

CÓDIGO ÉTICO, DE CONDUCTA Y BUEN GOBIERNO



Contenido

Preámbulo	5
TÍTULO I: PRINCIPIOS GENERALES	5
Artículo 1: Propósito y Ámbito de Aplicación del Código Ético.....	5
Artículo 2. Principios Fundamentales	6
Artículo 3: Principios Rectores de ADEE.....	7
Artículo 3. Deberes Generales de los Miembros de ADEE.....	7
ARTÍCULO 4: Normas de Conducta en los Órganos de Gobierno	8
Artículo 6: conflicto de interés	8
Artículo 7: Prevención de Conflictos de Interés	8
Artículo 8: Participación en Foros y Representación Externa	8
Artículo 9: Gestión de Recursos	9
título iii: DEBERES Y RESPONSABILIDADES DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO.....	9
Artículo 10: Responsabilidades Éticas de la Asamblea General	9
Artículo 11: Responsabilidades Éticas de la Junta Directiva	10
Artículo 12: Responsabilidades del Comité Ejecutivo y de los Comités de Trabajo	12
Artículo 13: Control y Supervisión de la Gobernanza.....	12
Artículo 14: Publicidad de las Decisiones y Transparencia en la Gestión	13
CAPÍTULO 3: PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS Y COMPATIBILIDAD DE CARGOS.....	13
Artículo 15: Definición y Tipos de Conflictos de Interés	13
Artículo 16: Declaración y Gestión de Conflictos de Interés	15
3. Procedimiento de evaluación de conflictos de interés	16
Artículo 17: Criterios de Compatibilidad para Personas con Múltiples Cargos	16
Artículo 18: Participación en Entidades Externas con Fines Análogos	17
Artículo 19: Procedimientos de Evaluación y Sanción en Casos de Conflicto de Interés	18
CAPÍTULO 4: REPRESENTACIÓN EXTERNA Y PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL	18
Artículo 20: Criterios Generales para la Representación de ADEE.....	18
Artículo 16: Participación en Redes, Foros y Alianzas Estratégicas	19

Artículo 17: Representación de ADEE en Organismos Públicos y Privados	20
Artículo 18: Autorizaciones y Límites de la Representación Institucional....	20
CAPÍTULO 5: GESTIÓN DE RECURSOS Y TRANSPARENCIA FINANCIERA	21
Artículo 19: Uso Ético de los Recursos Financieros	21
Artículo 20: Principios de Transparencia Financiera y Auditoría	22
Artículo 21: Prohibiciones sobre el Uso Indebido de Fondos	22
Artículo 22: Criterios para la Contratación de Personal y Servicios	23
Artículo 23: Control y Supervisión de la Gestión Económica.....	23
CAPÍTULO 6: NORMAS DE CONDUCTA PARA LAS PERSONAS ASOCIADAS	24
Artículo 24: Derechos de las Personas Asociadas	24
Artículo 25: Deberes de las Personas Asociadas	24
Artículo 26: Conducta Ética en la Participación Asociativa.....	25
Artículo 27: Uso de Redes Sociales y Comunicación Digital	27
CAPÍTULO 7: VOLUNTARIADO Y COLABORADORES EXTERNOS.....	27
Artículo 28: Deberes y Responsabilidades del Voluntariado.....	28
Artículo 29: Criterios de Selección y Formación del Voluntariado	28
Artículo 30: Obligaciones de los Colaboradores Externos y Proveedores .	29
Artículo 31: Régimen de Incompatibilidades para Colaboraciones Externas	29
CAPÍTULO 8: RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y MECANISMOS DE DENUNCIA.....	30
Artículo 32: Comisión de Ética y sus Competencias	30
Artículo 33: Procedimientos de Mediación y Resolución de Conflictos	31
Artículo 34: Protección de Denunciantes y Confidencialidad.....	32
Artículo 35: Protocolo de Actuación ante Conflictos Internos	32
CAPÍTULO 9: RÉGIMEN SANCIONADOR Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS	33
Artículo 36: Tipología de Infracciones.....	33
2.Infracciones graves:	34
Infracciones muy graves:.....	35
Artículo 37: Procedimientos de Sanción y Plazos de Resolución.....	35
Artículo 38: Medidas Disciplinarias y su Aplicación.....	36
Artículo 39: Recursos y Apelaciones ante Sanciones Impuestas.....	36

CAPÍTULO 10: SUPERVISIÓN, SEGUIMIENTO Y MEJORA CONTINUA	39
Artículo 41: Evaluaciones Periódicas de Gobernanza y Transparencia	39
Artículo 42: Auditorías Éticas y Externas.....	40
Artículo 43: Publicación de Informes de Supervisión	41
Artículo 44: Reglas para la Participación en Eventos Públicos y Privados ..	41
Artículo 45: Representación de ADEE en Plataformas, Redes y Alianzas ...	42
Artículo 46: Prohibición de Comprometer a ADEE sin Autorización Expresa	43
Artículo 47: Evaluación de la Incidencia Política y Social de ADEE	43
CAPÍTULO 11: PARTICIPACIÓN EN ESPACIOS EXTERNOS Y REDES DE INCIDENCIA.....	44
Artículo 44: Principios Generales de la Participación Externa.....	44
Artículo 45: Participación en Redes, Alianzas y Plataformas	45
Artículo 46: Participación de ADEE en Procesos Legislativos y de Incidencia Política.....	45
Se ha informado a la Asamblea General cuando el acuerdo implique un compromiso estructural de la Asociación.	46
Artículo 47: Control y Supervisión de la Participación Institucional	46
CAPÍTULO 12: GESTIÓN DE CRISIS ÉTICAS Y PROTOCOLOS DE RESPUESTA	47
Artículo 48: Definición de Crisis Ética y Tipos de Riesgos	47
Artículo 49: Estrategia de Respuesta ante una Crisis Ética	47
Artículo 50: Comunicación en Situaciones de Crisis Ética	48
Artículo 51: Medidas Correctivas y Revisión del Código tras una Crisis	49
CAPÍTULO 13: FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN ÉTICA ORGANIZATIVA	49
Artículo 52: Programas de Formación Ética para Órganos de Gobierno.....	49
Artículo 53: Formación en Ética para Voluntariado y Personal Contratado	50
Artículo 54: Inclusión del Código Ético en Todos los Procesos Clave	50
CAPÍTULO 14: DISPOSICIONES FINALES Y ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO	51
Artículo 55: Revisión y Actualización Periódica del Código	51
Artículo 56: Mecanismos de Consulta y Participación en la Mejora del Código	51
Artículo 57: Entrada en Vigor y Derogación de Normas Anteriores	52

CAPÍTULO 15: ANEXOS Y DOCUMENTOS COMPLEMENTARIOS.....	52
Anexo 1: Glosario de Términos Éticos.....	53
Anexo 2: Formulario de Notificación de Conflictos Éticos.....	53
Anexo 3: Evaluación Ética de Proyectos y Alianzas.....	54
Anexo 4: Declaración de Adhesión al Código Ético.....	55
CAPÍTULO 16: PLAN DE COMUNICACIÓN ÉTICA.....	55
Artículo 58: Directrices Generales de Comunicación.....	56
Artículo 59: Comunicación Interna y Participación Democrática.....	56
Artículo 60: Comunicación Externa y Relación con los Medios.....	57
Artículo 61: Protección de Datos y Confidencialidad.....	58
Artículo 62: Evaluación y Mejora del Plan de Comunicación.....	58
CAPÍTULO 17: CONCLUSIONES Y COMPROMISOS.....	59
Artículo 63: Declaración de Compromiso Institucional.....	59
Artículo 64: Responsabilidad Colectiva y Participación Activa.....	59
Artículo 65: Incorporación del Código en la Cultura ORGANIZATIVA.....	60
Artículo 66: Adaptabilidad y Mejora Continua del Código Ético.....	60
CAPÍTULO 18: DISPOSICIONES FINALES.....	61
Artículo 67: Entrada en Vigor del Código Ético.....	61
Artículo 68: Interpretación del Código.....	61
Artículo 69: Responsabilidad en la Aplicación del Código.....	62
Artículo 70: Un Compromiso con el Presente y el Futuro.....	62

PREÁMBULO

La **Asociación de Personas con Acondroplasia y otras Displasias Esqueléticas con Enanismo (ADEE)** es una entidad cuya existencia y propósito fundamental se sostienen en la defensa de la dignidad, derechos y bienestar de las personas con acondroplasia y otras displasias esqueléticas. La presente normativa tiene como finalidad establecer un **marco ético sólido, exhaustivo e innovador** que oriente la conducta de todas las personas vinculadas a la Asociación: órganos de gobierno, personas asociadas, voluntariado, colaboradores externos y otros grupos de interés.

Este Código se erige sobre una base **filosófica y ética integral**, enraizada en la **dignidad humana, la equidad, la transparencia y el servicio al bien común**. Asegura un marco de gobernanza robusto, transparente y justo, garantizando que todas las decisiones y acciones dentro de la entidad se dirijan **exclusivamente al beneficio de las personas con acondroplasia y otras displasias esqueléticas**, evitando cualquier conflicto de interés, uso indebido de recursos o prácticas contrarias a los valores de ADEE.

Este Código se estructura en torno a tres ejes:

1. **Ética:** Principios fundamentales y valores que guían a ADEE.
2. **Conducta:** Normas y directrices para el comportamiento de sus miembros.
3. **Buen Gobierno:** Normas de gestión y transparencia que garantizan un gobierno responsable.

TÍTULO I: PRINCIPIOS GENERALES

ARTÍCULO 1: PROPÓSITO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO

1. **Propósito**
Este Código establece los principios éticos, normas de conducta y directrices de buen gobierno que regulan el funcionamiento de la **Asociación de Personas con Acondroplasia y otras Displasias Esqueléticas con Enanismo (ADEE)**, asegurando que su actividad se base en **transparencia, equidad, integridad y responsabilidad social**.
2. **Ámbito de Aplicación**
El Código será de **cumplimiento obligatorio** para todas las personas y entidades vinculadas a ADEE, incluyendo:
 - o **Personas asociadas** en cualquier nivel de participación.

- **Órganos de gobierno y representación:** Asamblea General, Junta Directiva, Comité Ejecutivo y comités especializados.
- **Personal técnico, voluntariado y colaboradores externos.**
- **Cualquier persona o entidad que tenga relaciones institucionales o contractuales con ADEE.**

3. **Carácter vinculante**

- El incumplimiento del Código **dará lugar a sanciones proporcionales a la gravedad de la falta**, conforme al Régimen Sancionador de ADEE.
- La adhesión al Código será un **requisito obligatorio** para ejercer cualquier función dentro de la Asociación.

ARTÍCULO 2. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

1. **Dignidad y Autodeterminación:** Toda acción de ADEE ha de orientarse a garantizar la autodeterminación de las personas con acondroplasia y displasias esqueléticas, rechazando cualquier forma de tutela o asistencialismo que comprometa su autonomía.
2. **No instrumentalización:** ADEE no podrá ser utilizada con fines personales, ni para obtener ventajas económicas, profesionales o políticas en beneficio de un individuo o grupo de interés.
3. **Participación y transparencia:** La gobernanza de ADEE ha de sustentarse en la transparencia total y en la participación equitativa de sus miembros.
4. **Ética y justicia social:** Toda actuación dentro de ADEE deberá ajustarse a los principios de justicia, equidad y responsabilidad.
5. **No discriminación e inclusión:** Se garantiza la no discriminación por razón de condición física, social, económica o ideológica, promoviendo un modelo de inclusión plena.
6. **Responsabilidad y rendición de cuentas:** Quienes ostenten funciones de gobierno o representación responderán por sus actos, garantizando el control democrático de la asociación.

Este Código se sustenta en los siguientes marcos jurídicos y éticos:

- **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU** (2006).
- **Ley Orgánica 1/2002 de Derecho de Asociación.**
- **Estatutos y reglamento de régimen interno de ADEE.**

- **Principios de buen gobierno para entidades del tercer sector**

ARTÍCULO 3: PRINCIPIOS RECTORES DE ADEE

1. Dignidad y autodeterminación

- Todas las personas con acondroplasia y displasias esqueléticas tienen derecho a **participar activamente en la vida social, política y económica** en condiciones de igualdad.

2. No instrumentalización de la asociación

- ADEE no podrá ser utilizada para **beneficios personales, políticos o económicos** de sus miembros o terceros.

3. Prevención de conflictos de interés

- Ninguna persona podrá ocupar un cargo en ADEE si esto genera **incompatibilidad con otros puestos o relaciones personales**.

4. Gestión transparente y racional de los recursos

- Todos los fondos y recursos de ADEE deben **destinarse exclusivamente** a sus objetivos.
- Se prohíbe la **desviación de fondos, contrataciones opacas o nepotismo**.

