

# CÓDIGO ÉTICO



## ÍNDICE

<b>1. Introducción</b>	<b>2</b>
<b>2. Elaboración, redacción y contenidos</b>	<b>2</b>
<b>3. Ámbito de aplicación</b>	<b>3</b>
<b>4. Valores</b>	<b>3</b>
<b>5. Principios de comportamiento ético</b>	<b>5</b>
<b>6. Decálogo de preguntas antes de tomar una decisión</b>	<b>7</b>
<b>7. Principios de comportamiento profesional</b>	<b>8</b>
<b>8. Cumplimiento de código, control y régimen disciplinario</b>	<b>12</b>
<b>9. Procedimiento para la imposición de sanciones</b>	<b>18</b>
<b>10. Canal ético</b>	<b>19</b>
<b>11. Comunicación, Publicación, Difusión y Formación</b>	<b>21</b>
<b>12. Supervisión y Actualización</b>	<b>21</b>
<b>13. Entrada en vigor del código de conducta, interpretación y seguimiento</b>	<b>22</b>

## 1. Introducción

**Damos la bienvenida al código ético de la Asociación NOESSO**, una entidad sin ánimo de lucro con más de 30 años de experiencia en la prevención y la intervención socioeducativa con personas afectadas por problemas de adicciones y menores con problemas de conducta.

**Nuestra misión** es contribuir a superar las consecuencias de exclusión social y laboral que enfrentan estas personas, promoviendo su cambio y su integración.

**Este código ético** representa nuestra guía de conducta adecuada, acompañada de las normas y procedimientos de trabajo establecidos, para asegurar lo correcto y prevenir cualquier delito en nuestra entidad. Se trata de una declaración de principios que refleja nuestra visión y se aplica en cada una de nuestras acciones.

El código ético se convierte en la brújula para todos los miembros de la Asociación NOESSO: voluntarios/as, profesionales, directivos/as y socios/as. En él se proporcionan las directrices que esclarecen los principios fundamentales en nuestra gestión y nuestras relaciones con los/las usuarios/as, proveedores, clientes, accionistas y otros grupos de interés. Nuestras actuaciones están arraigadas en el respeto a nuestros valores corporativos, y nos comprometemos a actuar conforme a principios de comportamiento ético y profesional.

Este código ético es un desafío que asumimos de manera voluntaria, con la intención de fomentar una conciencia moral que oriente nuestras acciones. Es un documento dinámico y abierto a la revisión y mejora continua. Por lo tanto, invitamos a todos los miembros a participar en su actualización y a comunicar cualquier duda, consulta o denuncia que pueda surgir en relación con él.

## 2. Elaboración, redacción y contenidos

El código ético es el resultado de un proceso participativo y consensuado entre el departamento de Cumplimiento, las demás áreas de la entidad y el órgano de gobierno de la Asociación. Su elaboración y actualización se basan en el análisis de los riesgos legales y éticos a los que se enfrenta la organización, así como en las mejores prácticas y estándares internacionales en materia de prevención del delito y cumplimiento normativo.

Este código se aprueba por el órgano de gobierno de la entidad, lo que demuestra el compromiso de los máximos responsables con la ética y el cumplimiento normativo. Resulta vinculante para todos los/las empleados/as, directivos/as, socios/as y colaboradores de la entidad, quienes deberán conocerlo, respetarlo y aplicarlo en su actividad.

El código se redacta con un lenguaje claro, sencillo y comprensible para todos los/las destinatarios/as. Se evitan las ambigüedades, las contradicciones y las redundancias. Se estructura en diferentes apartados que abordan los valores, principios y compromisos de la entidad, así como las normas y procedimientos que garantizan su cumplimiento y difusión. Además, se adapta a la normativa vigente en materia de prevención del delito, especialmente a la Ley Orgánica 1/2015, que reforma el Código Penal e introduce la responsabilidad penal de las personas jurídicas.

Este código se revisará y actualizará periódicamente para adaptarse a los cambios normativos, sociales y organizativos que puedan afectar a la entidad. Se establecen mecanismos para recoger las sugerencias, consultas y denuncias que puedan surgir en relación con él. Se fomenta la participación de todos los miembros de la entidad en su actualización y mejora continua. Este código está disponible para su consulta en la página web de la Asociación [www.noesso.org](http://www.noesso.org).

### 3. **Ámbito de aplicación**

El presente código ético está dirigido a todos los miembros de la Asociación Noesso, sin importar su función o el lugar donde desarrollen sus actividades. Este ámbito de aplicación abarca a voluntarios/as, profesionales, directivos/as, socios/as y colaboradores/as de la entidad. Todos/as ellos/as tienen la responsabilidad de conocer, respetar y aplicar el código ético en su labor diaria y en sus interacciones con beneficiarios/as, proveedores y otros grupos de interés. Además, se difundirá la existencia de este código a las entidades clave relacionadas con Noesso, y estará disponible para su consulta en la página web de la Asociación, [www.noesso.org](http://www.noesso.org).

### 4. **Valores**

Nuestros valores representan nuestra identidad como colectivo. Somos diferentes porque las personas que trabajamos en NOESSO hacemos de esta Asociación un proyecto solidario y comprometido. Somos responsables, empáticos, profesionales, éticos y trabajamos en red de forma participativa y transparente.

1. Actuamos con responsabilidad y coherencia - cumpliendo con nuestros fines y objetivos, y respetando las normas legales y éticas que nos rigen.



