESENTACIÓN DILEMA ÉTICO)

D./Dña.: \_\_\_\_\_, en calidad de (táchese lo que no proceda) trabajador, usuario, familiar, socio, responsable de servicio, solicita sea reunido el Comité Ético para aclarar o acordar una línea de actuación ante el siguiente dilema:

Exposición de la problemática:

Urgencia para la adopción de una resolución acordada entre el presentador del escrito y el Responsable del Servicio:

No urgente (resolución en tres meses),  Urgente (resolución en un mes),  Muy urgente (resolución en una semana)

Fecha de presentación:

Fdo.: El presentador del Dilema

Nombre y Apellidos

Fdo.: El responsable del Servicio

Nombre y Apellidos