

# CÓDIGO DE CONDUCTA

<b>ELABORADO POR</b>		
Grupo Adaptalia	Consultor y asesor externo	09/01/2023
<b>REVISADO POR</b>		
Silvia Sánchez González	<i>Compliance Officer</i>	12/07/2023
<b>APROBADO POR</b>		
	Junta Directiva	
<b>VERSIÓN</b>		V. 01
<b>CÓDIGO</b>		CD

## ÍNDICE

<b>1.</b>	<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>4</b>
<b>2.</b>	<b>FINALIDAD Y OBJETIVOS .....</b>	<b>4</b>
<b>3.</b>	<b>ÁMBITO DE APLICACIÓN .....</b>	<b>4</b>
<b>4.</b>	<b>VALORES FUNDAMENTALES .....</b>	<b>5</b>
4.1.	Integridad .....	5
4.2.	Compromiso de calidad y profesionalidad .....	5
4.3.	Confidencialidad .....	6
4.4.	Respeto por la integridad de las personas y los derechos humanos.....	6
<b>5.</b>	<b>PRINCIPIOS RECTORES .....</b>	<b>6</b>
5.1.	Actuación lícita y principio de legalidad .....	6
5.2.	No discriminación e igualdad de oportunidades.....	6
5.3.	Tolerancia cero frente al acoso.....	7
<b>6.</b>	<b>NORMAS DE CONDUCTA .....</b>	<b>7</b>
6.1.	Prevención de la corrupción y el soborno.....	7
6.2.	Gestión de conflictos de interés .....	8
6.3.	Selección y contratación de profesionales.....	9
6.4.	Integridad de la información financiera y cumplimiento de la normativa fiscal y tributaria.....	9
6.5.	Transacciones comerciales y facturación .....	9
6.6.	Relación con proveedores y contratistas .....	10
6.7.	Relación con colaboradores .....	10
6.8.	Relación con clientes .....	10
6.9.	Relación con organismos y Administraciones Públicas .....	10
6.10.	Relación con Gobiernos, partidos políticos y sindicatos.....	11
6.11.	Relación con medios de comunicación e información pública .....	11
6.12.	Gestión de flujos de efectivo .....	11
6.13.	Uso de herramientas informáticas.....	11
6.14.	Propiedad intelectual e industrial .....	12
6.15.	Uso de información de terceros.....	12
6.16.	Defensa de la competencia y publicidad.....	12
6.17.	Protección de datos personales.....	12
6.18.	Prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo .....	13
6.19.	Protección del medio ambiente.....	13
<b>7.</b>	<b>FORMACIÓN, CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN .....</b>	<b>13</b>
<b>8.</b>	<b>DILIGENCIA DEBIDA RELATIVA A LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE NUEVA INCORPORACIÓN .....</b>	<b>14</b>
<b>9.</b>	<b>COMUNICACIÓN DE DUDAS E INCUMPLIMIENTOS.....</b>	<b>14</b>

VERSIÓN	V.01
CÓDIGO	CD

10.	APROBACIÓN .....	14
11.	COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN .....	14
12.	ENTRADA EN VIGOR Y VIGENCIA.....	14
13.	CONSECUENCIAS DE LA INFRACCIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA .....	15
14.	CONTROL DE VERSIONES .....	16
ANEXO I. COMPROMISO Y RECEPCIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA .....		17

VERSIÓN	V.01
CÓDIGO	CD

## 1. INTRODUCCIÓN

Este Código de Conducta establece los valores fundamentales, principios rectores y normas de conducta que deben guiar la actuación y el comportamiento de todas las personas que conforman la Federación, independientemente del puesto de trabajo que desempeñen o de su vinculación voluntaria con la organización.

Afecta por tanto a la Junta Directiva, personas del equipo directivo, profesionales, en cualquiera de sus categorías y ocupaciones, así como a personas voluntarias, proveedores, organizaciones colaboradoras y servicios subcontratados.

