

CÓDIGO ÉTICO

APROBADO POR UNANIMIDAD EN REUNIÓN DE JUNTA DIRECTIVA CELEBRADA EL 19 DE SEPTIEMBRE 2019.

RATIFICADO POR UNANIMIDAD EN ASAMBLEA GENERAL EXTRAORDINARIA CELEBRADA EL 17 DE JUNIO DE 2020.

ÍNDICE CÓDIGO ÉTICO.

1.	Presentación	3
2.	Código ético	4
2.1.	Objetivos	4
2.2.	La cultura AEA	4
2.3.	Misión	4
2.4.	Visión	5
2.5.	Valores	6
2.6.	Valores éticos	7
2.6.1.	Unidad	7
2.6.1.1.	Asociados y sus familiares	7
2.6.1.2.	Representantes	7
2.6.1.3.	Personas colaboradoras y voluntarias	8
2.6.1.4.	Equipo humano	8
2.6.2.	La persona con discapacidad y su familia como eje central de la acción	8
2.6.2.1.	Representantes	8
2.6.2.2.	Personas colaboradoras y voluntarias	9
2.6.2.3.	Equipo humano	9
2.6.3.	Independencia	9
2.6.3.1.	Representantes	10
2.6.3.2.	Personas colaboradoras y voluntarias	10
2.6.3.3.	Equipo humano	10
2.6.4.	Participación	10
2.6.5.	Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	10
2.6.5.1.	Representantes	11
2.6.5.2.	Personas colaboradoras y voluntarias	11

2.6.5.3.	Equipo humano	11
2.6.6.	Compromiso	11
2.6.6.1.	Representantes	11
2.6.6.2.	Equipo humano	12
2.6.7.	Transparencia en la gestión	12
2.6.7.1.	Representantes	12
2.6.7.2.	Equipo humano	13
2.6.8.	Calidad como excelencia	13
2.6.8.1.	Representantes	13
2.6.8.2.	Personas colaboradoras y voluntarias	14
2.6.8.3.	Equipo humano	14
2.6.9.	Responsabilidad	14
2.6.9.1.	Representantes	14
2.6.9.2.	Equipo humano	14
2.7.	Sobre el código ético	15
2.7.1.	Aceptación y cumplimiento del código ético	15
2.7.2.	Seguimiento	15
2.7.3.	Modificación	15
2.7.4.	Incumplimiento	15
2.7.5.	Vigencia	16

Código ético

1. PRESENTACIÓN

Durante los últimos años la Asociación Española de Aniridia ha experimentado un importante cambio en la gestión de sus recursos, detectándose la necesidad de encontrar la manera de mostrar y garantizar la existencia de una gestión profesional, transparente y de calidad, así como de mejora continua y buena administración de los recursos públicos y privados recibidos. Para lograrlo, un buen camino es la adopción de sistemas y procesos de gestión de la calidad, transparencia, ética y buen gobierno de la entidad, adaptados a sus particularidades.

En este documento se presenta a los asociados, personas colaboradoras y voluntarias, el firme compromiso de la entidad en el desarrollo de estos criterios. Por supuesto, se hace extensiva esta información a las instituciones públicas y privadas que colaboran con la Asociación, a través de sus subvenciones, donaciones y como colaboradores en las actividades desarrolladas.

A lo largo del presente documento se recoge el código ético que la Asociación Española de Aniridia ha adoptado para que rija todas sus actuaciones.

2. CÓDIGO ÉTICO

2.1. Objetivos.

El presente Código Ético de la Asociación Española Aniridia-AEA- (en adelante AEA) se adopta con los siguientes objetivos:

Poner el énfasis en el hecho de que la AEA es una organización animada y dirigida por valores.

Servir de orientación y guía de conducta en la actuación de la AE y de las personas que la integran.

2.2. La cultura AEA.

La AEA es una organización de interés social, de ayuda mutua y sin ánimo de lucro, constituida por tiempo indefinido, que se acoge a lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación (LODA) y disposiciones reglamentarias que se dicten en su desarrollo.

Esta organización, constituida en 1996, se denomina Asociación Española de Aniridia, integrada por afectados de Aniridia y alteraciones asociadas de todo el territorio español. Es SOCIO fundador de la Federación Española de Enfermedades Raras (FEDER), de la Asociación Aniridia

Europa y la Asociación Acción Visión España, socio miembro del Observatorio Nacional de Enfermedades Raras Oculares (ONERO)

La AEA es una organización no gubernamental, sin ánimo de lucro, libre e independiente de cualquier ideología o religión, que se rige con absoluto respeto a la Constitución Española y al resto del ordenamiento jurídico, así como a sus Estatutos, observando en todo orden de funcionamiento los criterios y principios democráticos.