5. Rendición de cuentas y participación activa

- Toda gestión será **pública, auditable y accesible** para las personas asociadas.

ARTÍCULO 3. DEBERES GENERALES DE LOS MIEMBROS DE ADEE

Todas las personas vinculadas a ADEE deberán:

- 1. Actuar con integridad, lealtad y transparencia**, evitando conflictos de interés.
- 2. Defender y promover los derechos de las personas con acondroplasia y otras displasias esqueléticas** sin concesiones ni excepciones.
- 3. Evitar el uso de ADEE para intereses personales o políticos ajenos a su misión fundacional.**
- 4. Respetar el pluralismo y la diversidad de opiniones**, sin imposición de criterios unilaterales.

5. **Administrar los recursos con responsabilidad, eficiencia y austeridad**, priorizando el impacto social sobre cualquier otro interés.

ARTÍCULO 4: NORMAS DE CONDUCTA EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

- **Prohibición de nepotismo y clientelismo:** Ningún miembro de ADEE podrá favorecer a familiares o allegados en contrataciones, adjudicaciones o beneficios.
- **Gestión independiente:** Las personas con cargos directivos en ADEE no podrán simultáneamente ocupar puestos de dirección en entidades cuyos intereses entren en conflicto con la Asociación.
- **Obligación de transparencia activa:** Toda decisión relevante deberá ser comunicada de manera clara y accesible a la Asamblea General.
- **No apropiación de la representatividad:** Quienes ostenten cargos en ADEE deben representar exclusivamente los intereses colectivos y nunca los individuales o sectoriales.

ARTÍCULO 6: CONFLICTO DE INTERÉS

- **Declaración de intereses:** Todo miembro de la Junta Directiva deberá declarar por escrito cualquier interés personal, económico o profesional que pudiera entrar en colisión con los objetivos de ADEE.
- **Obligación de abstención:** Quien tenga un interés particular en una decisión deberá abstenerse de participar en su deliberación y votación.
- **Mecanismos de control:** El Comité de Ética y Supervisión revisará anualmente los posibles conflictos de intereses.

ARTÍCULO 7: PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

- **Declaración de intereses:** Cualquier persona que ocupe un cargo en ADEE deberá **declarar sus posibles conflictos de interés antes de asumir sus funciones y actualizar dicha declaración anualmente**.
- **Prohibición de participación en decisiones:** Ninguna persona podrá **participar en votaciones o acuerdos que le beneficien personalmente** o beneficien a terceros con los que tenga relación directa.
- **Revisión y sanciones:** El Comité de Ética revisará anualmente las declaraciones de interés y podrá inhabilitar a quienes oculten información.

ARTÍCULO 8: PARTICIPACIÓN EN FOROS Y REPRESENTACIÓN EXTERNA

1. **Autorización previa:** Cualquier persona que represente a ADEE en foros, congresos o espacios externos deberá contar con **autorización expresa de la Junta Directiva**.
2. **Prohibición de representación dual:**
 - Si una persona ocupa un cargo en ADEE y también en otra entidad vinculada, deberá abstenerse de representar a ambas organizaciones en el mismo evento.
 - Si una persona de ADEE forma parte de la dirección de otra entidad en la que ADEE sea miembro, deberá **solicitar autorización específica a la Junta Directiva** y someterse a una revisión de compatibilidad anual.
3. **Compromiso con la imagen de ADEE:** Quienes representen a ADEE en espacios externos deberán garantizar que su discurso se alinea con los valores y objetivos de la Asociación.

ARTÍCULO 9: GESTIÓN DE RECURSOS

1. **Uso exclusivo para fines sociales:** Los recursos económicos, materiales y humanos de ADEE deben destinarse **únicamente** al cumplimiento de sus objetivos.
2. **Prohibición de lucro personal:** Ninguna persona podrá beneficiarse económicamente de su participación en ADEE, salvo por gastos reembolsables previamente justificados.
3. **Mecanismos de control:** Todas las transacciones deberán ser auditadas y registradas, y la contabilidad de ADEE será revisada por un auditor externo cada año.

TITULO III: DEBERES Y RESPONSABILIDADES DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

Este capítulo establece los principios éticos y las responsabilidades específicas de los **órganos de gobierno de ADEE**, asegurando una gestión **transparente, democrática e independiente**, sin posibilidad de instrumentalización o abuso de poder

ARTÍCULO 10: RESPONSABILIDADES ÉTICAS DE LA ASAMBLEA GENERAL

1. **Máximo órgano de decisión**

- La Asamblea General es el **órgano supremo de gobierno de ADEE** y tiene la responsabilidad de velar por el **cumplimiento del Código Ético** y de los Estatutos.

2. Principios de actuación

- **Participación activa y equitativa:** Todas las personas asociadas tienen derecho a voz y voto sin discriminación.
- **Transparencia en las decisiones:** Todos los acuerdos serán públicos y accesibles.
- **Control democrático de los órganos de dirección:** Puede revocar cargos en caso de incumplimiento de normas éticas.

3. Obligaciones en la supervisión de la Junta Directiva

- Aprobar y evaluar el **informe anual de transparencia y cumplimiento ético**.
- Someter a votación cualquier propuesta de sanción contra miembros de la Junta Directiva en caso de infracción grave del Código Ético.

ARTÍCULO 11: RESPONSABILIDADES ÉTICAS DE LA JUNTA DIRECTIVA

1. Ejercicio del cargo con integridad

- Las personas que integran la Junta Directiva actuarán con **imparcialidad, lealtad y responsabilidad**, asegurando que sus decisiones sean siempre en beneficio de la Asociación y sus personas asociadas.
- La Junta Directiva será responsable de **garantizar el cumplimiento del Código Ético y podrá ser sancionada en caso de incumplimiento**.

2. Prohibición de acumulación de poder

- Ninguna persona podrá ocupar simultáneamente más de un cargo de dirección dentro de ADEE si esto genera dependencia jerárquica.
- En caso de ostentar un cargo directivo en otra entidad con fines análogos, deberá solicitar **autorización previa a la Asamblea General** y someterse a un **control anual de compatibilidad**.

3. Gestión de recursos y toma de decisiones

- **Principio de máxima transparencia:** Todos los fondos deberán gestionarse con control, trazabilidad y acceso público.

- Queda prohibida la **contratación de familiares directos** sin un **procedimiento de selección abierto y basado en criterios objetivos**.
- Cualquier negligencia en la gestión económica, administrativa o estratégica de ADEE podrá derivar en **inhabilitación o cese del cargo**.

4. Prevención y gestión de conflictos de interés

- Ningún cargo directivo podrá participar en decisiones que afecten directa o indirectamente a empresas, asociaciones o entidades con las que **mantenga vínculos personales, profesionales o económicos**.
- Todo miembro de la Junta Directiva deberá **declarar cualquier posible conflicto de interés** antes de intervenir en cualquier proceso de toma de decisiones.
- La ocultación de conflictos de interés será sancionada con **la suspensión del cargo o la expulsión de ADEE en los casos más graves**.
- Se creará un **Registro de Conflictos de Interés**, gestionado por el Comité de Ética, donde constarán todas las declaraciones presentadas y su evaluación.

5. Responsabilidad sobre la representación externa

- La Junta Directiva debe garantizar que todas las intervenciones de ADEE en foros externos se realicen **con autorización previa y alineadas con la misión de la Asociación**.
- Ningún miembro de la Junta Directiva podrá comprometer a ADEE en **acuerdos, declaraciones o compromisos sin la validación de la Asamblea General**.
- Si se detecta que la Junta Directiva ha permitido o encubierto **prácticas contrarias al Código Ético**, la Asamblea General podrá convocar un **procedimiento de disolución de la Junta Directiva**.

6. Asistencia a reuniones y deber de información

- Todos los miembros de la Junta Directiva tienen **la obligación de asistir a las reuniones oficiales**, participar activamente en la toma de decisiones y comunicar cualquier información relevante para ADEE.
- **Se considerará una infracción grave** la ausencia reiterada e injustificada a reuniones clave donde se traten asuntos estratégicos para la Asociación.

- **Cualquier información relevante que pueda afectar a ADEE deberá ser comunicada de inmediato** a la Junta Directiva o al órgano competente.
- **Se prohíbe la asistencia a reuniones externas donde se discuta información estratégica de ADEE sin autorización expresa de la Junta Directiva.**

7. Responsabilidad en la gestión de información y confidencialidad

- Se prohíbe expresamente la **retención intencionada de información relevante**, especialmente si su omisión puede afectar **las estrategias, la reputación o la operativa de ADEE.**
- **Las personas asociadas o de la Junta Directiva que accedan a información confidencial deberán notificar de inmediato si detectan un posible riesgo de filtración o uso indebido.**
- **Se sancionará con expulsión inmediata** si se demuestra que un miembro de ADEE **ha ocultado, manipulado o tergiversado información con la intención de causar perjuicio a la entidad.**

ARTÍCULO 12: RESPONSABILIDADES DEL COMITÉ EJECUTIVO Y DE LOS COMITÉS DE TRABAJO

1. Funciones del Comité Ejecutivo

- Garantizar la **ejecución operativa de los acuerdos** adoptados por la Asamblea General y la Junta Directiva.
- Supervisar el **cumplimiento del Código Ético en la gestión diaria de la Asociación.**
- Intervenir en **casos urgentes de conflictos de interés** y elevar propuestas de sanción al Comité de Ética.

2. Funciones de los Comités de Trabajo

- Cada comité especializado deberá seguir los principios de **participación, equidad y rotación de responsabilidades.**
- No podrán tomar decisiones unilaterales sin la **validación de la Junta Directiva.**

ARTÍCULO 13: CONTROL Y SUPERVISIÓN DE LA GOBERNANZA

1. Mecanismos de auditoría interna

- Se establecerán **revisiones semestrales** sobre el cumplimiento del Código Ético en el funcionamiento de la Junta Directiva y los órganos de gestión.
- Se aplicarán **indicadores de gobernanza y ética**, con una evaluación obligatoria anual.

2. Obligación de rendición de cuentas

- La Junta Directiva deberá presentar un **informe de cumplimiento ético y transparencia** en cada Asamblea General ordinaria.

3. Sanción por incumplimiento

- Cualquier miembro de los órganos de gobierno que incumpla estos principios podrá ser **inhabilitado para ejercer cargos en ADEE**, previa investigación del Comité de Ética.

ARTÍCULO 14: PUBLICIDAD DE LAS DECISIONES Y TRANSPARENCIA EN LA GESTIÓN

1. Acceso a la información

- Todas las decisiones adoptadas en los órganos de gobierno deberán estar **documentadas y disponibles** para su consulta por las personas asociadas.
- Se habilitará un **canal de transparencia digital** con acceso a las actas y resoluciones clave.

2. Obligación de consulta a la Asamblea

- Ningún órgano de gobierno podrá tomar decisiones estructurales o financieras sin el conocimiento y validación de la Asamblea General.

CAPÍTULO 3: PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS Y COMPATIBILIDAD DE CARGOS

Este capítulo regula los mecanismos de **prevención, detección y gestión de conflictos de interés**, así como los **criterios de compatibilidad de cargos** dentro de ADEE y con otras entidades externas. Se busca evitar cualquier uso indebido de la Asociación para beneficios personales, políticos o económicos.

ARTÍCULO 15: DEFINICIÓN Y TIPOS DE CONFLICTOS DE INTERÉS

1. Definición

Se considera conflicto de interés cualquier situación en la que los intereses personales, profesionales o económicos de una persona vinculada a ADEE puedan afectar su imparcialidad en la toma de decisiones dentro de la Asociación.

2. Tipos de conflictos de interés

- **Conflicto directo:** Cuando una persona de ADEE puede **beneficiarse personalmente de una decisión** que toma dentro de la Asociación.
- **Conflicto indirecto:** Cuando la decisión afecta a **familiares, empresas vinculadas o terceras personas** con las que la persona tenga una **relación profesional o económica**.
- **Conflicto de lealtades:** Cuando una persona **ocupa simultáneamente cargos en ADEE y en otra organización** con intereses potencialmente contrapuestos.
- **Conflicto político o ideológico:** Cuando una persona utiliza su cargo en ADEE para **promocionar intereses partidistas o ideológicos** ajenos a la misión de la Asociación.
- **Conflicto de acceso a información privilegiada:** Cuando una persona tiene acceso a información estratégica de ADEE y la utiliza o retiene intencionadamente con un interés personal o externo.

3. Conflictos de interés relacionados con la gestión de información interna

Se considerará **conflicto de interés grave** cuando una persona vinculada a ADEE:

Filtre información interna a terceros, ya sean **entidades competidoras, medios de comunicación, asociaciones externas o cualquier otra organización** con la que tenga un vínculo personal o profesional.