2. Mostramos empatía y comprensión hacia las personas que atendemos - reconociendo su dignidad y sus derechos, y facilitando su autonomía y su integración social.
3. Desarrollamos nuestra labor con profesionalidad, rigor y calidad - aplicando los conocimientos y las metodologías más adecuadas a cada situación y contexto.
4. Nos guiamos por principios éticos de honestidad, integridad, equidad y justicia - evitando cualquier conflicto de interés o beneficio personal en perjuicio de la Asociación o de los beneficiarios.
5. Trabajamos en red con otras entidades e instituciones del mismo sector de actividad - buscando sinergias, complementariedades y alianzas estratégicas que nos permitan ampliar nuestro ámbito de acción e influencia.
6. Respetamos la diversidad cultural y defendemos la igualdad de oportunidades y la no discriminación - tanto en el acceso a nuestros servicios como en el trato a nuestros/as usuarios/as, socios/as, voluntarios/as y profesionales.
7. Nos comprometemos con la mejora continua de los servicios que prestamos - evaluando periódicamente los resultados e impactos de nuestra intervención, y aplicando medidas correctivas cuando sea necesario.
8. Actuamos con transparencia y rendimos cuentas en la gestión de los recursos económicos, financieros y temporales - garantizando el uso adecuado y eficiente de los fondos públicos y privados que recibimos, optimizando el tiempo dedicado a cada tarea, respetando los plazos establecidos, y facilitando el acceso a la información sobre nuestra actividad a todas las partes interesadas.
9. Participamos activamente y democráticamente en todos los niveles de la organización - fomentando el diálogo, el consenso, el respeto mutuo y el reconocimiento del trabajo ajeno.
10. Prevenimos y resolvemos los conflictos de interés que puedan surgir entre los miembros de la organización o con terceras partes - aplicando criterios objetivos, imparciales y transparentes, y buscando soluciones satisfactorias para todas las partes implicadas.
11. Nos formamos continuamente y desarrollamos nuestro potencial profesional - actualizando nuestros conocimientos, habilidades y competencias, y aprovechando las oportunidades de aprendizaje que se nos ofrecen.



12. Atendemos de manera individualizada y personalizada a los/las usuarios/as - respetando sus necesidades, escuchando sus demandas, orientándolos/las adecuadamente, y acompañándolos/las en su proceso de cambio.
13. Innovamos y nos adaptamos a los cambios y demandas del entorno - detectando nuevas necesidades sociales, buscando soluciones creativas e incorporando nuevas tecnologías.

## 5. Principios de comportamiento ético

El comportamiento ético que rige esta sociedad se basa principalmente en:

### Buena fe

Ajustamos en todo momento nuestra actuación a los principios de lealtad y buena fe con la organización, con superiores, compañeros y colaboradores con los que nos relacionamos. Enfatizamos el afán de logro y el espíritu de superación. La preocupación por alcanzar los objetivos marcados debe ser constante y continuada. Potenciamos actitudes optimistas contra pesimistas. Supeditamos los objetivos personales a los generales de la Asociación. Velamos para que no exista conflicto entre ambos, y actuamos dando prioridad a los intereses de la empresa respecto de intereses personales o de terceros. No nos comprometemos en intereses exteriores que desvíen nuestro tiempo y atención de las responsabilidades en ella o requieran trabajo durante el tiempo dedicado a ella.

Nuestra misión es contribuir al desarrollo sostenible y a la mejora de la calidad de vida de las personas.

### Honestidad

Todos los miembros de la Asociación NOESSO nos comprometemos a declarar cualquier relación personal o profesional que pudiera condicionar nuestro comportamiento como colaboradores de la entidad. Además, como miembros de la Asociación NOESSO, no aceptamos compensaciones o ventajas indebidas. Inculcamos la honestidad y ética social en las relaciones con las personas y entidades con las que nos relacionamos. No ofrecemos regalos, ni prometemos un trato de favor indebido a terceros, ya sean de carácter público o privado, con el fin de obtener una ventaja. Promovemos la confianza para declarar los regalos o ventajas que podamos obtener de terceros y los ponemos a disposición de la organización. Cualquier relación personal o profesional que afecte a los intereses de la entidad es comunicada al responsable inmediato. No permitimos relaciones personales ni familiares en dependencia directa ni dentro de la misma unidad organizativa.

Evitamos conductas contrarias a los principios y valores de la organización, o que supongan un acto de deslealtad. En las comunicaciones externas ofrecemos la información de forma clara y veraz.

### Respeto

Todos y cada uno de nosotros/as somos responsables de generar un ambiente de cordialidad y amabilidad en nuestro entorno. Potenciamos el respeto y confianza entre las personas. Apreciamos la diversidad en opiniones, formación y cultura como fuente de conocimiento y ventaja social. Cuidamos el lenguaje que utilizamos al hablar de terceros y propiciamos la no existencia de pautas y comentarios difamatorios dentro y fuera de la organización. Promovemos el respeto a la igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres, evitando cualquier escenario de discriminación directa o indirecta. Ninguna persona vinculada a la Asociación NOESSO es discriminada en el ámbito profesional por raza, discapacidad física, religión, edad, nacionalidad, orientación sexual, sexo, opinión política u origen social. Mantenemos un entorno de trabajo libre de toda discriminación y de cualquier conducta que implique un acoso de carácter personal, no admitiendo ninguna forma de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal. Respetamos el medio ambiente y colaboramos con el desarrollo sostenible de la sociedad.