La AEA tiene una cultura propia, manifestada a través de su misión, visión y valores.

2.3. Misión.

Fomentar en todas sus facetas y manifestaciones el estudio y el conocimiento social, médico y científico de la enfermedad denominada Aniridia y de las patologías asociadas a esta, defender los derechos sociales de las personas con Aniridia, sin que exista inequidad de ningún tipo ni por su origen o lugar de residencia ni por su situación socioeconómica; brindando un acceso universal a la información, tratamientos médicos-quirúrgicos, terapias psicológicas, sociales y educativas, poniendo en el centro de atención a la persona con Aniridia y, a continuación pero no por ello menos importante, a su entorno más cercano.

2.4. Visión.

Ser la Asociación de referencia para todas las personas con Aniridia, representando sus intereses en el sector socio sanitario, facilitando una amplia cobertura de Atención Social, impulsando la Investigación y trabajando activamente por la Igualdad de Oportunidades en el ámbito educativo, laboral y social.

2.5. Valores.

Los valores que inspiran y orientan la actuación de la ARM son los que sustentan la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y además y en concreto los de unidad, cohesión interna, respeto a la diversidad, independencia y neutralidad políticas o ideológicas, igualdad entre mujeres y hombres, funcionamiento democrático, participación, transparencia, calidad, comportamiento ético y solidaridad social.

Destinatarios

Los asociados de AEA, afectados por Aniridia y sus familiares, porque son parte integrante y esencial de la AEA.

Las personas que integran los órganos de gobierno de la AEA, unipersonales y colegiados, así como las estructuras de apoyo a los mismos:

Personas comisionadas, personas miembros de las comisiones y grupos de trabajo, en su labor a la hora de elaborar y encaminar la estrategia de la AEA, representar a la entidad en todo tipo de eventos o procesos, redactar documentos con la marca AEA, tomar posiciones públicas, participar de forma permanente o transitoria en organismos públicos o privados en nombre de la AEA, entre otras.

El equipo humano de la AEA, considerado en su globalidad, lo que incluye al personal contratado, al personal en prácticas y a las personas que colaboran con la AEA en calidad de voluntarias.

Las personas colaboradoras de la AEA desde el ámbito profesional, realizando labores relacionadas con la elaboración de estudios científicos, la asesoría jurídica, las acciones de comunicación y otras análogas.

Todas estas personas, desde su respectivo papel dentro o en conexión con la AEA, son responsables de aplicar los valores y normas éticas contenidos en este código de conducta en su labor y colaborar en su desarrollo, aplicación y cumplimiento, con arreglo a las atribuciones que corresponde a cada una de ellas en el entorno de la AEA.

2.6. Valores éticos.

La AEA ha querido otorgar a los valores recogidos en este Código el carácter de éticos en coherencia con el significado de la cultura AEA, que persigue una sociedad más humanizada, cohesionada e inclusiva, basada en valores.

- Unidad.
- La persona con discapacidad y su familia como motor y eje central de la acción.
- Independencia.
- Participación.
- Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Compromiso.
- Transparencia en la gestión.
- Calidad como excelencia.
- Responsabilidad.

2.6.1. UNIDAD.

La AEA se crea para ser la plataforma unitaria que aporta valor añadido al movimiento social de la discapacidad, en el entorno de la Aniridia tanto en cuanto se constituye como la única entidad representativa de las personas que conviven con Aniridia y alteraciones asociadas en España y orienta su actuación bajo el principio de unidad y cohesión de la discapacidad organizada, articulando y vertebrando a la sociedad civil representativa de las personas con discapacidad y de sus familias.

2.6.1.1. Asociados y sus familiares.

Serán objeto del máximo respeto y consideración por parte de la AEA y de sus estructuras, orgánicas y personas, que procurarán siempre prestar la colaboración propia de una relación basada en la reciprocidad y el mutuo apoyo.

Que defiendan los intereses del movimiento social de la discapacidad globalmente considerado, respetando el pluralismo y la diversidad que le son propios.

Que defiendan los intereses que les son propios y legítimos ante los poderes públicos y la sociedad, desde el respeto al conjunto del movimiento asociativo de la discapacidad globalmente considerado.

