



# CODIGO ETICO

## **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.

### **3. AMBITO DE APLICACIÓN, VIGENCIA Y CONTROL:**

#### **3.1. ÁMBITO**

APANID no tiene marcados límites geográficos para su actuación, si bien es cierto que sus principales actuaciones se circunscriben a la atención de personas con discapacidad intelectual de la zona sur de la Comunidad de Madrid, principalmente del municipio de Getafe.

Se incluyen como Sujetos al Código Ético a los órganos de decisión, tanto Junta Directiva como Patronato, al personal contratado, a los proveedores de servicios habituales en nuestras propias instalaciones, a las personas con discapacidad, a los familiares y a los voluntarios.

Todas las personas sujetas están obligadas a conocer y cumplir el Código, a colaborar en facilitar su implantación y a comunicar cualquier incumplimiento.

#### **3.2. VIGENCIA**

El presente Código Ético tendrá una duración indefinida, aun así, será revisado y actualizado cada cinco años y podrá igualmente modificarse cuando haya cuestiones de gran importancia que convenga incorporar o modificar de manera inmediata

Todo ello se implementará a través del Comité Ético que trasladará su propuesta de actualización y/o modificación para su consiguiente aprobación, si así lo considera, de los órganos de gobierno de APANID (Junta directiva y Dirección General).

#### **3.3. CONTROL DEL CUMPLIMIENTO**

Responsable del Código Ético. El Comité Ético nombrará una persona responsable del cumplimiento del Código.

La Dirección de APANID comunicará su sujeción al Código Ético a todas las personas concretadas en el Ámbito de Aplicación.

La Dirección y el Comité Ético informará periódicamente al Responsable de Cumplimiento del seguimiento y cumplimiento de las normas por parte de los Sujetos al Código.

Las comunicaciones previstas en el presente Código, así como las consultas de los Sujetos al mismo, serán dirigidas al Comité Ético, pudiendo delegarse, en caso de ser necesario, en un tercero contratado al efecto (empresa especializada en cumplimiento legal).

## **4. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES**

### **4.1. CONSIDERACIONES PREVIAS:**

- APANID parte de la Convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad de la ONU, para establecer su Misión, Valores y Principios. Además, tiene en cuenta, para su confección, el compromiso adquirido de alineamiento con el Código Ético de Plena Inclusión, federación a la que pertenece.
- Asimismo, trabajamos en estrecha relación con nuestro entorno próximo, así como con las distintas administraciones y con las federaciones para personas con discapacidad de la Comunidad de Madrid para cumplir mejor con nuestra Misión.

### **4.2. MISIÓN:**

Promover la mejora de la calidad de vida de cada persona con discapacidad y su familia, defendiendo sus derechos, contribuyendo con apoyos y oportunidades a su proyecto de vida y a su efectiva inclusión social.

#### **4.3. VISIÓN:**

- Queremos que APANID represente un “espacio” de bienestar para las personas con Discapacidad y sus familias, donde encuentren respuesta a las necesidades de cada etapa de su vida.
- Queremos que sea un referente ético en el funcionamiento, comprometido con las personas y motivada al aprendizaje y la innovación.
- Queremos una entidad que cuide de sus voluntarios y trabajadores.
- Queremos una entidad estable en el tiempo y saneada económicaamente.

#### **4.4. VALORES:**

- Dignidad y respeto.
- Igualdad de derechos y oportunidades (la consideración de las personas con discapacidad como ciudadanos de pleno derecho).
- Autodeterminación (las personas son protagonistas de su propia vida).
- Compromiso con las personas con discapacidad desde la ética.
- Reivindicación de derechos.
- Implicación y participación activa en el entorno.
- Transparencia en la gestión.
- La solidaridad entre sus miembros y de la entidad con otras análogas.
- Calidad e innovación.

## **5. PRINCIPIOS ÉTICOS:**

Tomamos como referencia los Cuatro Principios Fundamentales de la Bioética.

### **5.1. PRINCIPIOS:**

#### **5.1.1. Principio de no maleficencia:**

La acción, decisión o intervención no debe suponer daño a la integridad y dignidad de las personas.

#### **5.1.2. Principio de justicia:**

Este principio establece las condiciones que posibilitan los demás principios. Todas las personas deben tener igualdad de libertades y oportunidades. Desde este principio actuaremos repartiendo los recursos y apoyos de la forma más equitativa posible pero también atendiendo a las necesidades de cada uno, de la misma manera revindicaremos la igualdad de pleno derecho de la persona con discapacidad en la sociedad.