Para Plena Inclusión Madrid, el cumplimiento de su misión, más allá de la legislación vigente, ha de basarse en una manera ética de hacer, construida sobre valores, principios y normas de conducta que deben guiar el comportamiento de sus Órganos de Gobierno y de todas y cada una de las personas profesionales y voluntarias, siendo así el reflejo de una ética común inherente a la propia Federación.

La Federación, a través de su Junta Directiva, manifiesta su firme compromiso con una cultura corporativa basada en sólidos estándares éticos y en virtud de la cual, todas las personas que componen la organización tienen el deber de cumplir con las normas establecidas en el presente Código de Conducta.

Todas y cada una de las personas que componen Plena Inclusión Madrid, independientemente de la función que desarrollen en la misma, han de ser parte activa de este compromiso, en el que cada acción o toma de decisión ha de estar alineada con los más altos estándares éticos y de comportamiento.

## 2. FINALIDAD Y OBJETIVOS

El presente Código de Conducta tiene como objetivos fundamentales los siguientes:

- Establecer los valores fundamentales, principios rectores y normas de conducta que deben regir la actuación y el comportamiento de su Junta Directiva y de los profesionales de la Federación, es decir, los estándares éticos que actuarán como patrones que deben guiar nuestro modo de proceder y nuestra cultura corporativa.
- Prevenir cualquier violación, infracción o incumplimiento de la legalidad vigente, del presente Código de Conducta o de las políticas, procedimientos o instrucciones internas de la Federación, lo cual podría generar graves perjuicios, no solo desde un punto de vista legal o económico, sino también de afectación de nuestra marca, imagen y reputación.
- Fomentar entre nuestros colaboradores, unas pautas de comportamiento que sean coherentes y que estén alineadas con los valores fundamentales, los principios rectores y las normas de conducta de la Federación, promoviendo el desarrollo y la puesta en marcha de programas de ética y de cumplimiento y garantizando su adhesión a nuestro Código de Conducta.

### 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Código de Conducta resultará de obligado cumplimiento y de aplicación directa a todas las personas profesionales de la Federación, con independencia de:

- Su tipología de contrato.
- Su ubicación geográfica.
- Las funciones y tareas realizadas.
- Su posición jerárquica o rol ostentado dentro de la Federación.

De este modo, los profesionales de la Federación deberán manifestar su compromiso con el cumplimiento de los valores fundamentales, los principios rectores y las normas de conducta de nuestro Código de Conducta.

Por ello, es preceptivo que todos los profesionales firmen el Documento de Adhesión anualmente y, en todo caso, cada vez que tenga lugar una modificación o actualización de los contenidos del Código de Conducta.

Además, este Código de Conducta resultará de aplicación para proveedores, contratistas, colaboradores, socios comerciales y todos aquellos que trabajen en nombre de la Federación, tales como Junta Directiva, consultores, agentes, intermediarios y subcontratados.

### 4. VALORES FUNDAMENTALES

Los valores fundamentales en los que se basa este Código de Conducta y que se citan a continuación, no sustituyen en modo alguno, sino que complementan, los incluidos en el [Código Ético](#) del movimiento asociativo Plena Inclusión.

#### 4.1. Integridad

Todas las personas que conforman la Federación deben desarrollar sus actividades con honestidad y honradez en sus relaciones con los grupos de interés y, especialmente, con las entidades miembro, compañeros/as de trabajo y resto de profesionales.

En ningún caso se tolerarán conductas que, tratando de alcanzar intereses o beneficios para la Federación, supongan actuaciones deshonestas o impliquen un conflicto para ésta.

#### 4.2. Compromiso de calidad y profesionalidad

La prestación de servicios de calidad no implica sólo rigor técnico en la actividad de los miembros de la Junta Directiva y de las personas trabajadoras, sino un compromiso constante de responsabilidad, dedicación, lealtad y búsqueda de la excelencia.

Esta exigencia de calidad requiere que todos los miembros de la Federación reciban formación suficiente en el ámbito de sus respectivas atribuciones, al objeto de que las organizaciones y personas a las que atendemos, puedan tener en todo momento una respuesta válida y eficaz, conforme a sus necesidades.