### Confidencialidad

Nos abstenemos de proporcionar, interna o externamente, datos confidenciales sobre las personas y/o las actividades desarrolladas en la Asociación. Facilitamos, sin embargo, los datos que sean necesarios para que otros miembros de la Asociación NOESSO realicen correctamente su función, con estricto respeto a este deber de confidencialidad. Evitamos conductas contrarias a los principios y valores de la organización, o que supongan un acto de deslealtad. En las comunicaciones externas ofrecemos la información de forma clara y veraz. Principios de comportamiento ético, respeto, confidencialidad y uso de la información. Cumplimos con la normativa de protección de datos de carácter personal en relación a los que tengamos acceso debido a nuestro puesto de trabajo. Los miembros de la Asociación NOESSO nos caracterizamos por una marcada actitud proactiva en el trato de la información confidencial. La información es propiedad de la Asociación y deberá compartirse siempre que sea beneficioso y necesario para esta. En nuestra conducta:

Facilitamos a los/las responsables información veraz, necesaria, completa y puntual acerca de la marcha de las actividades de nuestra área; y a nuestros/as compañeros, aquella que sea necesaria para el adecuado desempeño de sus funciones.

Mantenemos el secreto profesional de los datos, informes, cuentas, balances, planes estratégicos y demás actividades de la Asociación NOESSO y sus

personas, que no sean de carácter público, y cuya publicidad pueda afectar a los intereses de la organización. No facilitaremos información de estos, salvo cuando nos hallemos expresamente autorizados para ello.

Obtenemos la información de terceros de forma ética y legítima, rechazando toda aquella información obtenida de forma impropia o que suponga una violación del secreto de empresa o de la confidencialidad de esta.

En el supuesto de tener dudas acerca del tratamiento adecuado de la información, solicitamos la valoración de nuestro responsable acerca de la correcta catalogación de esta.

No podremos usar para fines propios, de terceros, ni para obtener beneficio o lucro, los programas, sistemas informáticos, manuales, vídeos, cursos, estudios, informes, etc., creados, desarrollados o perfeccionados en la Asociación NOESSO dado que la Asociación conserva en todo momento la propiedad intelectual e industrial de estos.

En general mantenemos la más estricta confidencialidad en la utilización del conocimiento interno fuera del ámbito de la organización, preservando nuestro saber hacer.

Únicamente utilizaremos los sistemas informáticos, software, material, informes, etc. de los cuales la Asociación NOESSO haya adquirido la licencia correspondiente, respetando en todo momento la propiedad intelectual e industrial de estos.

La utilización de equipos informáticos está sometida a la política de seguridad de la información de la Asociación NOESSO con el objetivo de evitar daños a terceros y/o a la propia organización.

No utilizaremos los accesos a los sistemas para actuar de forma fraudulenta o en beneficio propio.

## 6. Decálogo de preguntas antes de tomar una decisión

Plantearse estas preguntas ayudará a decidir sobre el comportamiento que debe seguirse.

1. ¿Va contra las normas de trabajo?
2. ¿Parece ser lo correcto?
3. ¿Es legal?
4. ¿Tendrá un efecto negativo sobre mi reputación o sobre la de la entidad?





5. ¿Quién más puede verse afectado por esto ¿otras personas de la entidad, clientes, proveedores?
6. ¿Me sentiría avergonzado si los demás supieran que he resuelto actuar de esta manera?
7. ¿Existe una solución alternativa que no plantee un conflicto ético?
8. ¿Cómo me vería si fuese publicado en los periódicos?
9. ¿Qué pensaría una persona razonable?
10. ¿Podré dormir tranquilo?

## **7. Principios de comportamiento profesional**

### **Pasión por la persona**

Todos los miembros aspiramos a ofrecer a las personas que atendemos un servicio de la máxima calidad y a tener un nivel de atención excelente. La excelencia y la calidad de servicio son guías constantes de actuación, promoviendo una sana inquietud de mejora continua. Los recursos que provee la Asociación NOESSO buscan el fomento de la innovación y el desarrollo de los proyectos sociales, con criterio de eficacia y eficiencia. Todos, con independencia del área funcional en la que trabajemos, estamos comprometidos/as con la satisfacción de nuestro beneficiario/a. Promovemos actitudes honestas hacia la persona.

### **Gestión eficiente, transparente y documentada**

En la Asociación NOESSO, llevamos a cabo una gestión que combina la eficiencia, la transparencia y la documentación en todas nuestras actividades. Trabajamos de manera eficiente durante la jornada laboral, optimizando el tiempo y los recursos que la Asociación nos proporciona de manera rigurosa y racional. Cada uno de nosotros/as dedica la atención necesaria para cumplir con nuestras funciones, buscando la obtención de resultados de la forma más óptima y productiva posible.

La Asociación nos facilita todos los recursos necesarios para realizar nuestro trabajo y mejorar nuestro rendimiento, promoviendo la optimización del tiempo y el acceso a la información requerida para cumplir con nuestras responsabilidades. En este sentido, hacemos un uso adecuado y razonable de estos recursos, alineándolos con las necesidades profesionales de cada uno.

En nuestro compromiso por una gestión transparente y documentada, nos aseguramos de que las actividades que realizamos, los objetivos que perseguimos y los resultados que obtenemos se comuniquen con claridad y veracidad. Rendimos cuentas de manera regular ante los órganos competentes

y los grupos de interés sobre el uso de los recursos y el impacto de nuestro trabajo.

Utilizamos herramientas apropiadas para registrar, almacenar y compartir información relevante sobre nuestra gestión, siguiendo los protocolos establecidos por la Asociación. Esto garantiza la trazabilidad, la calidad y la mejora continua de nuestro trabajo.