2.6.1.2. Representantes.

Asumirán como propios la misión, visión y valores que conforman la cultura AEA en todas las acciones de representación que les sean propias.

Nunca se manifestarán ostensiblemente contrarias al ideario de la AEA en las acciones de representación que les sean propias.

Orientarán su actividad representativa en el ámbito de la AEA con arreglo a los intereses globales de la discapacidad en general, y de la Aniridia y alteraciones asociadas, en particular, y nunca de acuerdo a sus intereses particulares.

2.6.1.3. Personas colaboradoras y voluntarias.

Respetarán y asumirán como propios la misión, visión y valores que conforman la cultura AEA a la hora de realizar los trabajos de colaboración para la AEA, cualesquiera que sean estos.

Nunca se manifestarán contrarias al ideario de la AEA en los trabajos de colaboración, cualesquiera que sean estos.

Tendrán en consideración, a modo de fuente de referencia necesaria para realizar cualquier trabajo de colaboración, el acervo ya producido por la AEA.

2.6.1.4. Equipo humano.

Respetarán y asumirán como propios la misión, visión y valores que conforman la cultura ARM, como base y referente de su labor dentro del equipo, que deberá impregnar toda su actuación profesional, no impidiendo su puesta en práctica por motivos de índole personal, profesional o corporativa.

2.6.2. LA PERSONA CON DISCAPACIDAD Y SU FAMILIA COMO EJE CENTRAL DE LA ACCIÓN.

Las personas con discapacidad en general y muy especialmente discapacidad visual, hombres, mujeres, niñas y niños, y sus familias, son los máximos referentes de la acción de la AEA y beneficiarios finales de la misma. La AEA aborda la discapacidad desde un enfoque de derechos

humanos. El eje de la acción reivindicativa de la AEA lo constituye por tanto la defensa de la plenitud de derechos, la no discriminación, la igualdad de oportunidades, la inclusión en la comunidad, la autodeterminación, la promoción de la autonomía personal y la emancipación sociales. En coherencia con esta perspectiva, la estrategia de la AEA está presidida por el enfoque inclusivo.

2.6.3. REPRESENTANTES.

Orientarán la estrategia de la AEA en función de las necesidades de las personas con discapacidad y de sus familias, priorizando en sus decisiones y tomas de posición, aquellas que procedan conforme a éste Código Ético.

Su acción evitará cualquier actitud que implique paternalismo o beneficencia. Denunciarán cualquier situación que vulnere los derechos de las personas con discapacidad.

Considerarán la inclusión como valor, adoptando el enfoque inclusivo en la estrategia de la AEAA.

Aplicarán los valores, principios y mandatos de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad como base fundamental y primera de la estrategia de la AEA.

Velarán especialmente por las personas en situación de mayor vulnerabilidad como consecuencia de sufrir múltiple discriminación.

Defenderán una imagen social de las personas con discapacidad acorde con la visión de derechos y el enfoque inclusivo.

Aplicarán los criterios de accesibilidad universal como presupuesto previo a cualquiera de sus actuaciones y como base para la inclusión social plena.

2.6.4. PERSONAS COLABORADORAS Y VOLUNTARIAS.

Aplicarán los valores, principios y mandatos de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad como base fundamental y primera de los trabajos que realicen para la AEA.

Aplicarán los criterios de accesibilidad universal como presupuesto previo a cualquiera de sus actuaciones y como base para la inclusión social plena.

2.6.5. EQUIPO HUMANO.

Aplicarán los valores, principios y mandatos de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad como base fundamental y primera en el desarrollo de las funciones propias de su puesto de trabajo.

Aplicarán los criterios de accesibilidad universal como presupuesto previo a cualquiera de sus actuaciones y como base para la inclusión social plena.

Procurarán que la sede de la AEA y todo el equipamiento técnico de la misma cumplan los criterios de accesibilidad universal y diseño para todas las personas.

Denunciarán cualquier situación que vulnere los derechos de las personas con discapacidad.

Promoverán la atención individualizada a las personas con discapacidad y a sus familias, facilitándose en todo el proceso un trato digno y respetuoso a las personas usuarias, garantizando el secreto profesional y la confidencialidad de la información y evitando distinciones de trato ajenas a las derivadas de criterios técnicos y profesionales.

Fomentarán el empoderamiento de las personas con discapacidad y la autodefensa de sus derechos.