VERSIÓN	V.01
CÓDIGO	CD

Asimismo, la Junta Directiva y las personas trabajadoras deberán cumplir diligentemente con las tareas asignadas o encomendadas, tratando de aportar el máximo valor y actuando siempre con espíritu colaborativo.

#### **4.3. Confidencialidad**

Toda la documentación e información de la que tengan conocimiento la Junta Directiva o las personas trabajadoras, verbal o escrita, ya sea de entidades, personas con discapacidad, otros terceros o relativa al saber hacer interno (know-how), se tratará con absoluta confidencialidad y exclusivamente para los propósitos de la actividad de la Federación, alcanzando este deber a todos los asuntos y en todos sus ámbitos de actuación.

#### **4.4. Respeto por la integridad de las personas y los derechos humanos**

La Federación llevará a cabo su actuación y desarrollará sus actividades con absoluto respeto a la Declaración Universal de Derechos Humanos.

En este sentido, es exigible a todos los miembros de la Junta Directiva y a todas las personas trabajadoras, un comportamiento basado en principios de dignidad y respeto.

### **5. PRINCIPIOS RECTORES**

#### **5.1. Actuación lícita y principio de legalidad**

La Federación asume el compromiso de llevar a cabo sus actividades de acuerdo con la legislación vigente en todas las geografías y en todos los ámbitos en los que desempeña su actividad, así como los procedimientos internos de la Federación, los valores y principios de este Código de Conducta y los recogidos en el Código Ético del movimiento asociativo Plena Inclusión.

En consecuencia, los miembros de Junta Directiva y las personas trabajadoras deben rechazar cualquier práctica ilegal, adoptando el máximo esfuerzo y compromiso con el cumplimiento de las leyes, normas y regulaciones, con especial relevancia de aquellas relativas al fraude, el soborno y la corrupción.

En definitiva, evitarán cualquier conducta que pueda perjudicar la reputación de la Federación o afectar negativamente a sus intereses.

Todas las personas empleadas, así como los miembros de la Junta Directiva deben conocer las leyes que afecten a su trabajo, solicitando en su caso la información precisa para ello.

Ninguna persona afectada por este Código de Conducta colaborará conscientemente con terceros en la violación de ninguna ley ni participará en acción alguna que pueda comprometer el principio de legalidad.

Plena Inclusión Madrid pondrá los medios necesarios para que todos los miembros de la Federación conozcan la normativa externa e interna relevante para las funciones que desempeñen.

## **5.2. No discriminación e igualdad de oportunidades**

La Federación fomenta la creación de un entorno de trabajo donde todas y cada una de las personas sean tratadas con imparcialidad, respeto y dignidad, garantizando la libertad sexual y prestando especial atención al impulso de un trato justo y de la igualdad de oportunidades.

Por tanto, la Federación no tolerará ninguna discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, orientación sexual, discapacidad, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

## **5.3. Tolerancia cero frente al acoso**

La Federación muestra su absoluto rechazo ante cualquier comportamiento o actitud que pudiese atentar contra la dignidad de las personas o que, directa o indirectamente, pudiera constituir un comportamiento o actitud de acoso, en cualquiera de sus múltiples formas.

El respeto debe presidir las relaciones entre las personas trabajadoras en un entorno agradable y seguro, siendo obligatorio tratar de forma justa y respetuosa al resto de los miembros del equipo independientemente del rol desempeñado en el organigrama.

Asimismo, y, en desarrollo de lo anterior, la Federación se ha dotado de un Protocolo de Prevención del Acoso.

# **6. NORMAS DE CONDUCTA**

## **6.1. Prevención de la corrupción y el soborno**

Nuestra misión es mantener un nivel de transparencia total e integridad en las relaciones con nuestros grupos de interés.

Determinadas actuaciones llevadas a cabo de manera incorrecta podrían dar lugar a prácticas de corrupción o soborno, con base en el riesgo de que, mediante éstas, se pretenda influir en la otra parte, modificando su voluntad con la intención de obtener de ella una contraprestación o beneficio no justificados.