En lo que respecta a los recursos económicos y financieros, los gestionamos con total transparencia y rendición de cuentas. Aplicamos criterios éticos en la obtención y asignación de fondos, respetando las condiciones establecidas por las fuentes de financiación. Elaboramos presupuestos realistas y ajustados a las necesidades de cada proyecto o actividad, y llevamos un control riguroso del gasto e ingreso, justificando adecuadamente cada partida.

Además, generamos informes financieros periódicos que reflejan fielmente la situación económica y financiera de la entidad, así como de sus proyectos o actividades. Estos informes son accesibles para las personas socias, voluntarias, profesionales y colaboradoras de la entidad, así como para las fuentes de financiación y otras entidades interesadas.

Nuestra gestión eficiente, transparente y documentada es un reflejo de nuestro compromiso con la integridad y la responsabilidad en todas nuestras acciones y operaciones.

### **Actitud de equipo, trabajo en red y cooperación**

En la Asociación NOESSO, fomentamos activamente el trabajo en equipo, la colaboración y la cooperación con otras entidades e instituciones. Reconocemos y valoramos la contribución de otros en la consecución de objetivos comunes y estamos constantemente en búsqueda de oportunidades para colaborar con otras organizaciones.

Como miembros de un equipo, aportamos nuestro compromiso de manera equitativa tanto dentro como fuera de nuestra área de responsabilidad. Nuestra actitud de trabajo en equipo, colaboración y cooperación prevalece sobre cualquier acción individual. Entendemos que un individuo excepcional demuestra su excelencia al trabajar efectivamente en equipo, en red y en cooperación. No priorizamos el interés individual sobre el bienestar del equipo o de la red.

Evitamos las actitudes pasivas y nos comprometemos activamente con el grupo y, por lo tanto, con la organización en su conjunto. Actuamos con un espíritu de cooperación, poniendo a disposición de otras áreas y departamentos nuestros

conocimientos y recursos para avanzar en el logro de los objetivos de la Asociación.

Además, impulsamos y demostramos una colaboración efectiva con otras entidades solidarias y promovemos relaciones de cooperación con instituciones y representantes de la sociedad.

### Cuidar la reputación

Consideramos la imagen y la reputación de la Asociación NOESSO como uno de sus activos más valiosos para mantener la confianza de las personas y entidades con las que nos relacionamos. Vigilamos el respeto y uso correcto de la imagen y reputación de la entidad, por parte de todas las personas que forman parte de ella. La imagen de marca se plasma visualmente con nuestro logo, del cual existen unas normas de utilización que protegen su uso y que debemos respetar. Somos especialmente cuidadosos en cualquier intervención pública, debiendo contar con la autorización necesaria para intervenir ante los medios de comunicación, participar en jornadas o seminarios profesionales y en cualquier medio de difusión pública, siempre que aparezcan como miembros de la Asociación NOESSO. Todos/as somos parte de la imagen de la entidad y por tanto asumimos una conducta ética y responsable que permite preservar la imagen y la reputación de la Asociación. En ningún momento actuaremos poniendo de manifiesto comportamientos que puedan dañar la imagen. Nuestra forma de comunicarnos, conducirnos y nuestra propia imagen personal estará en consonancia con el contexto social en el que nos desenvolvemos.

### Desarrollo profesional

Nuestro crecimiento profesional y el de nuestros equipos es nuestra clave para ser eficaces. Los miembros somos responsables de nuestro crecimiento profesional, y en consecuencia es nuestro deber estar permanentemente actualizados con los conocimientos y técnicas precisas para el óptimo desempeño de nuestro trabajo. Las personas con equipos a cargo han de prestar atención a la motivación y desarrollo profesional de sus colaboradores/as, comprometiéndose a propiciarles oportunidades de desarrollo con base en el mérito y en su aportación social. Para ello, fomentarán su aprendizaje continuo, reconocerán sus esfuerzos de forma específica y valorarán objetivamente sus logros, trazando los planes de acción y acompañamiento precisos para su desarrollo.

### Selección del personal adecuado

La Asociación NOESSO se compromete a seleccionar al personal adecuado para prestar los servicios en la Asociación, siguiendo los criterios de igualdad, mérito y capacidad. Para ello, se realiza un proceso de selección riguroso y transparente, que consta de las siguientes fases:



1. Análisis de las necesidades del puesto y elaboración del perfil profesional, teniendo en cuenta las competencias técnicas y personales requeridas, así como los valores y la misión de la Asociación.
2. Difusión de la oferta de empleo a través de los canales adecuados, garantizando el acceso a la información de todas las personas interesadas y respetando la confidencialidad de los datos personales.
3. Recepción y valoración de las candidaturas, aplicando pruebas objetivas y verificables que permitan evaluar el grado de adecuación al perfil profesional. Estas pruebas pueden incluir cuestionarios, entrevistas, dinámicas de grupo, casos prácticos, etc.
4. Selección y contratación del personal más idóneo para cada puesto, basándose en los resultados obtenidos en las pruebas y en la formación, experiencia, motivación y adecuación a los valores de la Asociación. Se comunicará la decisión a todas las personas que han participado en el proceso.
5. Acogida e integración del personal seleccionado en la Asociación, facilitándole la información y los recursos necesarios para el desempeño de su trabajo, así como el apoyo y el seguimiento de su tutor/a.

### Principio de confidencialidad

La Asociación NOESSO respeta el derecho a la intimidad y a la protección de los datos personales de las personas usuarias, beneficiarias, colaboradoras y trabajadoras de la entidad. Por ello, se compromete a mantener la confidencialidad de la información que recibe, gestiona y comparte en el desarrollo de sus actividades, siguiendo los principios éticos y legales que regulan esta materia.