2.6.6. INDEPENDENCIA.

La AEA una entidad independiente, sin adscripción política, ideológica o partidista, que actúa con plena autonomía e independencia tanto de los poderes públicos como de las formaciones políticas, las confesiones, los grupos de presión, los agentes sociales, las empresas y el resto de operadores y agentes. Asimismo, la AEA actúa sumando, aunando y articulando coherentemente las distintas voluntades y sensibilidades de sus miembros, fruto del debate y el consenso internos, sin someterse y sin dar preferencia a los intereses particulares o parciales de éstos.

2.6.7. REPRESENTANTES.

Fijarán la estrategia de la AEA libremente, sin atender a tomas de posición política, económica o de cualquier otra naturaleza, ni someterse a ningún control o dependencia orgánica de formaciones políticas, grupos de presión, agentes sociales y cualesquiera otras entidades públicas o privadas.

Evitarán cualquier manifestación personal de índole política o religiosa o similar en el ejercicio de su cargo.

2.6.8. PERSONAS COLABORADORAS Y VOLUNTARIAS.

Evitarán cualquier enfoque de índole política o religiosa o análoga en el desarrollo de los trabajos que realicen para la AEA.

2.6.9. EQUIPO HUMANO.

Velarán por la independencia de la AEA respecto a formaciones políticas, grupos de presión, agentes sociales o cualesquiera otras entidades públicas o privadas.

Evitarán cualquier manifestación de índole política o religiosa o similar en el desarrollo de las funciones propias de su puesto de trabajo.

Fomentarán acuerdos de colaboración con entidades públicas o privadas, velando para que estos no limiten en ningún caso la independencia de la AEA.

Actuando en representación y por cuenta de la AEA, no ocuparán ni comprometerán el espacio de otras organizaciones afines en ningún momento, respetando la independencia de todas ellas.

2.6.10. PARTICIPACIÓN.

La AEA defiende la participación e implicación de sus asociados, empleados, voluntarios y colaboradores de acuerdo con sus normas reguladoras, en la elaboración y toma de decisiones y en las actividades en que participa la Entidad, aumentando la corresponsabilidad, la lealtad, la tolerancia, la fidelidad y el sentimiento de pertenencia.

2.6.11. Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La AEA defiende la no discriminación por razón de discapacidad o sexo, y el empoderamiento de las mujeres y hombres con discapacidad, liderando los cambios que deben impulsarse desde el sector social de la discapacidad en defensa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

2.6.11.1. Representantes.

Garantizarán la igualdad entre mujeres y hombres en la estrategia de la AEA.
Incluirán la perspectiva de género en la estrategia de la AEA.

Incluirán la perspectiva de género en las actuaciones en representación de la AEA. Garantizarán, salvo imposibilidad justificada, el equilibrio de género en la representación de la AEA en organismos internos y externos a la entidad.

2.6.11.2. Personas colaboradoras y voluntarias.

Incluirán la perspectiva de género en los trabajos que realicen para la AEA.

2.6.11.3. Equipo humano.

Promoverán la elaboración de un Plan de Igualdad entre mujeres y hombres para la AEA, siguiendo las directrices del Plan de Igualdad para Entidades de la Discapacidad del Tercer Sector.

Garantizarán la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión de la estrategia de recursos humanos.

Garantizarán la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión económico-financiera.
Garantizarán la igualdad entre mujeres y hombres en la estrategia de comunicación.

Incluirán la perspectiva de género en la estrategia de la AEA.

Fomentarán las medidas de conciliación entre la vida personal y la profesional. Denunciarán las situaciones de violencia de género y acoso sexual que se detecten dentro del Equipo.

2.6.12. Compromiso.

La AEA actúa como entidad comprometida con su causa social, como agente de cambio que persigue la transformación social a través de la innovación permanente, con vocación de servicio y defensa de la solidaridad y la justicia sociales. Con su acción altruista y solidaria la AEA persigue un amplio respaldo y presencia social que le legitime como Entidad comprometida con la mejora de la sociedad.

2.6.12.1. Representantes.

Contribuirán activamente al compromiso de la AEA con la sociedad, actuando de forma implicada y responsable, como verdaderos agentes de cambio social.

Promoverán la innovación social en discapacidad que ofrezca soluciones novedosas en mejora de las condiciones de vida de las personas con discapacidad y de sus familias. Apoyarán y colaborarán activamente con las demás organizaciones del Tercer Sector comprometidas con la defensa de las personas en situación de mayor vulnerabilidad.