Por ello, la Federación asume el compromiso de tolerancia cero con el soborno y la corrupción.

Así pues, la Federación tiene como uno de sus objetivos ineludibles combatir de manera activa cualquier práctica corrupta en la que se pudiese incurrir, la cual supone, no solo una violación, infracción o incumplimiento de las normas de nuestro ordenamiento jurídico, sino también una falta de alineamiento con los estándares éticos voluntariamente asumidos.

A nivel global, los Estados velan porque se impongan sanciones eficaces, proporcionadas y disuasivas a las organizaciones responsables de actos de corrupción.

VERSIÓN	V.01
CÓDIGO	CD

Por ello, la puesta en marcha de medidas preventivas en este ámbito evitará modos de proceder que podrían ser constitutivos de actos de corrupción y soborno y que, por ende, podrían dar lugar incluso a la comisión de determinados ilícitos penales, los cuales pueden suponer un grave riesgo para la Federación.

Con respecto a las modalidades y tipologías de soborno, debemos hacer referencia a las siguientes:

- Soborno activo. Prometer, ofrecer o entregar a una persona, de forma directa o indirecta, dádiva, retribución o ventaja de cualquier clase (monetaria o de otra índole), para obtener a cambio una contraprestación o beneficio no justificado, como contrapartida por una actuación anterior, simultánea o futura de dicha persona.
- Soborno pasivo. Recibir, solicitar, admitir o aceptar de una persona, de forma directa o indirecta, dádiva, retribución o ventaja de cualquier clase (monetaria o de otra índole), como contrapartida por una actuación anterior, simultánea o futura que reporta a la otra parte una contraprestación o beneficio no justificado.

En nuestro ordenamiento jurídico, el término “soborno” (tanto el soborno activo como el soborno pasivo) no constituye en sí mismo un tipo delictivo, sino que la conducta que entraña está presente en diversas modalidades delictivas recogidas en nuestro Código Penal, tales como cohecho, tráfico de influencias, corrupción entre particulares, etc.

Al respecto, deben tenerse en cuenta ciertas peculiaridades o rasgos definitorios que caracterizan las conductas de soborno:

- Aunque tradicionalmente el soborno se asocia con funcionarios o autoridades públicas, también se da entre particulares.
- El beneficiario del soborno puede ser una persona física o una persona jurídica.
- La dádiva, retribución o ventaja propia del soborno puede ser monetaria o de otra índole, tales como por ejemplo regalos, comidas, espectáculos, viajes, ocio, donaciones, patrocinios, etc.
- Para que exista soborno basta con una simple promesa, ofrecimiento o aceptación, por lo que no es necesaria la concesión material o entrega efectiva de la dádiva o retribución.
- En el caso concreto del soborno pasivo, debe tenerse en cuenta que dicho soborno existirá, igualmente, aunque el beneficiario del mismo sea una persona diferente de aquella que recibe, solicita, admite o acepta, de forma directa o indirecta, la dádiva o retribución.
- En el caso del soborno a funcionario público, éste podrá tener lugar ante un funcionario público nacional o ante uno extranjero.

## **6.2. Gestión de conflictos de interés**

La situación de conflicto de interés se da cuando los intereses privados de un miembro de Junta Directiva o de una persona trabajadora (de negocios externos, financieros, familiares, políticos o personales) pueden interferir con el interés de la Federación.

Así pues, se trata de una situación de contraposición de intereses que se produce cuando el interés que debe regir la actuación de un miembro de Junta Directiva o de una persona profesional, se ve desplazado, alterado o influenciado por un interés personal, surgiendo la posibilidad de que la forma de proceder de la persona, el desempeño de sus funciones, la asunción de sus responsabilidades y la toma de sus decisiones, puedan apartarse de criterios de objetividad e imparcialidad.



VERSIÓN	V.01
CÓDIGO	CD

Por tanto, el interés que debe regir el desempeño de cada una de las personas de la Federación, es decir, el interés de la propia Federación, nunca debe verse contrapuesto o comprometido por un interés personal.