Reciba información relevante de terceros y no la comunique a ADEE, especialmente cuando esta información **pueda afectar decisiones estratégicas, relaciones institucionales o la reputación de la Asociación**.

Asista a reuniones externas sin autorización de ADEE, donde se traten temas que involucren información clave o estratégica de la Asociación.

Omita o retenga información crítica dentro de ADEE, especialmente si esto puede perjudicar **su gestión, su operativa o su prestigio**.

Utilice su posición dentro de ADEE para beneficiar a otra entidad o grupo externo, omitiendo información que podría afectar la estrategia o competitividad de ADEE.

Acceda a información estratégica de ADEE y la utilice en beneficio personal o de un tercero.**Sanciones aplicables:**

- **Falta grave:**
 - No informar sobre reuniones externas donde se trate información de ADEE.
 - Omitir información clave con impacto limitado en la Asociación.
 - Primera advertencia por compartir información sin autorización.
- **Falta muy grave:**
 - Filtración intencionada de información interna que afecte la estrategia, imagen o gestión de ADEE.
 - No comunicar información clave cuando esto derive en un **perjuicio directo para la Asociación.**
 - Reiteración en la omisión de datos o asistencia a reuniones externas sin autorización.
- **Consecuencia máxima:**
 - **Expulsión inmediata y prohibición de ocupar cargos futuros** en ADEE si se demuestra que la filtración o retención de información ha causado un perjuicio significativo.
 - **Posibles acciones legales** si el daño generado a ADEE es económico o reputacional.

ARTÍCULO 16: DECLARACIÓN Y GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

1. Obligación de declaración

- Todas las personas que ocupen cargos en la Junta Directiva, el Comité Ejecutivo o los Comités de Trabajo deberán **declarar por escrito cualquier posible conflicto de interés** antes de asumir su función.
- **Toda persona con acceso a información estratégica** deberá firmar una **Declaración de Confidencialidad y Compromiso Ético**, comprometiéndose a no utilizar la información en beneficio propio o de terceros.
- **Se considerará una infracción muy grave** la omisión en la declaración de conflictos de interés.

2. Registro de conflictos de interés

Se creará un **Registro de Conflictos de Interés**, gestionado por el Comité de Ética, donde constarán:

- Las declaraciones presentadas por los miembros de ADEE.
- Los informes sobre posibles filtraciones de datos.

- Las investigaciones sobre retención de información o asistencia a reuniones externas no autorizadas.
Se revisará anualmente el registro y se actualizará en caso de cambios en la situación personal o profesional de los miembros.

3. Procedimiento de evaluación de conflictos de interés

El Comité de Ética analizará cada declaración y podrá:

Autorizar la compatibilidad si se demuestra que no representa un riesgo para ADEE.

Recomendar medidas correctivas, como la abstención en determinadas decisiones o el cese de acceso a información estratégica.

Denegar la compatibilidad y restringir el acceso a información interna, si se considera que compromete la independencia de ADEE.

Abrir un expediente sancionador si se detecta que la persona ha ocultado información relevante sobre un posible conflicto.

4. Obligación de abstención en votaciones

Si se detecta un conflicto de interés, la persona afectada deberá abstenerse de participar en la discusión, deliberación y votación del tema en cuestión.

Esta abstención será registrada en el acta correspondiente.

ARTÍCULO 17: CRITERIOS DE COMPATIBILIDAD PARA PERSONAS CON MÚLTIPLES CARGOS

1. Regla general de incompatibilidad

- Ninguna persona podrá **ocupar simultáneamente dos o más cargos de decisión dentro de ADEE** si esto genera dependencia jerárquica o una interferencia en la imparcialidad de sus decisiones.

2. Casos especiales con posible compatibilidad

- En circunstancias excepcionales, la Junta Directiva podrá permitir la compatibilidad de cargos si:

- Se justifica que **no existe conflicto de interés real o potencial**.
- Se establecen **mecanismos de control** para evitar un uso indebido del cargo.
- Se aprueba por mayoría cualificada de la Asamblea General.

ARTÍCULO 18: PARTICIPACIÓN EN ENTIDADES EXTERNAS CON FINES ANÁLOGOS

1. Criterio general

- Si una persona de ADEE ocupa un cargo directivo en otra entidad con fines análogos (asociaciones, federaciones o plataformas de discapacidad), deberá **solicitar autorización previa** a la Junta Directiva.

2. Evaluación del Comité de Ética

- El Comité de Ética evaluará la solicitud y podrá:
 - **Autorizar la compatibilidad**, si no compromete la independencia de ADEE.
 - **Establecer restricciones**, como la prohibición de representar a ADEE y a la otra entidad en la misma negociación o foro.
 - **Denegar la compatibilidad**, si se determina que existe un riesgo de conflicto de intereses o que puede perjudicar a ADEE.

3. Participación en reuniones y foros externos

- Quienes ocupen cargos en ADEE y en otras entidades vinculadas deberán:
 - **Informar previamente** a la Junta Directiva si asisten a una reunión externa donde se trate un asunto de interés para ADEE.
 - **No comprometer a ADEE** en acuerdos, declaraciones o compromisos sin la autorización expresa de la Asamblea General o Junta Directiva.
 - **No utilizar información interna de ADEE** en beneficio de la otra entidad.

ARTÍCULO 19: PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN Y SANCIÓN EN CASOS DE CONFLICTO DE INTERÉS

1. Supervisión y control

- El Comité de Ética revisará anualmente todas las declaraciones de conflicto de interés y podrá requerir información adicional si detecta irregularidades.

2. Sanciones por ocultación de conflicto de interés

- Si se demuestra que una persona **ha ocultado un conflicto de interés**, se aplicarán las siguientes sanciones:
 - **Falta leve:** Advertencia formal y obligación de rectificación.
 - **Falta grave:** Suspensión temporal de funciones y posible revocación del cargo.
 - **Falta muy grave:** Expulsión de ADEE y posible denuncia ante organismos competentes si ha existido fraude o daño económico a la Asociación.

3. Proceso de impugnación

- Cualquier persona sancionada podrá presentar un **recurso de apelación** ante la Asamblea General, que resolverá en un plazo máximo de **30 días hábiles**.

CAPÍTULO 4: REPRESENTACIÓN EXTERNA Y PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL

Este capítulo regula la **representación de ADEE en foros, redes, alianzas estratégicas y organismos públicos o privados**, asegurando que todas las intervenciones externas sean **coherentes con los valores y objetivos de la Asociación** y que ningún miembro comprometa a ADEE sin autorización.

ARTÍCULO 20: CRITERIOS GENERALES PARA LA REPRESENTACIÓN DE ADEE

1. Autorización previa

- Nadie podrá **hablar en nombre de ADEE sin autorización expresa** de la Junta Directiva.

- Cualquier **intervención pública, declaración institucional o firma de acuerdos** deberá ser **validada previamente** por la Junta Directiva o el Comité Ejecutivo.

2. Líneas de mensaje y posicionamiento público

- Todas las intervenciones en nombre de ADEE deberán **seguir las directrices y posicionamientos aprobados por la Asamblea General**.
- **No se podrán hacer declaraciones políticas o ideológicas** en nombre de ADEE que no hayan sido aprobadas formalmente.

3. Prohibición de compromisos unilaterales

- Ningún representante de ADEE podrá asumir **compromisos financieros, jurídicos o estratégicos** sin la autorización expresa de la Asamblea General o la Junta Directiva.

ARTÍCULO 16: PARTICIPACIÓN EN REDES, FOROS Y ALIANZAS ESTRATÉGICAS

1. Adhesión a redes y plataformas

- ADEE podrá formar parte de **redes, alianzas y plataformas del ámbito de la discapacidad y derechos humanos**, siempre que:
 - Se respete la independencia de ADEE.
 - No haya conflicto de intereses con los objetivos de la Asociación.
 - Se cuente con la aprobación de la Junta Directiva.

2. Designación de representantes

- La Junta Directiva designará a las personas encargadas de representar a ADEE en cada red o foro.
- Se priorizará la **rotación de representantes** para evitar la acumulación de poder y garantizar una representación plural.

3. Obligación de informar a la Junta Directiva

- Las personas que representen a ADEE en foros externos deberán presentar **un informe escrito tras cada participación**, detallando:
 - Temas tratados.
 - Posiciones adoptadas.

- Decisiones relevantes para ADEE.

ARTÍCULO 17: REPRESENTACIÓN DE ADEE EN ORGANISMOS PÚBLICOS Y PRIVADOS

1. Criterios para la participación institucional:

ADEE podrá participar en reuniones, mesas de trabajo y procesos legislativos exclusivamente con el fin de garantizar la protección y promoción de los derechos de las personas con acondroplasia y otras displasias esqueléticas. Su participación será siempre apartidista, transparente y fundamentada en evidencia, sin permitir que intereses políticos ajenos interfieran en su labor.

2. Participación en procesos legislativos y de incidencia política

ADEE tendrá un rol activo en la incidencia legislativa y política pública cuando ello sea necesario para defender los derechos, la accesibilidad y la equidad para las personas con acondroplasia y otras displasias esqueléticas. Su actuación será siempre imparcial y basada en el interés colectivo de su comunidad, evitando cualquier uso político de la Asociación.

ARTÍCULO 18: AUTORIZACIONES Y LÍMITES DE LA REPRESENTACIÓN INSTITUCIONAL

1. Casos en los que se requiere autorización expresa

- Cualquier intervención que implique:
 - **Firmar acuerdos o convenios** en nombre de ADEE.
 - **Asumir compromisos económicos o jurídicos.**
 - **Representar a ADEE en actos de alta relevancia política o institucional.**

2. Prohibición de uso personal de la representación de adee

- Ninguna persona podrá **usar su condición de miembro de ADEE para beneficio personal, profesional o político.**
- Está estrictamente prohibido:
 - **Promocionar intereses personales o empresariales** utilizando la imagen de ADEE.
 - **Participar en eventos de otras organizaciones como representante de ADEE sin autorización.**

- **Negociar acuerdos sin el aval de la Junta Directiva o la Asamblea General.**

3. Sanciones por uso indebido de la representación

- En caso de incumplimiento, se aplicarán sanciones que pueden incluir:
 - **Revocación inmediata de la representación.**
 - **Expulsión de la persona infractora** de la Asociación si hay daño grave.
 - **Acciones legales en caso de fraude, falsedad documental o malversación.**

CAPÍTULO 5: GESTIÓN DE RECURSOS Y TRANSPARENCIA FINANCIERA

Este capítulo establece las normas que garantizan el **uso ético, transparente y responsable de los recursos económicos, materiales y humanos** de ADEE, asegurando que toda la gestión financiera **esté sometida a controles rigurosos** para evitar corrupción, fraude o malversación.

ARTÍCULO 19: USO ÉTICO DE LOS RECURSOS FINANCIEROS

1. Principios rectores

- Todos los recursos económicos de ADEE deberán destinarse **exclusivamente** a los fines y actividades de la Asociación.
- La gestión financiera deberá regirse por los principios de **eficiencia, austeridad y transparencia**, evitando cualquier gasto innecesario o injustificado.
- Se prohíbe cualquier uso personal o privado de los fondos de ADEE.

2. Prohibiciones expresas

- No se podrán realizar pagos en efectivo por encima de los límites legales establecidos.
- Queda prohibida la utilización de tarjetas de la Asociación para gastos personales.

- No se podrán realizar **préstamos, anticipos o adelantos** de fondos a miembros de ADEE.

ARTÍCULO 20: PRINCIPIOS DE TRANSPARENCIA FINANCIERA Y AUDITORÍA

1. Obligación de presentación de cuentas

- ADEE deberá presentar un **balance económico anual**, que deberá ser aprobado por la Asamblea General.
- Se publicará un **informe financiero anual**, accesible para todas las personas asociadas.

2. Auditoría interna y externa

- Se garantizará la realización de **auditorías externas anuales** cuando los ingresos de ADEE superen el umbral establecido legalmente.

3. Accesibilidad a la información financiera

- Cualquier persona asociada podrá solicitar información detallada sobre el uso de los fondos, con excepción de datos protegidos por normativa de privacidad.

ARTÍCULO 21: PROHIBICIONES SOBRE EL USO INDEBIDO DE FONDOS

1. Gastos no autorizados

- No se podrán realizar gastos que no hayan sido **aprobados previamente** por la Junta Directiva.
- Se prohíben gastos suntuosos o no alineados con los objetivos de ADEE.

2. Control de dietas y gastos de representación

- Los gastos derivados de representación deberán ser **justificados documentalmente** y aprobados por la Junta Directiva.
- No se cubrirán **viajes o dietas** que no estén directamente relacionados con las actividades de ADEE.