La confidencialidad implica que solo se accede, utiliza y divulga la información necesaria para el cumplimiento de los fines de la Asociación, y siempre con el consentimiento informado y expreso de las personas afectadas. La información confidencial se refiere tanto a los datos identificativos como a los relativos a la situación personal, familiar, social, económica, de salud, etc., de las personas que se relacionan con la Asociación.

1. La confidencialidad se extiende a todos los ámbitos de actuación de la Asociación, tanto internos como externos. Esto significa que se aplica tanto al trabajo individual como al trabajo en equipo, tanto a la comunicación oral como a la escrita, tanto a los soportes físicos como a los digitales, tanto a las relaciones con otras entidades como con los medios de comunicación.



2. La confidencialidad solo se puede romper en casos excepcionales, cuando exista un riesgo grave e inminente para la integridad física o psicológica de las personas implicadas o de terceras personas, o cuando exista una obligación legal de comunicar la información a las autoridades competentes. En estos casos, se deberá informar previamente a las personas afectadas y se deberá limitar la información al mínimo imprescindible.
3. La confidencialidad es una responsabilidad compartida por todas las personas que forman parte de la Asociación. Por ello, se deberán adoptar las medidas oportunas para garantizar su cumplimiento y su protección, así como para prevenir y sancionar las posibles infracciones o vulneraciones.
4. Este principio tiene como objetivo preservar la dignidad, el respeto y la confianza de las personas que se relacionan con la Asociación, así como asegurar la calidad y la profesionalidad de los servicios que presta.

## 8. Cumplimiento de código, control y régimen disciplinario

El Oficial de Cumplimiento es el encargado de velar por el cumplimiento y la difusión de este código entre todo el personal que resulte aplicable. Se encargará de recibir las comunicaciones relativas a denuncias de incumplimiento de este código o consultas sobre su interpretación. Podrá actuar por iniciativa propia o a instancias de cualquier destinatario del código y sus decisiones serán vinculantes para la Asociación y destinatarios/as. Para ello, cuenta con poderes autónomos de iniciativa y control, independencia del órgano de administración y los recursos materiales y humanos necesarios para la correcta gestión del modelo de cumplimiento.

El incumplimiento del código puede conllevar consecuencias disciplinarias internas, al margen de las consecuencias legales que pueda implicar.

Estas consecuencias disciplinarias internas dependerán del tipo y la gravedad de la infracción cometida, que se clasifican en leves, graves y muy graves. A continuación, se describen algunos ejemplos de cada tipo de infracción:

- **Infracciones leves:** Son aquellas que suponen una falta de cumplimiento o de respeto de los valores, principios y normas de conducta establecidos en el código ético, pero que no causan un daño significativo a la Asociación, a las personas atendidas o a terceros.
  - Algunos ejemplos de infracciones leves son:
    - No asistir a las reuniones convocadas sin causa justificada.

- No cumplir con las tareas asignadas o no informar sobre el estado de las mismas.
  - No colaborar con otros miembros del equipo o con otras entidades.
  - No respetar los horarios establecidos o no comunicar las ausencias o retrasos.
  - No mantener una actitud de formación y desarrollo profesional continuo.
  - No cuidar la imagen y la reputación de la Asociación.
  - No utilizar adecuadamente los recursos materiales y tecnológicos de la Asociación.
  - No seguir las indicaciones o recomendaciones de los responsables o tutores.
  - No respetar la confidencialidad de la información interna o externa de la Asociación.
  - No tratar con cortesía y educación a los/las usuarios/as, compañeros/as o colaboradores/as.
  - No cumplir con las normas de seguridad e higiene en el trabajo.
  - No informar sobre posibles conflictos de interés o situaciones irregulares que afecten a la Asociación.
  - No participar activamente en las actividades formativas, informativas o de sensibilización organizadas por la Asociación.
- **Sanción:** Son aquellas que tienen como objetivo sancionar de forma severa la conducta infractora y apartar al infractor de su puesto o función en la Asociación, afectando de forma temporal o definitiva a sus condiciones laborales o voluntarias.
- Algunos ejemplos de sanciones leves son:
    - Amonestación verbal o escrita, según la gravedad y la reiteración de la infracción.

- La amonestación verbal consiste en una advertencia verbal por parte del responsable o tutor al infractor, haciéndole saber la naturaleza y consecuencias de su falta, así como las medidas correctivas que debe adoptar.
- La amonestación escrita consiste en una comunicación formal por escrito al infractor, donde se le informa de los mismos aspectos que en la amonestación verbal, pero con un mayor grado de severidad y registro.
- **Medidas correctivas:** Son aquellas que tienen como objetivo reparar el daño causado por la infracción, prevenir su repetición y restaurar la confianza y el respeto entre las partes implicadas.
  - Compromiso de mejora, formación específica, seguimiento y evaluación.
  - El compromiso de mejora es una declaración voluntaria del infractor donde reconoce su falta y se compromete a no volver a cometerla, así como a mejorar su conducta y desempeño.
  - La formación específica es una acción formativa orientada a reforzar los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para evitar futuras infracciones.
  - El seguimiento y la evaluación son procesos periódicos donde se verifica el cumplimiento del compromiso de mejora y la efectividad de la formación específica.
- **Infracciones graves:** Son aquellas que suponen una vulneración grave o reiterada de los valores, principios y normas de conducta establecidos en el código ético, y que causan un daño importante a la Asociación, a las personas atendidas o a terceros.
  - Algunos ejemplos de infracciones graves son:
    - Incumplir los objetivos, plazos o requisitos de calidad de los proyectos o actividades asignados.
    - Desatender o maltratar a los/las usuarios/as, compañeros/as o colaboradores/as, ya sea física, verbal o psicológicamente.