Por ello, los miembros de la Junta Directiva y cada una de las personas trabajadoras deben desempeñar sus funciones y cometidos con absoluta responsabilidad, dedicación, lealtad y búsqueda de la excelencia, como se indicaba anteriormente en el apartado “*Valores fundamentales*” y, en concreto, al desarrollar el “*Compromiso de calidad y profesionalidad*”.

Asimismo, y en desarrollo de lo anterior, la Federación se ha dotado de una Política de Gestión de Conflictos de Interés.

### **6.3. Selección y contratación de profesionales**

La incorporación de profesionales a la Federación se llevará a cabo de acuerdo con criterios de imparcialidad, objetividad y mérito profesional, evaluando habilidades, competencias, talento, experiencia y formación profesional.

En todo momento se respetará el principio de igualdad, sin que pueda tener lugar discriminación alguna por razón de nacimiento, discapacidad, raza, sexo, orientación sexual, edad, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

De este modo, se evitará también la comisión de modalidades de soborno ejecutadas mediante la contratación de personas cercanas a los miembros de la Federación, así como posibles conflictos de interés.

En este sentido, no se empleará a familiares de primer grado de otras personas trabajadoras o miembros de la Junta Directiva sin la justificación oportuna y la acreditación de la capacitación y requerimientos del puesto a cubrir.

Se tomarán decisiones justas y se evitará todo tipo de favoritismo.

Las personas trabajadoras de la Federación son nuestro mayor activo y así serán consideradas. La Federación promoverá su desarrollo y potenciará la existencia de un clima laboral positivo.

Asimismo, y en desarrollo de lo anterior, la Federación se ha dotado de un Protocolo de RRHH.

### **6.4. Integridad de la información financiera y cumplimiento de la normativa fiscal y tributaria**

La Federación manifiesta su firme compromiso de cumplir con los principios de contabilidad generalmente aceptados y con la normativa fiscal y tributaria que resulte de aplicación.

Por otra parte, todas las transacciones diarias se registrarán contablemente, conservando la documentación de respaldo de las mismas en el archivo correspondiente, por el tiempo que establezca formalmente la Federación y, en todo caso, por los plazos legalmente establecidos.

La Federación no obstruirá en ningún caso las labores de comprobación y evaluación que puedan llevar a cabo las entidades auditoras.

## **6.5. Transacciones comerciales y facturación**

Las transacciones comerciales están inspiradas en los principios de claridad y transparencia, de tal forma que la Junta Directiva y las personas trabajadoras de la Federación deben velar porque ninguna actuación pueda interpretarse como engaño a terceras personas.

En este sentido, está terminantemente prohibido negociar en nombre de la Federación contratos sin las autorizaciones correspondientes.

## **6.6. Relación con proveedores y contratistas**

La selección, homologación y evaluación de proveedores contratistas se llevará a cabo sobre la base de criterios objetivos, tales como características, coste, evolución de precios, servicio postventa, situación económica, formas y plazos de pago, calidad, gestión ambiental, prevención de riesgos laborales, reputación, Compliance, etc., tratando de garantizarse en todo momento un adecuado binomio calidad-precio.

De igual modo, en este ámbito resultará directamente aplicable lo antes indicado respecto a los conflictos de interés, de tal forma que la selección, homologación y evaluación de proveedores y contratistas debe tener como eje fundamental los intereses de la Federación, que no deben colisionar en ningún caso con intereses personales de la Junta Directiva o de las personas trabajadoras para así afianzar una praxis inspirada en criterios de objetividad e imparcialidad.

Asimismo, y en desarrollo de lo anterior, la Federación se ha dotado de un Protocolo de homologación de proveedores.

## **6.7. Relación con colaboradores**

La Federación desarrollará con sus colaboradores una relación en la que primará en todo momento la integridad, transparencia y confianza mutua, mediante la puesta en común de conocimientos y experiencias que faciliten la generación de sinergias positivas y que redunden en un beneficio recíproco para las partes implicadas.