3. Sanciones por uso indebido de fondos

- En caso de **malversación, fraude o uso indebido**, la persona responsable deberá reintegrar los fondos y se aplicarán

sanciones disciplinarias, incluyendo la **expulsión de ADEE y la denuncia ante organismos competentes.**

ARTÍCULO 22: CRITERIOS PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL Y SERVICIOS

1. Principios de contratación

- Toda contratación de personal o servicios deberá realizarse bajo criterios de **publicidad, concurrencia y objetividad.**
- Se garantizará **igualdad de oportunidades**, evitando cualquier tipo de **favoritismo, nepotismo o clientelismo.**

2. Prohibiciones y restricciones

- **No se podrán contratar familiares directos** (hasta segundo grado de consanguinidad) de miembros de la Junta Directiva, salvo que:
 - Se justifique la contratación mediante un proceso competitivo abierto.
 - Se apruebe por mayoría cualificada de la Asamblea General.

3. Contratación de servicios

- Todos los contratos con proveedores deberán **formalizarse por escrito** y contar con cláusulas que garanticen **transparencia y cumplimiento ético.**
- Se establecerán mecanismos de control para **evitar sobrecostes, conflictos de interés o fraudes contractuales.**

ARTÍCULO 23: CONTROL Y SUPERVISIÓN DE LA GESTIÓN ECONÓMICA

1. Revisión de cuentas en asamblea general

- La Asamblea General deberá aprobar anualmente:
 - El balance financiero del año anterior.
 - El presupuesto para el año en curso.
- Cualquier desviación presupuestaria significativa deberá ser comunicada y aprobada por la Asamblea General.

2. Mecanismos de denuncia financiera

- Se habilitará un canal seguro y confidencial para que cualquier persona asociada pueda **denunciar irregularidades financieras**, garantizando su protección frente a represalias.
- Todas las denuncias serán revisadas por el Comité de Transparencia Financiera, que podrá remitirlas al Comité de Ética en caso de infracción grave.

CAPÍTULO 6: NORMAS DE CONDUCTA PARA LAS PERSONAS ASOCIADAS

Este capítulo regula los **derechos, deberes y normas de conducta** de las personas asociadas a ADEE, estableciendo mecanismos para **fomentar la participación responsable** y prevenir conductas que puedan comprometer la integridad de la Asociación.

ARTÍCULO 24: DERECHOS DE LAS PERSONAS ASOCIADAS

Todas las personas asociadas tienen derecho a:

1. **Participar activamente** en la vida de la Asociación, incluyendo la Asamblea General y las actividades organizadas por ADEE.
2. **Ser informadas** de la gestión económica, administrativa y organizativa de ADEE, con acceso a documentación relevante.
3. **Formar parte de los órganos de gobierno y representación**, cumpliendo los requisitos establecidos en los Estatutos.
4. **Proponer iniciativas, sugerencias o mejoras**, que deberán ser valoradas por la Junta Directiva o la Asamblea General.
5. **Ejercer su derecho a voto en las decisiones clave** de la Asociación.
6. **Recibir formación y capacitación** en las áreas relacionadas con los objetivos de ADEE.
7. **Denunciar irregularidades o malas prácticas** de manera segura, garantizando confidencialidad y protección frente a represalias.

ARTÍCULO 25: DEBERES DE LAS PERSONAS ASOCIADAS

Las personas asociadas deberán:

1. **Cumplir y respetar el Código Ético, los Estatutos y el Reglamento de Régimen Interno** de ADEE.

2. **Defender y promover los principios y valores de ADEE**, evitando conductas que perjudiquen la imagen de la Asociación.
3. **Respetar las decisiones de los órganos de gobierno** y contribuir a su correcto funcionamiento.
4. **Hacer un uso responsable de los recursos de ADEE**, evitando cualquier intento de instrumentalización de la Asociación con fines personales o ajenos a su misión.
5. **Mantener una actitud respetuosa y colaborativa** en todas las interacciones con otros miembros, voluntariado y órganos de gobierno.
6. **Abstenerse de realizar declaraciones en nombre de ADEE** sin autorización de la Junta Directiva.
7. **Evitar cualquier conflicto de interés** y, en caso de existir, comunicarlo a la Junta Directiva o al Comité de Ética.
8. **Cumplir con sus obligaciones económicas**, en caso de que la Asociación establezca cuotas de membresía.

ARTÍCULO 26: CONDUCTA ÉTICA EN LA PARTICIPACIÓN ASOCIATIVA

Las personas asociadas deberán actuar con **integridad, lealtad, transparencia y responsabilidad** en todas sus relaciones con ADEE, garantizando el cumplimiento de sus objetivos y valores.

1. **Confidencialidad y uso de información interna:**
 - Se prohíbe expresamente la divulgación, filtración o transmisión de información interna de ADEE a terceros sin autorización expresa de la Junta Directiva.
 - Esta prohibición incluye datos estratégicos, financieros, administrativos y cualquier información que pueda **afectar la reputación, estabilidad o intereses de ADEE**.
 - La utilización de información de ADEE en beneficio personal, profesional o de terceros, incluidos grupos u organizaciones competidoras, será sancionada con la máxima severidad.
2. **Compromiso con la transparencia y la comunicación interna:**
 - Toda persona asociada deberá garantizar que la información relevante para el desarrollo de ADEE sea compartida internamente y no retenida de manera intencionada.

- La omisión deliberada de información clave que pueda **perjudicar a ADEE o sus objetivos estratégicos** será considerada una infracción grave.

3. Conflictos de interés:

- Ninguna persona podrá participar en decisiones o negociaciones cuando exista un **conflicto de interés**, ya sea por motivos personales, familiares o profesionales.
- Se establece un **Registro de Conflictos de Interés**, gestionado por el Comité de Ética, donde constarán todas las declaraciones presentadas y su evaluación.
- Los conflictos de interés deberán ser **declarados anualmente** y cualquier incumplimiento en esta obligación será considerado una falta grave.

4. Actuación en nombre de ADEE:

- Ninguna persona podrá hablar en nombre de ADEE sin **autorización expresa** de la Junta Directiva.
- Cualquier intervención pública, declaración institucional o firma de acuerdos deberá ser **validada previamente** por la Junta Directiva o el órgano correspondiente.
- Se sancionará cualquier actuación que **desvirtúe, perjudique o contradiga** los principios de ADEE en espacios públicos, redes sociales o medios de comunicación.

5. Uso ético de recursos y bienes de ADEE:

- Los recursos de ADEE, incluyendo fondos, materiales y servicios, deben ser utilizados exclusivamente para los **finés institucionales** de la Asociación.
- Queda estrictamente prohibido el uso de recursos para **beneficio personal, familiar o de terceros ajenos a ADEE**.
- Se implementarán controles internos y auditorías periódicas para garantizar la correcta gestión de estos recursos.

6. Responsabilidad de la Junta Directiva y órganos de decisión:

- La Junta Directiva deberá **garantizar el cumplimiento de estas normas** y velar por su correcta aplicación.
- En caso de incumplimiento o negligencia en la aplicación del Código Ético, los miembros de la Junta Directiva podrán ser

sancionados, e incluso cesados, según lo establecido en el régimen interno.

- La Junta Directiva garantizará la **transparencia y equidad** en los procesos de selección de personal, voluntariado y contratación de servicios.
- Toda persona en cargo directivo deberá firmar una **Declaración de Compromiso Ético y Conflicto de Interés** de carácter anual

ARTÍCULO 27: USO DE REDES SOCIALES Y COMUNICACIÓN DIGITAL

1. Las personas asociadas deberán utilizar las redes sociales y medios digitales con responsabilidad y en coherencia con los valores de ADEE.
2. Queda prohibido difundir, comentar o insinuar en redes sociales, foros públicos o cualquier plataforma digital, información interna o confidencial de ADEE sin autorización expresa.
3. Se prohíbe realizar manifestaciones públicas que puedan afectar negativamente la imagen, el honor y el prestigio de la Asociación o de sus órganos de gobierno.
4. Se sancionará la generación de desinformación, manipulación de información o la difusión de rumores que puedan perjudicar la estabilidad de ADEE.
5. Queda prohibida la suplantación de identidad o la representación de ADEE en cualquier medio de comunicación o espacio público sin la debida autorización.
6. La difusión de opiniones personales en redes sociales no podrá comprometer ni contradecir los principios y valores institucionales de ADEE.
7. El uso de medios digitales para difamar, amenazar o acosar a cualquier miembro de ADEE será considerado una infracción grave.

CAPÍTULO 7: VOLUNTARIADO Y COLABORADORES EXTERNOS

Este capítulo regula los **derechos, deberes y normas de conducta** del **voluntariado y los colaboradores externos** que participen en las actividades y proyectos de ADEE, asegurando que su labor **se alinee con los principios y valores** de la Asociación.

ARTÍCULO 28: DEBERES Y RESPONSABILIDADES DEL VOLUNTARIADO

Las personas voluntarias que colaboren con ADEE deberán:

1. **Respetar el Código Ético y los principios de la Asociación**, así como sus Estatutos y Reglamento de Régimen Interno.
2. **Ejercer su labor con compromiso, responsabilidad y respeto** hacia las personas con acondroplasia y displasias esqueléticas, evitando actitudes paternalistas o asistencialistas.
3. **Garantizar la confidencialidad de la información** a la que tengan acceso en el desarrollo de sus actividades.
4. **No utilizar su rol como voluntario/a en ADEE para obtener beneficios personales, políticos o económicos.**
5. **Colaborar de manera coordinada con el equipo de ADEE**, cumpliendo con las indicaciones recibidas por la Junta Directiva o el equipo responsable de cada área.
6. **Respetar la diversidad y la inclusión**, evitando cualquier forma de discriminación o exclusión dentro de la Asociación.
7. **Informar a la Junta Directiva sobre cualquier irregularidad o conflicto** que pueda afectar la transparencia o el buen funcionamiento de ADEE.
8. **Comprometerse con la formación y capacitación continua**, participando en sesiones de sensibilización sobre discapacidad y derechos humanos.

ARTÍCULO 29: CRITERIOS DE SELECCIÓN Y FORMACIÓN DEL VOLUNTARIADO

1. **Selección de voluntariado**
 - Todas las personas voluntarias deberán **firmar un compromiso de adhesión** al Código Ético antes de iniciar su labor.
 - Se realizará un **proceso de selección**, garantizando que los perfiles sean adecuados a las necesidades de ADEE.
2. **Formación obligatoria**
 - Todas las personas voluntarias recibirán formación sobre:
 - **Principios éticos y valores de ADEE.**
 - **Normativa de protección de datos y confidencialidad.**

- **Habilidades para la interacción con personas con acondroplasia y otras displasias esqueléticas.**

3. Supervisión y evaluación

- La Junta Directiva y el equipo de coordinación del voluntariado realizarán **evaluaciones periódicas** sobre el desempeño y el compromiso del voluntariado.
- En caso de incumplimiento de sus deberes, se podrán aplicar sanciones o revocar la condición de voluntario/a.

ARTÍCULO 30: OBLIGACIONES DE LOS COLABORADORES EXTERNOS Y PROVEEDORES

1. Compromiso con la ética y la transparencia

- Toda entidad o persona que colabore con ADEE deberá suscribir un **compromiso de buenas prácticas**, garantizando que sus acciones respetan los principios de la Asociación.
- Los contratos con proveedores deberán incluir **cláusulas éticas y de responsabilidad social**, asegurando su alineación con los valores de ADEE.

2. Prohibición de conflictos de interés

- Los colaboradores externos no podrán **ejercer influencias indebidas** ni utilizar su relación con ADEE para obtener ventajas personales o empresariales.
- En caso de detectar un posible conflicto de interés, deberán **informarlo inmediatamente a la Junta Directiva o al Comité de Ética**.

3. Régimen de incompatibilidades

- No podrán ser colaboradores externos de ADEE aquellas personas o entidades que:
 - Hayan sido sancionadas por prácticas poco éticas o ilegales.
 - No cumplan con la normativa de inclusión y accesibilidad.
 - Hayan incurrido en fraude, corrupción o vulneraciones de derechos humanos.

ARTÍCULO 31: RÉGIMEN DE INCOMPATIBILIDADES PARA COLABORACIONES EXTERNAS

1. Limitaciones en la contratación de servicios

- ADEE no podrá contratar servicios de empresas o profesionales que tengan **relaciones familiares directas** (hasta segundo grado) con miembros de la Junta Directiva, salvo que:
 - Se justifique la contratación mediante un **proceso competitivo abierto y transparente**.
 - Se apruebe la contratación por mayoría cualificada en la Asamblea General.

2. Uso de recursos de ADEE

- Ninguna persona voluntaria o colaborador externo podrá utilizar los recursos, instalaciones o imagen de ADEE sin autorización expresa de la Junta Directiva.