#### **5.1.3. Principio de autonomía:**

Determina que las personas tienen derecho a decidir su proyecto de vida. En las relaciones tenemos el deber de respetar este principio, tenerlo en cuenta y potenciar la capacidad de autonomía psicológica que lo posibilita. La capacidad de autonomía admite grados y maduración, por tanto, en el trato con la persona con discapacidad identificaremos y potenciaremos su grado de autonomía.

#### **5.1.4. Principio de acción benefactora:**

La acción, decisión o intervención debe buscar el mayor bien, contribuyendo a que las personas con discapacidad y sus familias realicen su proyecto de vida.

## **5.2. POSIBLES DILEMAS:**

Describimos a continuación algunos ejemplos de dilemas (entendidos como tensiones que se producen entre los diversos principios en diversas situaciones) que pueden aparecer en la actividad cotidiana:

**5.2.1. Principio de autonomía versus principio de acción benefactora:** Hay ocasiones en las que respetar la autonomía de la persona entra en conflicto con la acción, decisión o intervención que se postula como mejor para ella.

### **5.2.2. Principio de autonomía versus principio de no maleficencia:**

A veces respetar la autonomía de la persona puede poner en riesgo su propia integridad o dignidad.

### **5.2.3. Principio de acción benefactora versus principio de justicia:**

En ocasiones la mejor acción, decisión o intervención posible puede estar en tensión con los criterios de equidad para el reparto de los recursos disponibles.

### **5.2.4. Principio de autonomía versus principio de justicia:**

En muchas ocasiones no es fácil armonizar la voluntad individual con los intereses del grupo.

## **5.3. ESTRATEGIAS PARA AFRONTAR DILEMAS:**

Cuando existan dudas de esta naturaleza y estemos ante un dilema se puede consultar al Comité de Ética de APANID que, tras una deliberación, propondrá unas orientaciones. Pero también es útil conocer el siguiente esquema orientativo para resolver de forma ética decisiones cotidianas:

- 1) Identificar los principios en conflicto. Reflexionar sobre los acontecimientos tratando de interpretarlos en base a los principios que puedan estar en conflicto.
- 2) Prestar atención a la individualización y particularidad de cada caso. Ser flexibles.
- 3) Buscar interlocutores válidos para la deliberación, que asuman su responsabilidad individual y como grupo.
- 4) Deliberación conjunta entre los interlocutores.
- 5) Reformulación y creatividad. Replantear los límites de la situación. A veces existe una tercera vía que no se observa a primera vista.
- 6) Imaginar diferentes escenarios para ver posibles consecuencias.
- 7) Establecer criterios para saber en base a qué tomamos la decisión.
- 8) Valoración continua. Cualquier decisión debe estar sujeta a un proceso de seguimiento constante en un ciclo de: valoración-actuación-valoración.

## **6. COMPROMISOS PARA UN “COMPORTAMIENTO ÉTICO” EN APANID:**

APANID promoverá el cumplimiento de la normativa (general e interna) y de un “comportamiento ético”. Los Sujetos al Código cumplirán tanto las disposiciones generales (Leyes, reglamentos, circulares de los organismos supervisores) como la normativa interna (Reglamentos de Régimen Interno, Normas de Convivencia de los Servicios, Normativa de calidad, auditoría, etc.), o cualquier otro Reglamento Interno de Conducta que sea aplicable a su actividad. En la medida en que dichas normas establezcan obligaciones más rigurosas que las recogidas en este Código Ético, éstas serán de aplicación preferente a las aquí previstas.

## **6.1. LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

- 1)** Dispondrán de los medios necesarios para que cada persona, con independencia de su capacidad, pueda expresarse por sí misma.
- 2)** La atención será personalizada, individualizada y de calidad.
- 3)** En ningún caso y situación recibirán castigo físico y/o psicológico.
- 4)** Tendrán siempre el derecho a la intimidad
- 5)** Serán promocionadas y apoyadas con el fin de contribuir a la vida más normalizada posible de cada persona.
- 6)** Tendrán un comportamiento ético con el resto y dispondrán de los apoyos adecuados para conseguir este fin.
- 7)** Recibirán un trato digno y respetuoso en todo momento y se utilizará, con relación a la persona con discapacidad, modos o lenguaje que no lesionen su dignidad y autoestima