Asumirán el deber de informar y formar a todos los públicos de la AEA con veracidad, trasladando una imagen ajustada de las personas con discapacidad y sus familias, que evite estereotipos y prejuicios, contribuyendo así a aumentar la notoriedad social de la AEA y con ello la percepción social de las personas con discapacidad y de sus familias.

2.6.12.2. Equipo humano.

Aplicarán en el desarrollo de las funciones propias de su puesto de trabajo el compromiso de vocación de servicio, dirigido a la mejora de las condiciones de vida de las personas con discapacidad y de sus familias.

Aplicarán en el desarrollo de las funciones propias de su responsabilidad y de su puesto de trabajo la innovación social en discapacidad, que ofrezca soluciones novedosas en la mejora de las condiciones de vida de las personas con discapacidad y de sus familias.

Buscarán el aumento de la presencia social de la AEA a través de la participación activa en redes sociales y de todo tipo.

Fomentarán el voluntariado como fórmula de participación social.

Elegirán como proveedores preferentes de servicios de la AEA en primer lugar a las empresas de iniciativa social tales como centros especiales de empleo sin ánimo de lucro, empresas de inserción y demás fórmulas de economía social, etc.

Actuarán como agentes activos de cambio en su entorno personal.

2.6.13. Transparencia en la gestión.

La ausencia de ánimo de lucro constituye un valor esencial de la AEA. La actuación de la AEA está presidida por la honradez, la credibilidad y la confianza. La AEA defiende la austeridad en la acción, tanto institucional como personal de sus representantes y de las personas que integran su Equipo Humano, todo ello en coherencia con la cultura AEA.

2.6.13.1. Representantes.

- Actuarán cumpliendo la legalidad en todo momento.
- Garantizarán la transparencia en la elección de los cargos sociales.
- Garantizarán la transparencia en la elección de las personas que representen a la AEA en instituciones y organismos externos a la entidad.
- Garantizarán la transparencia en la acción política y en la gestión.
- Velarán por la excelencia en la gestión y el buen uso de los recursos propios, públicos y de terceros.
- Evitarán el lucro personal de representantes y cargos directivos a partir del mal uso de los recursos de la AEA.
- Evitarán recibir dádivas o regalos de terceros incompatibles con los usos sociales admisibles por su condición de representantes de la AEA.
- Evitarán el lucro personal o de familiares o amistades como consecuencia de su labor en la AEA.
- Aplicarán con el mayor rigor la austeridad y la sobriedad en toda su actuación.

2.6.13.2. Equipo humano.

Actuarán cumpliendo la legalidad en todo momento.

Garantizarán la transparencia en la gestión económico-financiera. Se dará publicidad a toda la información relevante relacionada con dicha gestión.

Promoverán el control externo de la gestión económico-financiera, a través de auditorías externas independientes.

Actuarán bajo los principios de excelencia en la gestión y el buen uso de los recursos propios, públicos y de terceros.

Evitarán el lucro indebido de sus personas o de familiares o amistades como consecuencia de su labor en la AEA.

Garantizarán la transparencia en los procesos de contratación de personal, así como en la elección de personal en prácticas y en la participación de personas voluntarias.

Evitarán recibir dádivas o regalos de terceros incompatibles con el uso social admisible por su condición de miembros del Equipo humano de la AEA.

Fomentarán la austeridad como valor fundamental en la gestión de los recursos, aplicando criterios de eficiencia. Evitarán el despilfarro y la mala utilización de los recursos.

Las retribuciones de las personas integrantes del equipo serán dignas y suficientes, con arreglo al valor del trabajo desplegado, evitando cualquier extralimitación no acorde con la austeridad que se aplica en todas las esferas AEA.

2.6.14. Calidad como excelencia.

La AEA persigue la excelencia y el buen hacer en todas sus actuaciones, buscando la mejora permanente y el incremento de la eficiencia y la eficacia en la gestión. Todo ello como exigencia, en coherencia con la consideración de la calidad desde la perspectiva ética.

2.6.14.1. Representantes.

Todas las propuestas de la AEA estarán contrastadas técnicamente y elaboradas con el máximo rigor.

Aplicarán en todas sus actuaciones criterios de eficiencia y calidad como exigencia moral.

Fomentarán la aplicación de normas y modelos de calidad, que aseguren en último término la satisfacción de las personas usuarias.