3. Procedimiento para la evaluación de colaboradores externos

- El Comité de Ética podrá realizar **auditorías** y evaluaciones periódicas sobre las colaboraciones externas, pudiendo **revocar contratos o acuerdos** si detecta incumplimientos del Código Ético.

CAPÍTULO 8: RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y MECANISMOS DE DENUNCIA

Este capítulo regula los **procedimientos para la gestión de conflictos internos**, asegurando que las controversias se resuelvan con imparcialidad y que las denuncias de malas prácticas sean gestionadas con **confidencialidad, garantías y protección para las personas denunciantes**.

ARTÍCULO 32: COMISIÓN DE ÉTICA Y SUS COMPETENCIAS

1. Creación y funciones de la comisión de ética

- Se establecerá una **Comisión de Ética**, independiente de la Junta Directiva, encargada de:
 - Supervisar el cumplimiento del Código Ético.
 - Gestionar conflictos internos y externos.
 - Evaluar casos de conflictos de interés.
 - Investigar denuncias de malas prácticas.

- Aplicar sanciones conforme al Régimen Disciplinario de ADEE.

2. Composición de la Comisión

- La Comisión estará integrada por **personas asociadas sin cargos en la Junta Directiva**, elegidas por la Asamblea General.
- Se procurará que esté compuesta por al menos **tres miembros**, asegurando diversidad y equidad.
- Sus decisiones serán vinculantes y deberán ser aprobadas por mayoría absoluta.

3. Independencia y Transparencia

- Ningún miembro de la Comisión podrá ser juez y parte en un conflicto en el que tenga interés personal.
- Se garantizará la publicación anual de un **informe de cumplimiento ético**, detallando las resoluciones adoptadas.

ARTÍCULO 33: PROCEDIMIENTOS DE MEDIACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

1. Principios de resolución de conflictos

- Se priorizarán métodos de **mediación y conciliación** antes de aplicar sanciones.
- Todas las personas involucradas en un conflicto tendrán **derecho a ser escuchadas** y a presentar pruebas.

2. Proceso de mediación interna

- Cualquier conflicto entre personas asociadas, voluntariado o colaboradores deberá ser comunicado a la Comisión de Ética.
- Se promoverán **reuniones de mediación** con la intervención de una persona imparcial.
- Si no se alcanza una solución, el caso será elevado a la Junta Directiva para su resolución.

3. Resolución de conflictos en los órganos de gobierno

- Si el conflicto involucra a la Junta Directiva o al Comité Ejecutivo, la Comisión de Ética podrá solicitar la intervención de la Asamblea General.

- En caso de que un conflicto interno **afecte el funcionamiento de ADEE**, la Asamblea podrá tomar medidas extraordinarias, incluyendo la revocación de cargos.

ARTÍCULO 34: PROTECCIÓN DE DENUNCIANTES Y CONFIDENCIALIDAD

1. Se garantizará la confidencialidad de quienes denuncien infracciones dentro de ADEE, en especial las relacionadas con filtraciones de información o daño a la entidad.
2. Cualquier persona asociada que tenga conocimiento de un acto de filtración de información a terceros, o de la retención intencionada de información que pueda causar perjuicio a la Asociación, deberá comunicarlo a la Junta Directiva o al Comité de Ética para su evaluación.
3. No informar sobre situaciones de vulneración de la confidencialidad o daño a la entidad se considerará una infracción disciplinaria.
4. Se prohíbe cualquier represalia o acto de intimidación contra las personas que denuncien hechos ilícitos o contrarios al Código Ético de ADEE. Cualquier acción en este sentido será considerada una infracción muy grave y podrá conllevar la expulsión inmediata.
5. Las denuncias de comportamientos contrarios al Código Ético deberán presentarse por escrito, garantizando una investigación imparcial y la protección de la persona denunciante.
6. Se establece un mecanismo de denuncia anónima para garantizar la detección de posibles infracciones sin temor a represalias.
7. Se fijará un plazo máximo de 60 días hábiles para la resolución de denuncias presentadas ante la Junta Directiva o el Comité de Ética.
8. Se creará un Comité de Cumplimiento Ético, compuesto por miembros independientes, que supervisará la correcta aplicación del Código Ético y revisará los casos denunciados.

ARTÍCULO 35: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE CONFLICTOS INTERNOS

1. **Fases de actuación**
 - **Recepción de la denuncia o comunicación del conflicto.**
 - **Valoración preliminar** por la Comisión de Ética.
 - **Apertura de expediente** si hay indicios suficientes.

- **Mediación o conciliación, si es posible.**
- **Resolución por parte de la Comisión de Ética o derivación a la Asamblea General, en casos graves.**

2. Plazos de resolución

- Toda denuncia deberá ser **evaluada en un plazo máximo de 15 días hábiles.**
- La resolución definitiva deberá **emitirse en un plazo no superior a 60 días hábiles**, salvo en casos excepcionales.

3. Casos que requieren intervención de la asamblea general

- Cuando el conflicto implique a miembros de la Junta Directiva.
- Cuando existan **indicios de fraude, corrupción o abuso de poder.**
- Cuando se requiera una modificación estructural dentro de ADEE.

CAPÍTULO 9: RÉGIMEN SANCIONADOR Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Este capítulo establece los **tipos de infracciones, procedimientos de sanción y medidas disciplinarias** aplicables en ADEE, garantizando **imparcialidad, proporcionalidad y el derecho a defensa** en todos los casos.

ARTÍCULO 36: TIPOLOGÍA DE INFRACCIONES

Las infracciones se clasifican en **leves, graves y muy graves**, dependiendo de su impacto en la Asociación, sus personas asociadas y el cumplimiento de los principios de ADEE.

1. Infracciones leves

Son aquellas conductas que suponen un incumplimiento menor de las normas del Código Ético sin causar un **perjuicio** a ADEE.

Ejemplos de infracciones leves:

- Incumplimiento puntual de normas internas sin causar daño a la entidad.
- Falta de diligencia en la comunicación de información interna, sin intencionalidad maliciosa.

- Uso ocasional de los recursos de ADEE para fines no autorizados, sin intención fraudulenta.
- Falta de respeto o actitudes inadecuadas en reuniones internas sin consecuencias relevantes.
- **Sanciones por infracciones leves:**
 - Amonestación verbal o escrita.
 - Formación obligatoria en normas éticas o buen gobierno.
 - Suspensión temporal de participación en actividades de ADEE (hasta 3 meses).

Infracciones graves:

Son aquellas acciones u omisiones que afectan al correcto funcionamiento de ADEE, su imagen o su gobernanza, causando un **perjuicio significativo**.

- a) Utilización indebida de información interna sin autorización, cuando el impacto sea limitado.
- b) Retención intencionada de información relevante que pueda afectar a la operativa, reputación o intereses de ADEE.
- c) Difusión de información parcial o ambigua con la intención de perjudicar la imagen de ADEE o generar conflicto interno.
- d) Comunicación con entidades externas o competidoras sin autorización expresa, cuando pueda suponer un perjuicio estratégico o reputacional.
- e) Fomentar o contribuir, de manera intencionada o negligente, a la difusión de rumores, desinformación o desestabilización de la Asociación.
- f) Abuso de poder, discriminación, trato irrespetuoso o cualquier conducta que atente contra la convivencia dentro de ADEE.
- g) Incumplimiento reiterado de las obligaciones establecidas en el Código Ético o los Estatutos.

Sanciones por infracciones graves:

- Suspensión de derechos y funciones dentro de ADEE (de 3 meses a 1 año).
- Pérdida de acceso a información confidencial.

- Inhabilitación para ocupar cargos de responsabilidad durante hasta **3 años**.

Infracciones muy graves:

Son aquellas conductas que suponen un **daño grave o irreparable** a ADEE, su reputación o su operativa, o que vulneran gravemente los principios de ética y buen gobierno.

- a) La filtración de información estratégica, confidencial o sensible de ADEE a terceros sin autorización. b) La omisión deliberada de información relevante cuando ello cause daño a ADEE, su reputación, intereses o estrategia. c) La transmisión de información interna a organizaciones competidoras, colaborando con terceros en perjuicio de ADEE. d) Manipulación de procesos internos de decisión mediante fraude, corrupción o coerción. e) Uso indebido o fraudulento de los recursos, fondos o patrimonio de ADEE en perjuicio de la Asociación. f) Acoso, amenazas o violencia verbal o física contra cualquier persona asociada, voluntario o miembro del personal.

3. Sanciones por infracciones muy graves:

Expulsión inmediata de ADEE.

- **Inhabilitación permanente** para ocupar cargos de responsabilidad.
- **Acciones legales** si el daño causado es punible según la legislación vigente.
- **Disolución de la Junta Directiva** en casos de negligencia o encubrimiento de malas prácticas.

ARTÍCULO 37: PROCEDIMIENTOS DE SANCIÓN Y PLAZOS DE RESOLUCIÓN

1. Fases del procedimiento disciplinario

- **Denuncia o detección de la infracción.**
- **Investigación preliminar** por la Comisión de Ética, con recopilación de pruebas.
- **Audiencia de la persona afectada**, que podrá presentar pruebas y alegaciones.

- **Resolución y comunicación de la sanción**, con justificación de la decisión tomada.
- **Posibilidad de recurso**, si la persona sancionada considera que sus derechos han sido vulnerados.

2. Plazos de resolución

- **Las faltas leves** se resolverán en un plazo máximo de **15 días hábiles**.
- **Las faltas graves y muy graves** se resolverán en un plazo máximo de **60 días hábiles**.

3. Mecanismos de apelación

- Las personas sancionadas podrán presentar un **recurso de apelación** ante la Asamblea General en un plazo de **10 días hábiles** desde la notificación de la sanción.

ARTÍCULO 38: MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y SU APLICACIÓN

Las sanciones serán proporcionales a la gravedad de la infracción y podrán incluir:

1. Sanciones para infracciones leves

- Advertencia escrita con constancia en el registro interno.
- Prohibición temporal de participación en actividades de ADEE.

2. Sanciones para infracciones graves

- Suspensión temporal como persona asociada (de 3 a 12 meses).
- Inhabilitación para ocupar cargos de responsabilidad en ADEE.
- Exclusión de grupos de trabajo o representación institucional.

3. Sanciones para infracciones muy graves

- Expulsión definitiva de ADEE, con prohibición de reincorporación.
- Denuncia ante autoridades competentes en caso de delito.
- Embargo o restitución de fondos en caso de malversación o fraude.

ARTÍCULO 39: RECURSOS Y APELACIONES ANTE SANCIONES IMPUESTAS

1. Garantía de derecho a defensa

- Toda persona sancionada tiene derecho a **ser escuchada y presentar pruebas** antes de la resolución de su caso.
- Podrá contar con **una persona mediadora** en el proceso.

2. Presentación de recursos

- Los recursos deberán presentarse **por escrito** y dirigirse a la Comisión de Ética.
- En casos graves o muy graves, la Asamblea General podrá ser convocada para una revisión del caso.

3. Suspensión temporal de la sanción

- Si se presenta un recurso, la sanción **podrá suspenderse temporalmente**, salvo en casos de **riesgo para la integridad o seguridad** de ADEE o sus miembros.

Procedimiento de apelación

1. Plazo para presentar un recurso:

- Las personas sancionadas dispondrán de un **plazo máximo de 15 días hábiles** desde la notificación de la sanción para presentar un recurso ante el Comité de Ética.
- El recurso deberá presentarse por escrito, detallando los argumentos y pruebas que justifiquen la impugnación de la sanción.

2. Evaluación del recurso:

- El Comité de Ética analizará el recurso y podrá:
 - ✓ **Ratificar la sanción** si considera que fue aplicada correctamente.
 - ✓ **Modificar la sanción** si se determina que fue desproporcionada o existen circunstancias atenuantes.
 - ✓ **Revocar la sanción** si se demuestra que la persona sancionada no cometió la infracción o hubo errores en el proceso.

3. Plazo de resolución:

- El Comité de Ética deberá emitir una resolución en un **plazo máximo de 30 días hábiles** tras la recepción del recurso.

Segunda instancia y revisión por la junta directiva

4. Apelación ante la Junta Directiva:

- Si la persona sancionada no está conforme con la resolución del Comité de Ética, podrá presentar una **segunda apelación ante la Junta Directiva** en un plazo de 10 días hábiles tras la resolución.
- La Junta Directiva tendrá un **plazo de 30 días hábiles** para revisar el caso y emitir una decisión definitiva.

5. Causales de inadmisión de apelaciones:

- No se admitirán recursos fuera del plazo establecido.
- No se aceptarán recursos sin fundamentos ni pruebas que los respalden.
- No procederá apelación en sanciones de **expulsión inmediata por infracciones muy graves** (ej. fraude, filtración de datos, corrupción), salvo que existan **pruebas claras de un error en el proceso sancionador**.