De igual modo, en este ámbito resultará directamente aplicable lo antes indicado respecto a los conflictos de interés, de tal forma que la selección de socios de negocio debe tener como eje fundamental los intereses de la Federación, que no deben colisionar en ningún caso con intereses personales de los profesionales, para así afianzar una praxis inspirada en criterios de objetividad e imparcialidad.

## **6.8. Relación con clientes**

El objetivo de la Federación es prestar un servicio de máxima calidad a nuestros clientes, entendiendo como tales a las entidades federadas, las familias y las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, lo que no implica solo rigor técnico en la actividad de la Junta Directiva y de las personas trabajadoras, sino compromiso constante de responsabilidad, dedicación, lealtad y búsqueda de la excelencia, como se indicaba anteriormente en el apartado “*Valores fundamentales*” y, en concreto, al desarrollar el “*Compromiso de calidad y profesionalidad*”.

VERSIÓN	V.01
CÓDIGO	CD

Por tanto, todas las actuaciones de las personas que forman parte de Plena Inclusión Madrid irán directamente encaminadas al mantenimiento y fortalecimiento de la reputación ante nuestros clientes, los cuales constituyen uno de nuestros activos de mayor importancia y cuya afectación puede tener consecuencias muy negativas para la Federación.

La fidelización de nuestros clientes es un elemento de vital importancia que requiere el esfuerzo de todos y cada uno de nosotros, cada día y en cada actividad.

### **6.9. Relación con organismos y Administraciones Públicas**

Las personas trabajadoras de la Federación articularán sus relaciones con los organismos y Administraciones Públicas sobre la base de los principios de lealtad, cooperación y transparencia, de tal forma que toda propuesta de actuación ilícita por parte de cualquier funcionario o Administración Pública debe ser rechazada.

Si bien en ciertos ordenamientos jurídicos están socialmente aceptados, la Federación prohíbe terminantemente los pagos de facilitación, pues podrían dar lugar a situaciones de corrupción y soborno.

### **6.10. Relación con Gobiernos, partidos políticos y sindicatos**

La Federación no llevará a cabo, directa o indirectamente, ni en España ni en otros países, ningún tipo de financiación de partidos políticos, federaciones, coaliciones o agrupaciones de electores.

De igual manera, se prohíben las donaciones directas o indirectas a favor de representantes y candidatos políticos, de empresas, organizaciones, asociaciones, fundaciones o grupos de influencia vinculados a partidos políticos, así como las donaciones a favor de sindicatos, empresas, organizaciones, asociaciones, fundaciones o grupos de influencia vinculados a los mismos.

### **6.11. Relación con medios de comunicación e información pública**

Las acciones desarrolladas en el ámbito de los diferentes canales de comunicación de la Federación, tales como prensa, radio, televisión, Web corporativa, Intranet, redes sociales y profesionales, etc., deberán estar inspiradas en los principios de transparencia, integridad y honestidad.

En este sentido, toda acción comunicativa deberá proporcionar a las personas trabajadoras y a los grupos de interés información objetiva, clara, fiel, veraz y contrastable, contribuyendo de esta forma al fortalecimiento de la identidad, imagen corporativa y reputación de la Federación.

Las personas trabajadoras que intervengan en el proceso de divulgación deberán respetar y actuar de manera coherente con los principios y requisitos anteriormente mencionados.

VERSIÓN	V.01
CÓDIGO	CD

### **6.12. Gestión de flujos de efectivo**

En la medida de lo posible, la Federación no realizará, en ningún caso, cobros o pagos en efectivo, salvo que esta sea la única alternativa.

En dicho caso, deberá respetarse el límite legal establecido por la normativa vigente de 1.000€, y la operación deberá ir acompañada del adecuado soporte documental.

### **6.13. Uso de herramientas informáticas**

Las personas trabajadoras de la Federación no pueden hacer uso sin autorización de los sistemas y documentos informáticos de la Federación, así como de aquellos que sean titularidad de terceros y a los que pudiesen acceder en virtud de la labor que realizan.

Asimismo, la utilización de las herramientas y sistemas informáticos debe tener un uso estrictamente profesional, con el fin de proceder a su protección frente a amenazas internas y externas o usos indebidos. La Federación se ha dotado de un protocolo sobre el uso de herramientas tecnológicas y el derecho a la desconexión digital.