## **6.2. LAS FAMILIAS.**

- 1)** APANID reconoce a la familia como la estructura fundamental y el principal recurso para la integración social de la persona con discapacidad intelectual
- 2)** APANID, valorando y reconociendo la diversidad, velará porque nunca puedan justificarse discriminaciones hacia la familia sin distinción de raza, etnia, lengua, religión, cultura de procedencia, situación migratoria, social, posición económica o cualquier otra.
- 3)** Apoyarán a cada familia en la aceptación de su situación para lograr un entorno adecuado que potencie sus capacidades y facilite su desarrollo.
- 4)** Se comprometerán en la acción social y política que busque garantizar que toda familia tenga un acceso igual a los recursos sociales, servicios de apoyo y oportunidades que requieran para satisfacer sus necesidades como familia

- 5)** Se comprometerán con los valores de respeto, autodeterminación y solidaridad como medio de facilitar la inclusión en la comunidad. **6.3.**

## **LA ORGANIZACIÓN.**

- 1)** La Junta Directiva y la Dirección General pondrá todos los medios necesarios para garantizar la transparencia en la gestión, avalada en cualquier caso por dictámenes de auditorías externas manifiestamente independientes.
- 2)** La Junta Directiva y la Dirección General promoverá la Igualdad de oportunidades y no discriminación. Proporcionando las mismas oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional y en las actividades que realicemos, asegurando en todo momento la ausencia de situaciones de discriminación por razón de sexo, raza, origen, estado civil, o condición social
- 3)** La Junta Directiva y la Dirección General orientará su actividad en función del bien común de sus asociados y en ningún caso en función de sus intereses particulares.
- 4)** La Junta Directiva y la Dirección General velará por la independencia de la Entidad en relación con grupos políticos, económicos o de cualquier otra naturaleza.
- 5)** La Junta Directiva y la Dirección General promoverá la reivindicación, con rigor y prudencia, de los derechos de las personas con discapacidad intelectual y los de sus familias siempre que sean manifiestamente lesionados.
- 6)** La Junta Directiva y la Dirección General utilizará los procedimientos necesarios para que nadie pueda utilizar con interés de lucro personal, de forma directa o indirecta, los recursos económicos que se manejen, creando sistemas sencillos de contabilidad y de control económico total.
- 7)** La dirección de los Servicios trabajará para la conciliación del trabajo y vida personal, en la medida de sus posibilidades y de los compromisos que tiene con sus usuarios, para mejorar la calidad de vida del personal y de sus familias.

- 8)** La Junta Directiva y la Dirección General trabajarán para eliminar barreras de todo tipo (físicas, sociales, de comunicación...) y contará con edificios, instalaciones y equipamientos que cumplan los estándares generales y que además sean confortables y agradables.
- 9)** Los profesionales y los voluntarios ejecutarán prácticas y estrategias que favorezcan y fomenten la capacidad de elección, de toma de decisiones, de establecimiento de planes y metas personales, de autonomía y, en general, de cualquier otro componente de la autodeterminación.
- 10)** Los profesionales y los voluntarios se esforzarán por hacer un ejercicio de empatía constante, poniéndose en el lugar de la persona a la que presta apoyo.
- 11)** En APANID se denunciarán las situaciones de injusticia manifiesta, malos tratos o tratos vejatorios y cualquier otra acción que conlleve el incumplimiento de este código ético.
- 12)** APANID considera la seguridad y la salud laboral de los trabajadores, fundamentales para lograr un entorno de trabajo confortable y seguro, trabajando, en la medida de las posibilidades, a la mejora permanente de las condiciones de trabajo.
- 13)** Los dirigentes también estarán comprometidos en valorar y velar por el nivel de satisfacción de sus profesionales y voluntarios, así como por el grado de adhesión de éstos al proyecto asociativo de mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y la de sus familias.
- 14)** El personal y voluntarios de APANID, en el ámbito de sus competencias, han de comprometerse activa y responsablemente con la conservación del medio ambiente, respetando las exigencias legales, siguiendo las recomendaciones y procedimientos establecidos en las normas sobre dicha materia para reducir el impacto medio ambiental de sus actividades y contribuyendo a mejorar los objetivos de sostenibilidad.
- 15)** Se establecerán estructuras de comunicación eficaces y fluidas entre y con los profesionales, aceptando de buen grado sus críticas y sugerencias.

- 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 APANID 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 pagina 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 (tácheselo 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