Garantías del proceso de apelación

6. Derecho a defensa:

- La persona sancionada podrá presentar pruebas y alegaciones en su defensa durante el proceso de apelación.
- En caso de sanciones muy graves, se permitirá la asistencia de un **asesor legal o representante** en el proceso de apelación.

7. Prohibición de represalias:

- Ninguna persona sancionada que interponga un recurso podrá ser objeto de represalias o discriminación dentro de ADEE.
- Si se detectan represalias, se sancionará a los responsables con la **máxima gravedad**.

Cierre del procedimiento y decisión final

8. Carácter vinculante de la decisión final:

- La resolución de la Junta Directiva o del Comité de Ética en segunda instancia será **definitiva y de obligado cumplimiento**.
- No se admitirán nuevos recursos salvo que **aparezcan nuevas pruebas concluyentes** que no hayan sido valoradas en la primera resolución.

9. Registro de sanciones y apelaciones:

- Todas las sanciones y recursos deberán ser documentados en un **Registro Interno de Ética y Disciplina**.
- La información sobre sanciones se tratará con **confidencialidad**, garantizando el derecho a la privacidad de las personas afectadas.

CAPÍTULO 10: SUPERVISIÓN, SEGUIMIENTO Y MEJORA CONTINUA

Este capítulo establece los mecanismos de **control, auditoría y mejora continua** del Código Ético, asegurando su aplicación efectiva y su actualización conforme a la evolución de ADEE y su entorno.

Artículo 40: indicadores de cumplimiento ético

1. Evaluación del cumplimiento del código ético

- La Comisión de Ética y Transparencia desarrollará **indicadores específicos** para medir el grado de cumplimiento del Código.
- Se aplicarán evaluaciones periódicas para determinar:
 - Nivel de cumplimiento de las normas éticas.
 - Existencia de conflictos de interés gestionados correctamente.
 - Transparencia en la toma de decisiones.

2. Ámbitos de evaluación

- **Órganos de gobierno:** Revisión del nivel de transparencia, participación y toma de decisiones éticas.
- **Personas asociadas:** Análisis de la implicación y cumplimiento de sus deberes.
- **Gestión de recursos:** Control de la eficiencia y ética en la administración financiera.
- **Participación externa:** Evaluación de la coherencia de la representación de ADEE en espacios institucionales.

ARTÍCULO 41: EVALUACIONES PERIÓDICAS DE GOBERNANZA Y TRANSPARENCIA

Para garantizar la **eficacia, transparencia y buen gobierno en ADEE**, se establecerán mecanismos de **evaluación periódica** que permitan supervisar

el desempeño de la Junta Directiva, la gestión de recursos y el cumplimiento de las normas de ética y transparencia.

Evaluación Anual del Gobierno de ADEE

1. Realización de auditorías internas y externas:

- Se llevarán a cabo **auditorías anuales** para evaluar el cumplimiento de las normas de buen gobierno y la transparencia en la gestión de recursos.
- Estas auditorías podrán ser **internas o externas**, asegurando imparcialidad y objetividad en el análisis.

2. Supervisión del desempeño de la Junta Directiva:

- Se implementará una **evaluación anual del desempeño de la Junta Directiva**, que analizará su nivel de transparencia, cumplimiento de funciones y toma de decisiones estratégicas.
- Si se detectan **fallos de gestión, conflictos de interés o incumplimientos graves**, se podrá recomendar su cese o la aplicación de medidas correctivas.

Control y transparencia en la gestión de recursos

3. Obligación de publicar informes de gestión:

- La Junta Directiva deberá publicar **informes de gestión y económicos** anualmente, asegurando el acceso a la información de todas las personas asociadas.
- Estos informes incluirán:
 - ✓ Balance económico y uso de recursos.
 - ✓ Evaluación de la transparencia en la toma de decisiones.
 - ✓ Medidas adoptadas para prevenir conflictos de interés y malas prácticas.

4. Sistema de control financiero y uso de fondos:

- Se establecerá un **mecanismo de supervisión del uso de fondos y recursos** para evitar irregularidades.
- En caso de detectar **gestión fraudulenta o malversación**, se informará a la Asamblea General y se tomarán medidas disciplinarias contra los responsables.

ARTÍCULO 42: AUDITORÍAS ÉTICAS Y EXTERNAS

1. Auditoría interna semestral

- La Comisión de Ética realizará **una auditoría interna cada seis meses** para detectar posibles riesgos éticos.
- Se revisarán contratos, decisiones estratégicas, denuncias recibidas y cumplimiento del Código.

2. Auditoría externa anual

- Se garantizará una revisión externa del cumplimiento de la ética y transparencia en ADEE al menos **una vez al año**.
- El resultado de la auditoría será publicado para consulta de todas las personas asociadas.

3. Acciones correctivas

- Si una auditoría detecta irregularidades, la Junta Directiva deberá **implementar medidas correctivas en un plazo máximo de 60 días**.
- En caso de falta de acción, la Asamblea General podrá intervenir y exigir responsabilidades.

ARTÍCULO 43: PUBLICACIÓN DE INFORMES DE SUPERVISIÓN

1. Informe anual de cumplimiento ético

- Se elaborará un informe con:
 - Número y tipo de denuncias recibidas.
 - Resoluciones de la Comisión de Ética.
 - Resultados de auditorías y encuestas de gobernanza.

2. Difusión y Acceso a la Información

- Los informes estarán disponibles para todas las personas asociadas en un espacio digital seguro.
- Se podrán realizar sesiones informativas para explicar los resultados y mejoras implementadas.

ARTÍCULO 44: REGLAS PARA LA PARTICIPACIÓN EN EVENTOS PÚBLICOS Y PRIVADOS

1. Representación oficial de ADEE

- Solo podrán representar oficialmente a ADEE aquellas personas que hayan sido **autorizadas por la Junta Directiva**.

- Antes de participar en un evento o reunión institucional en nombre de ADEE, la persona designada deberá:
 - Informar sobre el propósito del evento.
 - Explicar los temas a tratar y la postura de ADEE.
 - Presentar un informe posterior sobre los resultados de la participación.

2. Criterios éticos para la participación

- ADEE solo participará en eventos alineados con sus valores y principios.
- No podrá asistir ni colaborar con organizaciones o eventos que:
 - Promuevan discursos discriminatorios o contrarios a los derechos humanos.
 - Pongan en riesgo la independencia y neutralidad de ADEE.
 - Supongan un **conflicto de interés** con la misión de la Asociación.

ARTÍCULO 45: REPRESENTACIÓN DE ADEE EN PLATAFORMAS, REDES Y ALIANZAS

1. CONDICIONES PARA LA ADHESIÓN A REDES Y PLATAFORMAS

- ADEE podrá formar parte de redes y alianzas estratégicas cuando:
 - Su participación contribuya al logro de sus objetivos.
 - No comprometa su autonomía ni su integridad.
 - Se apruebe previamente en la junta directiva.

2. Designación de representantes

- La Junta Directiva elegirá a las personas que participarán en redes externas, garantizando:
 - **Rotación de cargos** para evitar la acumulación de poder.
 - Formación previa sobre la postura oficial de ADEE en los temas a tratar.
 - Responsabilidad en la representación de los intereses de ADEE.

3. **Obligación de informar a la asamblea general**

- Todas las participaciones en plataformas externas deberán ser documentadas y expuestas a la Asamblea General.
- Se elaborará un informe periódico sobre el impacto de la participación de ADEE en estos espacios.

ARTÍCULO 46: PROHIBICIÓN DE COMPROMETER A ADEE SIN AUTORIZACIÓN EXPRESA

1. **Regulación de la firma de acuerdos**

- Ningún miembro de ADEE podrá firmar **convenios, declaraciones conjuntas o acuerdos** en nombre de la Asociación sin la aprobación previa de la Junta Directiva.

2. **Sanciones por compromisos no autorizados**

- Si se detecta que una persona ha asumido compromisos en nombre de ADEE sin autorización, podrá:
 - Recibir una advertencia formal.
 - Ser suspendida de su función representativa.
 - En casos graves, ser expulsada de la Asociación.

ARTÍCULO 47: EVALUACIÓN DE LA INCIDENCIA POLÍTICA Y SOCIAL DE ADEE

1. **Mecanismos de evaluación**

- ADEE evaluará periódicamente su impacto en la incidencia política y social mediante:
 - Análisis de sus aportes en foros legislativos.
 - Revisión de los cambios normativos impulsados por su trabajo.
 - Encuestas internas para medir la percepción de su participación en redes.

2. **Rendición de cuentas sobre la incidencia externa**

- La Junta Directiva presentará **un informe anual** sobre la actividad de ADEE en espacios de incidencia.
- La Asamblea General podrá **revisar y modificar** la estrategia de participación externa en función de los resultados obtenidos.

CAPÍTULO 11: PARTICIPACIÓN EN ESPACIOS EXTERNOS Y REDES DE INCIDENCIA

Este capítulo regula la **participación institucional de ADEE en foros, redes, alianzas estratégicas y procesos de incidencia política o legislativa**, garantizando que todas sus acciones se alineen con los valores de la Asociación y beneficien exclusivamente a las personas con acondroplasia y otras displasias esqueléticas.

ADEE actúa con **neutralidad política, transparencia y responsabilidad**, evitando cualquier forma de instrumentalización o uso indebido de su representación institucional.

ARTÍCULO 44: PRINCIPIOS GENERALES DE LA PARTICIPACIÓN EXTERNA

1. Alineación con la misión y valores de adee

- ADEE solo participará en espacios externos cuando esta participación **sea necesaria para la defensa de los derechos y la mejora de la calidad de vida de las personas con acondroplasia y otras displasias esqueléticas**.
- La representación institucional deberá respetar los principios de **transparencia, independencia, equidad y participación democrática**.

2. Neutralidad y autonomía institucional

- ADEE es una entidad **apartidista y autónoma**, por lo que no podrá ser utilizada como plataforma para la promoción de partidos políticos, figuras públicas o intereses ajenos a su misión.
- La Asociación podrá posicionarse sobre asuntos legislativos o de política pública **únicamente desde una perspectiva técnica y de derechos**, sin vinculación con ideologías partidistas.

3. Control ético de la representación

- Toda persona que represente a ADEE en un espacio externo deberá hacerlo **siguiendo las directrices aprobadas por la Junta Directiva**.
- Se implementarán **mecanismos de supervisión y rendición de cuentas** para evaluar la coherencia y efectividad de la participación externa de la Asociación.

ARTÍCULO 45: PARTICIPACIÓN EN REDES, ALIANZAS Y PLATAFORMAS

1. Criterios para la adhesión a redes y alianzas

- ADEE podrá formar parte de redes y plataformas que trabajen en el ámbito de los derechos de las personas con discapacidad, **siempre que estas alianzas sean beneficiosas para su comunidad.**
- Antes de adherirse a una red o alianza, la Junta Directiva deberá evaluar:
 - La compatibilidad de los objetivos de la plataforma con los valores de ADEE.
 - La independencia de la red respecto a intereses políticos, empresariales o personales.
 - La utilidad de la colaboración en términos de impacto y beneficios para la comunidad de ADEE.

2. Designación de representantes en redes externas

- Las personas designadas para representar a ADEE en redes externas deberán:
 - **Tener formación en derechos y ética institucional.**
 - Actuar con imparcialidad y responsabilidad, representando los intereses de ADEE sin desviaciones personales.
 - Presentar **informes periódicos** sobre la actividad en la red o alianza, asegurando la rendición de cuentas.

3. Obligación de informar a la asamblea general

- Todas las participaciones en redes externas deberán ser documentadas y reportadas en la Asamblea General.
- Se elaborará un **informe anual** sobre el impacto de la participación de ADEE en estas plataformas.

ARTÍCULO 46: PARTICIPACIÓN DE ADEE EN PROCESOS LEGISLATIVOS Y DE INCIDENCIA POLÍTICA

1. Criterios para la participación en normativa y políticas públicas

- ADEE podrá intervenir en procesos de elaboración de normativas, leyes y políticas públicas **exclusivamente cuando**

estos procesos impacten directamente en la vida de las personas con acondroplasia y otras displasias esqueléticas.

- La participación en estos espacios deberá:
 - **Ser técnica y basada en evidencia.**
 - **No comprometer la neutralidad política de ADEE.**
 - **Evitar cualquier conflicto de interés o instrumentalización de la Asociación.**

2. Regulación de la firma de acuerdos y declaraciones conjuntas

- ADEE solo podrá firmar documentos, convenios o declaraciones conjuntas con otros actores políticos o sociales si:
 - La Junta Directiva ha aprobado previamente la adhesión.
 - El contenido del acuerdo **no contradice la misión de ADEE ni compromete su autonomía.**

ARTÍCULO 47: CONTROL Y SUPERVISIÓN DE LA PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL

1. Evaluación periódica de la representación externa

- La Junta Directiva deberá realizar una evaluación anual de la participación de ADEE en espacios externos, asegurando que se mantenga alineada con su misión.
- La Comisión de Ética podrá auditar y evaluar la actuación de representantes de ADEE en estos espacios.