### **6.14. Propiedad intelectual e industrial**

Las personas trabajadoras de la Federación no podrán descargar programas, herramientas o aplicaciones de Internet sin autorización expresa de la Federación.

Queda terminantemente prohibido instalar programas pirateados.

Todos los profesionales deberán utilizar el software propio de la Federación o aquel respecto del cual tengan la preceptiva autorización, por haberse adquirido las correspondientes licencias.

Asimismo, no se utilizarán cualesquiera otros elementos que estén protegidos por derechos de propiedad intelectual o industrial y, respecto a los cuales, la Federación carezca de autorización de uso.

### **6.15. Uso de información de terceros**

En el desarrollo de nuestra actividad, la Junta Directiva y las personas trabajadoras de la Federación tienen acceso a numerosa información de carácter confidencial. Es nuestro deber y valor fundamental proteger dicha información.

Por ello, queda terminantemente prohibido incorporar a la Federación cualquier tipo de información o documentación física o electrónica perteneciente a otra entidad y que se haya obtenido sin el consentimiento de la misma.

Asimismo, no se podrá revelar, difundir o ceder información de terceras entidades de la cual se tenga conocimiento de forma lícita en virtud de una determinada relación con las mismas.

## **6.16. Defensa de la competencia y publicidad**

La Federación actuará en los mercados de manera leal, de buena fe y respetando el principio de libre competencia.

Por ello, evitará todo acto susceptible de ser calificado como competencia desleal y toda práctica o conducta predatoria, de carácter colusorio o que implique un abuso de posición dominante.

Asimismo, se abstendrá de realizar cualquier tipo de publicidad que pueda ser considerada como engañosa o que pueda inducir a error respecto a las particularidades, peculiaridades o características de los servicios ofertados.

## **6.17. Protección de datos personales**

La Federación respetará de forma absoluta la intimidad personal y familiar de todas las personas trabajadoras, garantizando el cumplimiento de todas las medidas de seguridad establecidas en la regulación sobre protección de datos personales.

Por ello, queda terminantemente prohibido comunicar, revelar o difundir datos personales de profesionales, clientes, proveedores y otros sujetos, incluyendo datos de carácter económico y datos médicos o de salud.

Si excepcionalmente se pudiera ver comprometida la seguridad de los datos personales, se actuaría de manera ágil, con rapidez, eficiencia y responsabilidad.

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

Como sujeto obligado de carácter especial, la Federación actúa con el máximo rigor para evitar cualesquiera operaciones, transacciones o actividades de blanqueo de capitales o de financiación del terrorismo, garantizando un compromiso firme de cumplimiento de toda la normativa, nacional e internacional, que resulte de aplicación en esta materia.

Por tanto, todas las personas trabajadoras tienen el deber inexcusable de prestar especial atención a posibles supuestos en los que existan indicios de falta de integridad por parte de las personas, empresas, entidades u organizaciones con las que se mantienen relaciones comerciales o de negocio.

## **6.19. Protección del medio ambiente**

La Federación manifiesta su firme compromiso de llevar a cabo sus actividades de manera sostenible, minimizando los impactos medioambientales negativos y dando absoluta prioridad a las acciones preventivas frente a las correctivas.

En este sentido, el modo de proceder de la Federación se articulará bajo los criterios de:

- Compromiso firme de cumplimiento de la legislación y de la normativa medioambiental.
- Utilización racional y eficiente de los recursos naturales.
- Impacto medioambiental mínimo.
- Respeto de la biodiversidad.

- Prevención de actividades nocivas o contaminantes.
- Protección de ecosistemas.
- Lucha contra el cambio climático.
- Preservación de los patrimonios socioculturales, históricos, arqueológicos y arquitectónicos.

## **7. FORMACIÓN, CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**

Los contenidos del presente Código de Conducta serán incluidos dentro de los planes formativos que se lleven a cabo en el seno de la Federación.