- Discriminar o acosar a los/las usuarios/as, compañeros/as o colaboradores/as por motivos de género, orientación sexual, religión, etnia u otras características personales.
  - Faltar al respeto o desobedecer a los/las responsables o tutores/as.
  - Hacer un uso indebido o fraudulento de los recursos económicos o financieros de la Asociación.
  - Aceptar o solicitar regalos, favores o compensaciones indebidas por parte de proveedores, clientes u otras entidades relacionadas con la Asociación.
  - Revelar información confidencial interna o externa de la Asociación sin autorización o justificación.
  - Hacer declaraciones públicas falsas, perjudiciales o contrarias a los intereses de la Asociación sin autorización.
  - Participar en actividades ilícitas, incompatibles o contrarias a los fines sociales de la Asociación.
  - Incumplir el código ético de forma reiterada o sistemática, pese a las advertencias y sanciones previas.
  - Inducir, encubrir o colaborar con otras personas en la comisión de infracciones graves.
- **Sanción:**
    - Suspensión temporal del empleo y sueldo, que consiste en la interrupción temporal del contrato laboral o voluntario y la pérdida del derecho al salario durante el período establecido.
    - Traslado forzoso de puesto o departamento, que consiste en el cambio obligatorio del lugar de trabajo dentro de la Asociación, lo que puede implicar una modificación sustancial de las condiciones laborales.
    - Rescisión del contrato laboral o voluntario, que consiste en la extinción definitiva de la relación laboral o voluntaria con la Asociación por causa justificada.
  - **Medidas correctivas:**



- Restitución del daño causado, disculpa pública, formación específica, medidas legales si procede.
  - La restitución del daño causado implica reparar el perjuicio ocasionado a la Asociación, a las personas atendidas o a terceros por la infracción cometida.
  - La disculpa pública implica reconocer públicamente el error cometido y pedir perdón a las personas afectadas.
  - La formación específica implica realizar una acción formativa orientada a corregir las conductas inadecuadas y reforzar los valores y principios éticos de la Asociación.
  - Las medidas legales implican iniciar un procedimiento judicial contra el infractor si su conducta constituye un delito penal o civil.
- **Infracciones muy graves:** Son aquellas que suponen una violación flagrante o reiterada de los valores, principios y normas de conducta establecidos en el código ético, y que causan un daño grave e irreparable a la Asociación, a las personas atendidas o a terceros.
    - Algunos ejemplos de infracciones muy graves son:
      - Discriminar, maltratar, amenazar o acosar a otras personas por razón de sexo, edad, origen, religión, orientación sexual, discapacidad u otra circunstancia, tanto dentro como fuera del ámbito asociativo.
      - Apropiarse, desviar o malversar los fondos o bienes de la Asociación.
      - Falsificar, manipular o destruir documentos o datos relativos a la actividad asociativa.
      - Causar daños graves o irreparables a la reputación o imagen pública de la Asociación.
      - Incumplir el código ético de forma flagrante o reiterada, pese a las advertencias y sanciones previas.
      - Inducir, encubrir o colaborar con otras personas en la comisión de infracciones muy graves.
      - Realizar actos violentos, coactivos o intimidatorios contra los usuarios, compañeros o colaboradores.

- Utilizar la información confidencial interna o externa de la Asociación para fines personales o lucrativos.
  - Suplantar la identidad o la representación de la Asociación sin autorización o justificación.
  - Participar en actividades que atenten contra los derechos humanos, la democracia o el medio ambiente.
- **Sanción:**
- Expulsión definitiva de la Asociación, con pérdida de todos los derechos y obligaciones.
  - Inhabilitación permanente para ocupar cualquier cargo o función en la Asociación, así como para participar en cualquier actividad o proyecto de la misma.
  - Denuncia ante las autoridades competentes por la posible comisión de un delito o falta penal.
  - Reclamación judicial por los daños y perjuicios causados a la Asociación, a las personas atendidas o a terceros.
  - Retirada del reconocimiento público o de cualquier distinción otorgada por la Asociación.
- **Medidas correctivas:**
- Restitución del daño causado: Implica reparar el perjuicio ocasionado a la Asociación, a las personas atendidas o a terceros por la infracción cometida. Puede consistir en devolver los fondos o bienes apropiados o desviados, reponer los documentos o datos falsificados, manipulados o destruidos, indemnizar por los daños materiales o morales causados, etc.
  - Disculpa pública: Implica reconocer públicamente el error cometido y pedir perdón a las personas afectadas. Puede realizarse mediante una carta, un comunicado, una rueda de prensa, una reunión, etc. Debe expresar sinceridad, arrepentimiento y compromiso de no volver a incurrir en la misma falta.
  - Formación específica: Implica realizar una acción formativa orientada a corregir las conductas inadecuadas y reforzar los valores y principios éticos de la Asociación. Puede ser

impartida por personal interno o externo de la Asociación, y debe adaptarse al perfil y necesidades del infractor. Debe incluir una evaluación de los conocimientos y actitudes adquiridos.

- **Medidas legales:** Implican iniciar un procedimiento judicial contra el infractor si su conducta constituye un delito penal o civil. Pueden ser iniciadas por la propia Asociación o por las personas afectadas por la infracción. Deben respetar el derecho a la defensa y a la presunción de inocencia de el/la infractor/a.