2. Sanciones por uso inadecuado de la representación de ADEE

- En caso de incumplimiento de las normas establecidas en este capítulo, la persona responsable podrá ser sancionada según el **Régimen Disciplinario** del Código Ético.
- Se podrá aplicar la **revocación inmediata del rol representativo** si se detecta:
 - Uso indebido de la imagen o identidad de ADEE.
 - Representación sin autorización de la Junta Directiva.
 - Actuación contraria a los principios de neutralidad, transparencia e imparcialidad.

CAPÍTULO 12: GESTIÓN DE CRISIS ÉTICAS Y PROTOCOLOS DE RESPUESTA

Este capítulo establece los **mecanismos de prevención, detección y actuación** ante crisis éticas que puedan comprometer la integridad de ADEE, su gobernanza o su imagen pública.

ARTÍCULO 48: DEFINICIÓN DE CRISIS ÉTICA Y TIPOS DE RIESGOS

1. Definición de crisis ética

- Se considera crisis ética cualquier **situación grave** que afecte la integridad, transparencia o reputación de ADEE, poniendo en riesgo su credibilidad y funcionamiento.

2. Tipos de riesgos éticos

- **Conflictos internos graves:** Enfrentamientos dentro de la Junta Directiva, bloqueos en la toma de decisiones o crisis de liderazgo.
- **Uso indebido de recursos:** Desvío de fondos, fraudes financieros o gestiones económicas opacas.
- **Casos de discriminación, acoso o abuso de poder:** Situaciones de vulneración de derechos dentro de la Asociación.
- **Conflictos de interés no declarados:** Decisiones adoptadas por miembros de ADEE que favorezcan sus intereses personales o de terceros.
- **Crisis de comunicación y reputación:** Difusión de información falsa, ataques externos o filtración de datos sensibles.

ARTÍCULO 49: ESTRATEGIA DE RESPUESTA ANTE UNA CRISIS ÉTICA

1. Fases de actuación

- **Fase 1: identificación y evaluación**
 - La Comisión de Ética analizará el alcance de la crisis y recopilará toda la información relevante.
 - Se determinará si la situación requiere **una intervención interna o una acción pública inmediata**.
- **Fase 2: contención y acción correctiva**

- Se establecerán **medidas urgentes para frenar el impacto de la crisis**, garantizando que no se agrave la situación.
- Se designará una **persona portavoz** para gestionar la comunicación interna y externa de manera clara y precisa.
- **Fase 3: resolución y sanción (si corresponde)**
 - Se definirán sanciones o medidas disciplinarias en caso de que la crisis haya sido provocada por una mala práctica interna.
 - Si la crisis proviene de factores externos, se establecerá una estrategia de defensa de la reputación de ADEE.
- **Fase 4: evaluación y prevención de futuros riesgos**
 - Tras la resolución de la crisis, se realizará **un análisis de las causas y se implementarán protocolos de prevención** para evitar situaciones similares en el futuro.
 - Se presentará un **informe final** con recomendaciones a la Asamblea General.

ARTÍCULO 50: COMUNICACIÓN EN SITUACIONES DE CRISIS ÉTICA

1. Manejo de la información interna

- Se garantizará que todas las personas asociadas sean informadas de manera **veraz y oportuna**, evitando rumores o especulaciones.
- Se establecerá un **canal seguro de comunicación** para aclarar dudas o recibir consultas sobre la crisis.

2. Relación con los medios de comunicación

- Solo las personas designadas por la Junta Directiva podrán emitir **comunicados oficiales** en nombre de ADEE.
- Se prohibirá que miembros no autorizados realicen declaraciones públicas sobre la crisis sin coordinación previa.

3. Prohibición de filtración de información sensible

- La difusión de datos internos sin autorización podrá ser sancionada según el Régimen Disciplinario.

ARTÍCULO 51: MEDIDAS CORRECTIVAS Y REVISIÓN DEL CÓDIGO TRAS UNA CRISIS

1. Aplicación de medidas correctivas

- Si la crisis revela deficiencias en los mecanismos de gobernanza, la Junta Directiva deberá **modificar los protocolos internos** para corregirlas.
- Se podrán proponer cambios en el Código Ético si se identifica **una laguna normativa** que haya facilitado la crisis.

2. Proceso de evaluación y seguimiento

- Se establecerá un **comité de seguimiento** para supervisar que las acciones correctivas sean implementadas de manera efectiva.
- Se incluirá la gestión de crisis en la **formación interna sobre ética y transparencia** para prevenir futuras situaciones de riesgo.

CAPÍTULO 13: FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN ÉTICA ORGANIZATIVA

Este capítulo establece un **programa estructurado de formación y sensibilización** en ética y buen gobierno para todas las personas vinculadas a ADEE. Su objetivo es **fomentar una cultura ética sólida, prevenir malas prácticas y fortalecer la transparencia y la rendición de cuentas.**

ARTÍCULO 52: PROGRAMAS DE FORMACIÓN ÉTICA PARA ÓRGANOS DE GOBIERNO

1. Formación obligatoria para cargos directivos

- Todas las personas que integren la Junta Directiva, el Comité Ejecutivo y los Comités de Trabajo deberán completar un **curso obligatorio de formación en ética organizativa** al asumir su cargo.
- Este curso incluirá:
 - Normas del Código Ético y Buen Gobierno de ADEE.
 - Gestión de conflictos de interés y transparencia en la toma de decisiones.

- Buenas prácticas en la administración de recursos y contratación.
- Mecanismos de denuncia y resolución de conflictos.

2. Actualización periódica

- Se ofrecerán **sesiones de formación anual** para actualizar conocimientos y adaptar las políticas de gobernanza a nuevas realidades.

ARTÍCULO 53: FORMACIÓN EN ÉTICA PARA VOLUNTARIADO Y PERSONAL CONTRATADO

1. Inducción ética para nuevos miembros

- Todas las personas voluntarias, profesionales y colaboradoras externas recibirán una sesión de **inducción ética** antes de comenzar su actividad en ADEE.

2. Sensibilización en derechos humanos y no discriminación

- Se desarrollarán programas de capacitación en:
 - Derechos de las personas con acondroplasia y displasias esqueléticas.
 - Lenguaje inclusivo y accesibilidad universal.
 - Prevención del paternalismo y enfoques asistencialistas.
 - Protocolos contra acoso, discriminación y exclusión.

3. Formación continua y evaluación de impacto

- ADEE garantizará un **programa de formación continua**, midiendo periódicamente su impacto y nivel de cumplimiento.

ARTÍCULO 54: INCLUSIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO EN TODOS LOS PROCESOS CLAVE

1. Compromiso de adhesión

- Todas las personas que formen parte de ADEE, en cualquier nivel, deberán firmar una **declaración de adhesión al Código Ético**, comprometiéndose a su cumplimiento.

2. Incorporación en la gestión y evaluación de proyectos

- Se implementará un **Checklist Ético** en la planificación y ejecución de proyectos, asegurando que cumplan con los principios de transparencia y equidad.

3. Seguimiento y evaluación

- La Comisión de Ética supervisará el grado de implementación de las acciones formativas y propondrá mejoras anualmente.

CAPÍTULO 14: DISPOSICIONES FINALES Y ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO

Este capítulo establece las **normas para la revisión, actualización y entrada en vigor** del Código Ético, garantizando su adaptación continua a las necesidades de ADEE y su alineación con los estándares de buen gobierno y transparencia.

ARTÍCULO 55: REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN PERIÓDICA DEL CÓDIGO

1. Periodicidad de revisión

- El Código Ético será revisado cada **dos años** o cuando la Asamblea General determine que es necesaria una actualización debido a:
 - Cambios en la legislación aplicable.
 - Situaciones no contempladas que requieran regulación específica.
 - Evaluaciones que indiquen deficiencias en su implementación.

2. Procedimiento de modificación

- Las propuestas de modificación podrán ser presentadas por:
 - La Junta Directiva.
 - La Comisión de Ética.
 - Un grupo de al menos **20% de las personas asociadas**.
- La Comisión de Ética analizará las propuestas y elaborará un informe que se presentará a la Asamblea General para su votación.
- Las modificaciones serán aprobadas si obtienen el respaldo de la **mayoría cualificada (2/3) de la Asamblea General**.

ARTÍCULO 56: MECANISMOS DE CONSULTA Y PARTICIPACIÓN EN LA MEJORA DEL CÓDIGO

1. Canales de participación

- Se habilitarán mecanismos de consulta para que cualquier persona asociada pueda proponer mejoras en el Código, incluyendo:
 - **Foros de debate internos** sobre ética y buen gobierno.
 - **Encuestas anónimas** para detectar necesidades de actualización.
 - **Buzón de sugerencias éticas**, gestionado por la Comisión de Ética.

2. Evaluación de impacto del código

- Se realizarán estudios periódicos para medir:
 - El nivel de cumplimiento del Código.
 - El grado de conocimiento de las normas éticas por parte de las personas asociadas.
 - La efectividad de los mecanismos de control y supervisión.

ARTÍCULO 57: ENTRADA EN VIGOR Y DEROGACIÓN DE NORMAS ANTERIORES

1. Aprobación y Entrada en Vigor

- Este Código entrará en vigor **el día siguiente a su aprobación por la Asamblea General**.
- La firma de adhesión al Código será obligatoria para todas las personas asociadas, miembros de la Junta Directiva, voluntariado y colaboradores externos.

2. Derogación de Normas Previas

- Queda derogado cualquier reglamento o código previo de ADEE que contradiga lo establecido en este documento.
- En caso de conflicto normativo, prevalecerán las disposiciones del **Código Ético y de Buen Gobierno** sobre cualquier otro reglamento interno.

CAPÍTULO 15: ANEXOS Y DOCUMENTOS COMPLEMENTARIOS

Este capítulo proporciona **documentos adicionales y herramientas prácticas** que garantizan la correcta implementación y cumplimiento del Código Ético en ADEE.

ANEXO 1: GLOSARIO DE TÉRMINOS ÉTICOS

Este glosario define conceptos clave utilizados en el Código Ético para asegurar su correcta interpretación.

- **Conflicto de interés:** Situación en la que los intereses personales, profesionales o económicos de una persona pueden comprometer su imparcialidad dentro de ADEE.
- **Buen gobierno:** Conjunto de normas y prácticas que garantizan transparencia, equidad y eficiencia en la gestión de ADEE.
- **Rendición de cuentas:** Obligación de las personas que ocupan cargos en ADEE de explicar y justificar sus decisiones y acciones.
- **Transparencia:** Principio que obliga a ADEE a garantizar acceso a la información relevante sobre su gestión.
- **Ética organizativa:** Conjunto de valores y normas que regulan la conducta de las personas asociadas, voluntariado y colaboradores de ADEE.
- **Corrupción:** Uso indebido del poder o de recursos de ADEE para obtener beneficios personales o favorecer a terceros.

ANEXO 2: FORMULARIO DE NOTIFICACIÓN DE CONFLICTOS ÉTICOS

Este formulario permite a cualquier persona asociada, voluntaria o colaboradora de ADEE informar sobre posibles infracciones al Código Ético de manera clara y estructurada.

Datos del remitente (opcional si se desea anonimato)

- Nombre y apellidos:
- Cargo o rol dentro de ADEE:
- Correo electrónico o teléfono de contacto (opcional):

Detalles del conflicto ético

- Fecha del incidente:

- Persona(s) involucrada(s):
- Descripción de los hechos:
- Impacto del incidente en ADEE:
- Medidas previas tomadas (si las hay):

Evidencias y pruebas

- Documentos o referencias adjuntas (si aplica).

Solicitud de confidencialidad

- Indicar si se desea que la identidad del denunciante se mantenga en reserva.

Firma (opcional)

- Firma y fecha de presentación.

Este formulario deberá enviarse a la Comisión de Ética para su evaluación.

ANEXO 3: EVALUACIÓN ÉTICA DE PROYECTOS Y ALIANZAS

Antes de iniciar cualquier proyecto o establecer acuerdos con entidades externas, ADEE deberá realizar una evaluación ética siguiendo los siguientes criterios:

1. Alineación con la misión de ADEE

- ¿El proyecto o acuerdo contribuye a los objetivos de la Asociación?
- ¿Respetar los principios de inclusión y derechos humanos?