Desarrollarán su actuación con arreglo al Plan de Calidad de la AEA.

2.6.14.2. Personas colaboradoras y voluntarias.

Se buscará la excelencia en la labor de las personas que realicen cualquier trabajo profesional o de colaboración y ayuda para la AEA. Sus propuestas estarán contrastadas y elaboradas con el máximo rigor.

2.6.14.3. Equipo humano.

Aplicarán en todas sus actuaciones criterios de eficiencia y calidad como exigencia moral.

Procurarán la formación continuada y el aprendizaje permanente como presupuestos para la excelencia en su quehacer profesional y como deber derivado de su compromiso con las personas con discapacidad.

Evitarán la negligencia profesional.

Atendiendo a que el personal y los recursos humanos son los elementos más importantes de la AEA, velarán por la satisfacción de todo el Equipo.

La necesaria austeridad en la gestión de los recursos, acrecentada en tiempos de crisis, no supondrá una merma en la calidad de las acciones de la AEA.

2.6.15. Responsabilidad.

La AEA responde a las expectativas legítimas de todos sus públicos, asociados, familiares y simpatizantes, asumiendo las consecuencias de cualquier actuación y decisión.

2.6.15.1. Representantes.

Actuarán coherentemente con los objetivos estratégicos de la AEA en todo momento. Guardarán un comportamiento ejemplar en todas sus actuaciones públicas.

Guardarán el debido secreto sobre la información relevante de la AEA, de carácter estratégico o de otro tipo que requiera sigilo, a la que tuvieran acceso como consecuencia de su labor de representación.

Defenderán en todo momento la marca AEA, haciendo un buen uso de ella en su labor de representación.

Garantizarán la autocrítica dentro de la organización, dirigida al logro de una mejor eficacia en la acción y en la gestión.

2.6.15.2. Equipo humano.

En el desarrollo de las funciones propias de su puesto de trabajo, darán prioridad a los intereses de la AEA antes que a sus intereses personales.

Guardarán el secreto sobre la información relevante de la AEA, de carácter estratégico o de otro tipo que requiera sigilo, a la que tuvieran acceso como consecuencia de su pertenencia al Equipo.

Defenderán en todo momento la marca AEA, haciendo un buen uso de ella en su labor profesional.

Comunicarán cualquier cambio en sus circunstancias vitales, siempre de acuerdo con la legalidad, si a su juicio este pudiera repercutir en el desarrollo de su actividad profesional.

Buscarán constantemente las mejores soluciones para llevar a cabo la misión de la AEA.

Fomentarán la evaluación en todas las acciones de la AEA, como presupuesto para la mayor eficacia en la gestión.

Vigilarán el buen funcionamiento de los recursos, dispositivos, dependencias e instalaciones de la AEA.

2.7. Sobre el código ético.

2.7.1. ACEPTACIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO ÉTICO.

Este Código ético es aplicable y de obligado cumplimiento para las personas que en cada momento desempeñen la función de gobierno y representación de la misma.

Este Código ético será público a través de la página web de AEA.

2.7.2. SEGUIMIENTO.

La Junta Directiva realizará un seguimiento del cumplimiento del Código Ético y velará por su conocimiento y aplicación.

2.7.3. MODIFICACIÓN.

Cualquier modificación del Código Ético requerirá la aprobación por mayoría cualificada de la Junta Directiva de AEA.

2.7.4. INCUMPLIMIENTO.

Cualquier incumplimiento del Código Ético deberá ser comunicado por quien tuviera su conocimiento al Presidente de la Junta Directiva. que valorará el cauce que ha de darse a la información recibida.

Se garantiza la confidencialidad de dicha información, así como la identidad de la persona que la facilite.

La Junta Directiva será el órgano encargado de iniciar el procedimiento sancionador. Tras la valoración de la situación y habiendo escuchado a todas las partes implicadas, se establecerá la sanción correspondiente que, en función de la gravedad y consecuencias del hecho en cuestión, podrá ser desde el apercibimiento escrito a la pérdida del cargo ejercido en AEA.

Si el incumplimiento pudiera ser constitutivo de delito se pondrá en conocimiento de la autoridad competente.

2.7.5. VIGENCIA.

Este Código Ético ha sido aprobado por unanimidad en la sesión de la Junta Directiva de AEA celebrada el día 19 de septiembre de 2019 y ratificado en la Asamblea del Día 17 de junio de 2020 y se mantendrá vigente hasta su modificación.