El contenido del código deriva de la buena fe laboral y una de las causas del despido disciplinario del artículo 54 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores 2/2015 es precisamente la infracción de la buena fe, quedando su carácter vinculante asegurado de este modo.

## 9. Procedimiento para la imposición de sanciones

El procedimiento para la imposición de sanciones se basa en los siguientes principios:

- **Proporcionalidad:** La sanción debe ser adecuada a la gravedad de la infracción cometida, teniendo en cuenta las circunstancias atenuantes o agravantes que puedan concurrir.
- **Gradualidad:** La sanción debe ser escalonada según la reiteración o reincidencia de el/la infractor/a, aplicando medidas correctivas previas o simultáneas a la sanción.
- **Imparcialidad:** La sanción debe ser aplicada de forma objetiva e independiente, sin discriminación ni favoritismo hacia el/la infractor/a.
- **Garantía:** La sanción debe ser comunicada a el/la infractor/a por escrito, indicando los hechos, la norma infringida, la sanción impuesta y los recursos disponibles. El/La infractor/a tiene derecho a ser escuchado/a y a presentar alegaciones y pruebas en su defensa.

El procedimiento para la imposición de sanciones se desarrolla de la siguiente manera:

- **Detección de la infracción:** Cualquier miembro de la Asociación que tenga conocimiento de una posible infracción al código ético debe comunicarlo al oficial de cumplimiento, que es el encargado de velar por el cumplimiento del código ético y de iniciar el procedimiento sancionador.



- **Investigación de la infracción:** El oficial de cumplimiento debe recabar toda la información necesaria para verificar la existencia y gravedad de la infracción, así como para identificar a el/la infractor/a y las circunstancias que rodean el hecho. El oficial de cumplimiento debe respetar el derecho a la presunción de inocencia y a la intimidad de el/la infractor/a, así como garantizar la confidencialidad del proceso.
- **Propuesta de sanción:** El oficial de cumplimiento debe elaborar una propuesta de sanción, basada en los criterios de proporcionalidad y gradualidad, y teniendo en cuenta las medidas correctivas que se puedan aplicar. La propuesta debe ser motivada y razonada, y debe incluir los recursos que el/la infractor/a puede interponer contra ella. La propuesta debe ser remitida a la Junta Directiva para su aprobación o modificación.
- **Notificación al infractor:** Una vez que la Junta Directiva apruebe o modifique la propuesta de sanción, el oficial de cumplimiento debe notificar a el/la infractor/a la propuesta de sanción por escrito, indicando los hechos, la norma infringida, la sanción propuesta y los recursos disponibles. El/La infractor/a tiene un plazo de 10 días hábiles para presentar sus alegaciones y pruebas en su defensa, así como para aceptar o rechazar voluntariamente la propuesta de sanción.
- **Resolución del procedimiento:** El oficial de cumplimiento debe valorar las alegaciones y pruebas presentadas por el/la infractor/a, así como su aceptación o rechazo voluntario de la propuesta de sanción. El oficial de cumplimiento debe emitir una resolución motivada y razonada, que puede confirmar, modificar o revocar la propuesta de sanción. La resolución debe ser remitida a la Junta Directiva para su ratificación o modificación. La resolución debe ser comunicada al infractor por escrito, indicando los hechos, la norma infringida, la sanción impuesta y los recursos disponibles. La resolución es firme y ejecutiva, salvo que el/la infractor/a interponga un recurso contra ella.
- **Ejecución de la sanción:** La Junta Directiva es la responsable de ejecutar la sanción impuesta, una vez que sea firme y ejecutiva. El oficial de cumplimiento debe colaborar con la Junta Directiva para velar por el cumplimiento efectivo de la sanción impuesta, así como por el seguimiento y evaluación de las medidas correctivas aplicadas. El oficial de cumplimiento debe registrar todas las sanciones impuestas en un archivo confidencial.

## 10. Canal ético

En la Asociación Noesso, estamos plenamente comprometidos con los más altos estándares éticos, así como con el cumplimiento de toda la legislación



que resulta aplicable, ya sea en las relaciones internas, o con los grupos de interés en todas las actividades que desarrollamos, contando con un código ético de plena aplicación.

Disponemos de un canal ético para la prevención, detección, investigación y resolución de cualquier situación de incumplimiento de la ley, el código ético de nuestra organización o las normas internas. Dicho canal ético es gestionado por una entidad externa e independiente, Avezalia, garantizando la disponibilidad e integridad de la comunicación.

Para ello necesitamos que nos ayudes comunicándonos cualquier infracción que observes, tanto si eres componente de nuestra entidad o ajeno a la misma. Dicha comunicación es totalmente confidencial, e irá dirigida a nuestro oficial de cumplimiento, quien velará por tu privacidad, no teniendo por ello ninguna represalia, y garantizando tu indemnidad.

Si aun así prefieres hacerlo de forma anónima, no es necesario que nos indiques tu nombre, pero por favor al menos especifica muy bien los hechos y responsables para que nuestro oficial de cumplimiento pueda investigar y esclarecer los hechos comunicados. En caso de que sea anónima, no podremos facilitar ninguna información del desarrollo de las investigaciones y del resultado de las mismas.

Si eres proveedor/a, cliente o tercera persona, también nos puedes notificar cualquier irregularidad que observes. Así nos ayudas a mejorar.

Si por el contrario lo que tienes es alguna duda o sugerencia que plantearnos, también puedes usar nuestro canal ético para que nuestro oficial de cumplimiento la resuelva, siempre relacionado con nuestro programa de cumplimiento normativo, claro está.