2. Conflictos de interés

- ¿Existe alguna relación entre personas asociadas y la entidad colaboradora que pueda generar un conflicto de interés?
- Si la respuesta es sí, ¿se han tomado medidas de mitigación adecuadas?

3. Transparencia financiera

- ¿Se ha analizado la viabilidad económica del proyecto?
- ¿Existen mecanismos claros de rendición de cuentas?

4. Impacto y sostenibilidad

- ¿El proyecto tiene un impacto positivo a largo plazo en la comunidad de personas con acondroplasia y otras displasias esqueléticas?
- ¿Se ha evaluado el riesgo de dependencia financiera o de recursos externos?

Si alguna respuesta es negativa, el proyecto o alianza deberá ser revisado antes de su aprobación.

ANEXO 4: DECLARACIÓN DE ADHESIÓN AL CÓDIGO ÉTICO

Compromiso de cumplimiento

Yo, [nombre y apellidos], en calidad de [cargo o rol dentro de ADEE], declaro haber leído y comprendido el Código Ético, de Conducta y de Buen Gobierno de ADEE.

Me comprometo a:

- Cumplir con todas las normas y principios establecidos en el Código.
- Actuar con transparencia, integridad y responsabilidad en el ejercicio de mis funciones.
- Prevenir y reportar cualquier conflicto de interés o mala práctica que detecte dentro de ADEE.
- Respetar la dignidad de todas las personas asociadas y promover la igualdad y la no discriminación.
- No utilizar mi relación con ADEE para obtener beneficios personales, políticos o económicos.

Entiendo que el incumplimiento del Código puede derivar en medidas disciplinarias, incluyendo la suspensión o expulsión de la Asociación.

Firma:

Fecha:

Esta declaración deberá ser firmada y presentada a la Comisión de Ética antes de asumir cualquier cargo o función dentro de ADEE.

CAPÍTULO 16: PLAN DE COMUNICACIÓN ÉTICA

Este capítulo establece las directrices para una **comunicación interna y externa transparente, ética y alineada con los principios de ADEE**, garantizando que toda la información compartida refuerce la integridad y la confianza en la Asociación.

ARTÍCULO 58: DIRECTRICES GENERALES DE COMUNICACIÓN

1. Principios éticos de la comunicación

- Toda comunicación de ADEE deberá regirse por los principios de **transparencia, veracidad, respeto e inclusión**.
- La información difundida deberá ser **precisa y accesible**, evitando el uso de lenguaje discriminatorio o excluyente.
- No se permitirán comunicaciones que atenten contra la dignidad de las personas con acondroplasia y otras displasias esqueléticas.

2. Obligación de responsabilidad en la comunicación

- Las personas que gestionen la comunicación en ADEE deberán:
 - Verificar la exactitud de la información antes de su difusión.
 - Respetar la confidencialidad de los datos personales y estratégicos.
 - Evitar publicaciones o comentarios que puedan dañar la imagen de la Asociación.

ARTÍCULO 59: COMUNICACIÓN INTERNA Y PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA

1. Mecanismos de comunicación interna

- Se establecerán canales internos para la difusión de información relevante, incluyendo:
 - Boletines informativos periódicos.
 - Reuniones abiertas para consultas y debates.
 - Plataformas digitales seguras para la comunicación entre miembros.

2. Acceso a la información para personas asociadas

- Todas las personas asociadas tienen derecho a recibir información clara sobre la gestión de ADEE.

- Se garantizará la **publicación de actas, informes y decisiones relevantes**, respetando los límites de confidencialidad.

3. Protocolo de resolución de dudas y solicitudes de información

- Las consultas sobre la gestión de ADEE deberán ser respondidas en un **plazo máximo de 15 días hábiles**.
- En caso de solicitudes complejas, la Junta Directiva podrá solicitar una ampliación del plazo.

ARTÍCULO 60: COMUNICACIÓN EXTERNA Y RELACIÓN CON LOS MEDIOS

1. Normas para la representación de adee en el ámbito público

- Solo podrán hacer declaraciones públicas en nombre de ADEE aquellas personas designadas oficialmente por la Junta Directiva.
- Cualquier declaración debe **ser coherente con los valores y posicionamientos oficiales** de la Asociación.
- Se prohibirá a personas no autorizadas utilizar la imagen de ADEE para expresar opiniones personales en medios de comunicación.

2. Manejo de crisis comunicacionales

- En situaciones de crisis, la comunicación externa deberá ser gestionada exclusivamente por la **portavocía oficial de ADEE**, siguiendo estos pasos:
 - Evaluación del impacto de la crisis.
 - Elaboración de un mensaje claro y unificado.
 - Respuesta rápida y coordinada en los medios oficiales de ADEE.

3. Uso de redes sociales

- Las cuentas oficiales de ADEE deberán ser administradas con responsabilidad, evitando:
 - Contenidos que generen polémicas innecesarias.
 - Uso de lenguaje ofensivo o discriminatorio.
 - Difusión de información sin verificación previa.

4. Sanciones por uso inapropiado de la comunicación externa

- Se sancionará el uso indebido de la imagen, nombre o identidad de ADEE en publicaciones que afecten su reputación o credibilidad.
- En caso de infracción, la Comisión de Ética evaluará medidas disciplinarias proporcionales.

ARTÍCULO 61: PROTECCIÓN DE DATOS Y CONFIDENCIALIDAD

1. Normas para el tratamiento de información sensible

- Se garantizará la protección de **datos personales y estratégicos** de ADEE, asegurando su uso exclusivo para fines institucionales.
- Ninguna persona podrá compartir información confidencial sin la debida autorización.

2. Protocolos de seguridad en la información

- Se implementarán medidas para evitar la filtración o uso indebido de datos sensibles, incluyendo:
 - Control de acceso a documentos estratégicos.
 - Uso de plataformas seguras para el almacenamiento de información.

ARTÍCULO 62: EVALUACIÓN Y MEJORA DEL PLAN DE COMUNICACIÓN

1. Indicadores de evaluación

- Se medirán periódicamente aspectos clave como:
 - Grado de acceso a la información por parte de las personas asociadas.
 - Coherencia y calidad de los mensajes institucionales.
 - Impacto de la estrategia de comunicación en la imagen de ADEE.

2. Mecanismos de actualización

- La Junta Directiva podrá revisar y ajustar las estrategias de comunicación según los resultados de las evaluaciones.
- Se fomentará la participación de las personas asociadas en la mejora continua del Plan de Comunicación.

CAPÍTULO 17: CONCLUSIONES Y COMPROMISOS

Este capítulo establece el **compromiso colectivo de ADEE** con la ética, la transparencia y el buen gobierno, asegurando la correcta implementación y cumplimiento del Código Ético en todas las áreas de la Asociación.

ARTÍCULO 63: DECLARACIÓN DE COMPROMISO INSTITUCIONAL

1. Compromiso de ADEE con la ética y la transparencia

- ADEE se compromete a actuar con **imparcialidad, integridad y responsabilidad**, garantizando que todas sus decisiones y acciones sean coherentes con los valores de la Asociación.
- Se asegurará que los **órganos de gobierno, personas asociadas, voluntariado y colaboradores externos** cumplan con los principios del Código Ético.
- Se mantendrá una política de **tolerancia cero ante la corrupción, los conflictos de interés y el uso indebido de la Asociación para fines personales o ajenos a su misión.**

2. Aplicación del código ético

- El Código Ético será un documento **vinculante** para todas las personas que formen parte de ADEE, estableciendo reglas claras de conducta y mecanismos de sanción en caso de incumplimiento.
- La Comisión de Ética será la encargada de **supervisar y garantizar el cumplimiento** del Código, proponiendo mejoras cuando sea necesario.

ARTÍCULO 64: RESPONSABILIDAD COLECTIVA Y PARTICIPACIÓN ACTIVA

1. Responsabilidad de las personas asociadas

- Cada persona asociada de ADEE es **responsable de contribuir al mantenimiento de una cultura organizativa ética y transparente.**
- Se espera que todas las personas actúen con **respeto, compromiso y responsabilidad** en sus interacciones dentro de la Asociación.

2. Rendición de cuentas y evaluación permanente

- La Junta Directiva deberá presentar **un informe anual de cumplimiento del Código Ético**, en el que se detallen:
 - Casos de conflictos de interés gestionados.
 - Sanciones aplicadas en caso de incumplimiento.
 - Resultados de auditorías internas y externas.
- Las personas asociadas podrán solicitar **explicaciones sobre las decisiones tomadas** en relación con la ética y la gobernanza.

ARTÍCULO 65: INCORPORACIÓN DEL CÓDIGO EN LA CULTURA ORGANIZATIVA

1. Aplicación del código en todos los procesos

- El Código Ético deberá ser una referencia en todos los procesos clave de ADEE, incluyendo:
 - Selección y formación de nuevas personas asociadas y voluntariado.
 - Gestión de recursos y contratación de servicios.
 - Relación con otras entidades y alianzas estratégicas.

2. Acciones de sensibilización y formación continua

- Se implementarán programas de **formación periódica** en ética organizativa, dirigidos a todas las personas que forman parte de ADEE.
- La sensibilización en buen gobierno será un **requisito obligatorio** para quienes ocupen cargos de representación.

ARTÍCULO 66: ADAPTABILIDAD Y MEJORA CONTINUA DEL CÓDIGO ÉTICO

1. Revisión y ajustes del código

- El Código Ético será revisado cada **dos años** o en el momento en que la Asamblea General lo considere necesario.
- Se garantizará un **proceso participativo** en la revisión del Código, permitiendo que las personas asociadas presenten propuestas de mejora.

2. Mecanismos de consulta y seguimiento

- Se habilitarán canales de consulta para resolver dudas sobre la aplicación del Código.

- La Comisión de Ética realizará un **seguimiento continuo** para asegurar su correcta implementación y efectividad.

CAPÍTULO 18: DISPOSICIONES FINALES

Este capítulo establece las **normas para la entrada en vigor, cumplimiento obligatorio y mecanismos de interpretación del Código Ético**, asegurando su aplicación efectiva dentro de ADEE.

ARTÍCULO 67: ENTRADA EN VIGOR DEL CÓDIGO ÉTICO

1. Aprobación y aplicación

- El presente Código Ético ha sido aprobado por la Asamblea General de ADEE en fecha **12 de febrero de 2025**.
- Su aplicación será obligatoria **a partir del día siguiente a su aprobación**, sin excepciones.

2. Obligación de cumplimiento

- Todas las personas asociadas, órganos de gobierno, voluntariado y colaboradores externos deberán cumplir con lo establecido en este Código.
- La firma de la **Declaración de Adhesión al Código Ético** será requisito indispensable para formar parte de ADEE o colaborar con la Asociación en cualquier capacidad.

3. Divulgación del código

- El Código Ético será accesible para todas las personas asociadas a través de los medios de comunicación oficiales de ADEE.
- Se organizarán sesiones informativas para explicar su contenido y aplicación.

ARTÍCULO 68: INTERPRETACIÓN DEL CÓDIGO

1. Autoridad interpretativa

- La Comisión de Ética será el órgano encargado de interpretar y resolver cualquier duda o conflicto derivado de la aplicación del Código Ético.
- En caso de discrepancia sobre su interpretación, la Asamblea General tendrá la última palabra.

2. Prevalencia normativa

- En caso de contradicción entre este Código y cualquier otro reglamento interno de ADEE, prevalecerán las disposiciones del **Código Ético, de Conducta y de Buen Gobierno**.

ARTÍCULO 69: RESPONSABILIDAD EN LA APLICACIÓN DEL CÓDIGO

1. Supervisión y control

- La Junta Directiva y la Comisión de Ética velarán por el cumplimiento del Código, garantizando su correcta aplicación en todas las áreas de la Asociación.
- Se implementarán auditorías periódicas para evaluar su impacto y efectividad.

2. Actualización y mejora continua

- El Código podrá ser modificado en función de las necesidades de ADEE, garantizando que sus principios se mantengan actualizados y adaptados a los cambios sociales y organizativos.

ARTÍCULO 70: UN COMPROMISO CON EL PRESENTE Y EL FUTURO

1. ADEE como referente en buen gobierno

- Con este Código Ético, ADEE reafirma su compromiso con la **ética, la inclusión y la responsabilidad social**, asegurando que todas sus acciones estén guiadas por la integridad y la transparencia.
- El Código no es un simple documento normativo, sino una **guía de valores y principios** que rigen la vida de la Asociación y garantizan su sostenibilidad en el tiempo.

2. Responsabilidad de cada persona en ADEE

- La construcción de un espacio ético no depende solo de los órganos de gobierno, sino de cada persona asociada, voluntaria o colaboradora que forma parte de ADEE.
- Se espera que cada miembro contribuya activamente al mantenimiento de un ambiente de **respeto, equidad y cooperación**.