Estas acciones tendrán la finalidad de formar, concienciar y sensibilizar a las personas trabajadoras, con el objetivo de impulsar a nivel corporativo una cultura de respeto a la ley, al Código de Conducta y a la normativa interna de la Federación.

En última instancia, esto redundará de manera muy positiva en el funcionamiento interno de la propia Federación, en el correcto desarrollo de los procesos, en la mejora de la competitividad, en el aumento de la transparencia y, especialmente, en el mantenimiento, consolidación y fortalecimiento de la imagen, marca y reputación corporativas, garantizando la confianza de las personas trabajadoras, entidades, proveedores, y demás grupos de interés.

Además de las actividades formativas mencionadas, la Federación podrá emprender otras acciones de formación, concienciación y sensibilización, tales como publicaciones en la Web, emisión de comunicados internos, incorporación en el tablón de anuncios, etc.

## **8. DILIGENCIA DEBIDA RELATIVA A LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE NUEVA INCORPORACIÓN**

En aplicación del presente Código de Conducta, la Federación asume el compromiso de informar al personal de nueva incorporación de la existencia del mismo, de su contenido y de la obligatoriedad de su cumplimiento.

## **9. COMUNICACIÓN DE DUDAS E INCUMPLIMIENTOS**

Las personas trabajadoras de la Federación deberán comunicar a través del Canal Ético (<https://plenainclusionmadrid.org/canal-denuncias/>) cualquier violación, infracción o incumplimiento del presente Código de Conducta, lo que dará lugar a la incoación de un expediente de investigación interna.

Asimismo, podrán plantear cuantas dudas o inquietudes se susciten en relación con la aplicación o el contenido del presente Código de Conducta.

La Federación prohíbe terminantemente cualquier tipo de represalia, discriminación u otro tipo de trato injusto contra quienes presenten comunicaciones de buena fe.

VERSIÓN	V.01
CÓDIGO	CD

## 10. APROBACIÓN

La presente norma ha sido aprobada por la Junta Directiva de **PLENA INCLUSIÓN MADRID**.

## 11. COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN

Sin perjuicio de lo establecido anteriormente para las personas trabajadoras de nueva incorporación, la presente norma se comunicará y difundirá con carácter anual a todos los profesionales de la Federación, mediante su distribución digital o física (envío por correo electrónico, emisión de comunicados internos, incorporación en el tablón de anuncios, etc.).

## 12. ENTRADA EN VIGOR Y VIGENCIA

La presente norma entra en vigor y está vigente desde el día siguiente al de su comunicación y difusión a las personas trabajadoras de la Federación, de acuerdo con lo previsto en el apartado anterior.

## 13. CONSECUENCIAS DE LA INFRACCIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

La violación, infracción o incumplimiento de las reglas contenidas en el presente Código de Conducta facultará a la Federación para adoptar frente a miembros de Junta Directiva y a sus personas trabajadoras, las medidas disciplinarias que resulten aplicables, de acuerdo con el régimen disciplinario interno y, en todo caso, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Colectivo y cualesquiera otras disposiciones en materia laboral que pudieren resultar aplicables.

Asimismo, en relación con los proveedores, colaboradores y otros terceros, la Federación podrá dar por extinguidas las relaciones, pactos o acuerdos existentes, comerciales o de otra índole.

## 14. CONTROL DE VERSIONES

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
V. 01	09/01/2023	Emisión del documento

VERSIÓN	V.01
CÓDIGO	CD

## ANEXO I. COMPROMISO Y RECEPCIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Yo, \_\_\_\_\_, con DNI \_\_\_\_\_, mediante la firma del presente documento DECLARO:

- Que **PLENA INCLUSIÓN MADRID** me ha hecho entrega del Código de Conducta, a través del siguiente canal de comunicación: \_\_\_\_\_.
- Que me comprometo a cumplir y actuar en todo momento de acuerdo con los principios, valores y normas de conducta recogidos en dicho Código de Conducta, acatándolas y siendo consciente de las responsabilidades, consecuencias legales y régimen disciplinario aplicable que pudiese derivarse de su incumplimiento.

Firma:

\_\_\_\_\_