El plazo de propuestas de resolución será el siguiente:

- Para consultas, el plazo no será superior a 10 días laborables a contar desde la recepción de la consulta.
- Para las comunicaciones de incumplimiento el plazo para la emisión de propuestas de resolución no será superior a 45 días laborables desde la recepción de la comunicación.

Los citados plazos pueden ser ampliados cuando se justifique debidamente, y comunicado a la persona que haya efectuado la consulta o denuncia.

Para acceder al canal ético puedes hacer clic en el siguiente enlace: <https://www.avezalia.es/canal-etico/>

## 11. Comunicación, Publicación, Difusión y Formación

El código ético de Noesso es un instrumento de transparencia y responsabilidad que debe ser conocido y compartido por todas las personas que forman parte de la Asociación o que se relacionan con ella. Para ello, se establecen las siguientes acciones:

- Se publicará el código ético en la página web de Noesso, en un lugar visible y accesible, y se facilitará una copia impresa o digital a todas las personas que lo soliciten.
- Se difundirá el código ético entre el personal, los voluntarios y las voluntarias, y las personas beneficiarias de los programas de Noesso, mediante carteles, folletos, correos electrónicos, redes sociales u otros medios adecuados.
- Se proporcionará formación específica sobre el código ético a todas las personas que se incorporen a la Asociación, ya sea como personal contratado, voluntario o voluntaria, o socio. Asimismo, se realizarán sesiones periódicas de reciclaje y sensibilización para el resto de las personas implicadas en la actividad de Noesso.
- Se fomentará la participación y el diálogo sobre el código ético, creando espacios de reflexión y debate sobre los valores, principios y compromisos que lo inspiran, y recogiendo las sugerencias y aportaciones que puedan contribuir a su mejora.

## 12. Supervisión y Actualización

El código ético de Noesso es un documento vivo que refleja los valores, principios y compromisos de la Asociación. Para garantizar su cumplimiento y adecuación a la realidad social y organizativa, se establecen los siguientes mecanismos:

- Se crea una comisión de ética, formada por representantes de los diferentes ámbitos de actuación de Noesso, que se encargará de supervisar la aplicación del código ético, resolver las dudas o consultas que surjan, y proponer las modificaciones o mejoras que considere oportunas.
- Se elaborará un informe anual sobre el grado de cumplimiento del código ético, que se presentará a la asamblea general de socios y socias, y se difundirá entre el personal, los voluntarios/as, y las personas beneficiarias de los programas de Noesso.



- Se revisará periódicamente el código ético, al menos cada tres años, para adaptarlo a los cambios internos y externos que afecten a la misión, la visión y los valores de Noesso. La revisión se realizará con la participación de todos los agentes implicados en la actividad de la Asociación, y se aprobará por la asamblea general. En caso de que haya cambios sustanciales tanto dentro como fuera de la organización que requieran una renovación urgente del código ético, el oficial de cumplimiento informará a la Junta Directiva y convocará una asamblea extraordinaria para iniciar el proceso de renovación con la colaboración de todos los agentes implicados.
- Se fomentará la participación y el diálogo sobre el código ético, creando espacios de reflexión y debate sobre los valores, principios y compromisos que lo inspiran, y recogiendo las sugerencias y aportaciones que puedan contribuir a su mejora

### 13. Entrada en vigor del código de conducta, interpretación y seguimiento

El código ético entró en vigor tras su aprobación el día 21 de marzo de 2024. Se ha implantado y se ha procedido a la aprobación del código ético presente, siendo este ratificado y aprobado por la Junta Directiva de la Asociación, en fecha 21 de marzo de 2024.

El código ético se comunicará a todos los miembros de la entidad. Estará vigente en tanto no se apruebe su modificación o anulación, que será debidamente comunicada.

Cada uno de nosotros asumimos la tarea de revisar y seguir este código, y cumplimos todas las leyes aplicables, políticas y directrices. Este código intenta contemplar muchas de las situaciones a las que nos enfrentamos en el día a día, pero no puede considerar todas las circunstancias.

Procura obtener ayuda de:

- Tu responsable directo.
- Tu responsable de RR. HH.
- Tu coordinador/a.

Todos los/las profesionales debemos informar a nuestro responsable sobre cualquier conducta que creamos, de buena fe, que es una vulneración del código ética.

Si cualquiera de los tres anteriores está implicado en la situación que deseamos informar o no puede o no ha resuelto adecuadamente nuestras preocupaciones, informaremos a un director de más alto rango o al responsable de RR. HH. del área o al encargado de cumplimiento penal de la empresa, y se informa que todo el personal tiene a su disposición un canal ético mediante el cual es posible notificar, de forma totalmente confidencial, comportamientos o hechos contrarios a la ética, a la legalidad vigente, al presente código ético o a las prácticas de buen gobierno corporativo que rigen nuestra entidad, con especial énfasis en aquellas que pudieran tener trascendencia penal.

No realizamos discriminación alguna ni tomamos represalias contra empleados/as por el hecho de haber informado, de buena fe, sobre infracciones reales y probadas. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones velará por el cumplimiento del presente código, resolverá incidencias o dudas sobre su interpretación y adoptará las medidas adecuadas para su mejor cumplimiento.

El incumplimiento de este código puede dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias, incluyendo la posibilidad de despido y, en su caso, el ejercicio de las acciones legales oportunas.

Y para que así conste, es aprobado el presente código ético en reunión de Junta Directiva celebrada el día 21 de marzo de 2024.