



CODIGO ÉTICO

FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE LUCHAS OLIMPICAS Y DISCIPLINAS
ASOCIADAS

TABLA DE CONTENIDO

Introducción	2
1.- OBJETO	3
2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN	3
Aceptación interna del código ético.	
Aceptación externa del código ético: proveedores y clientes.	
3.- VALORES	4
4.- CUMPLIMIENTO DE LA LEGALIDAD	5
5.- PREVENCIÓN DE CONDUCTAS	6
5.1 Acoso, Abuso y Agresión Sexual	6
5.2. Blanqueo de capitales	7
5.3. Transparencia en la elaboración y divulgación de información de contenido financiero.	7
5.4 Protección del medio ambiente	8
5.5. Protección del bienestar animal	8
5.6 Protección de la seguridad y salud laboral	9
5.7 Drogas (sustancias estupefacientes)	9
5.8 Dopaje	9
5. 9. Soborno/ Corrupción	10
5.10 Acoso laboral	11
5. 11 Protección de la Propiedad Intelectual	11
6.- CONFLICTO DE INTERESES	11
7.- REGALOS, ATENCIONES ú OTRO TIPO DE OBSEQUIOS	11
8.- TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	12
9.- TRANSPARENCIA	13
10.-RESPETO AL DERECHO AL HONOR, A LA INTIMIDAD Y A LA PROPIA IMAGEN	13
11.-DERECHOS HUMANOS	14
12.- DIFUSIÓN Y APLICACIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO	14
13.- CANAL DE RECEPCIÓN DE QUEJAS O DENUNCIAS	14
Independencia y confidencialidad de la denuncia	
14.- VERIFICACIÓN Y REVISIÓN	15
15.- REGIMEN DISCIPLINARIO	15

Introducción

La FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE LUCHAS OLÍMPICAS Y DISCIPLINAS ASOCIADAS (en adelante FEDOLA) , creada en 1932, es una Entidad privada de utilidad pública , con personalidad jurídica propia, patrimonio propio e independiente de sus asociados, y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines, cuyo ámbito de actuación se extiende al conjunto del territorio del Estado Español, en el desarrollo de las competencias que le son propias, de la que forman parte Federaciones deportivas de ámbito autonómico integradas, clubes deportivos, deportistas, técnicos, jueces. Reconocida por el Consejo Superior de Deportes.

Se trata de una entidad jurídico-privada y como tal, se encuentra sujeta al ordenamiento jurídico privado.

La FEDOLA es una entidad de base asociativa, por cuanto que está integradas por un conjunto de sujetos, personas físicas o jurídicas de diversa índole, que tiene en común la práctica, promoción o contribución al desarrollo del deporte, en su modalidad deportiva que le es propia.

Ejerce, sin perjuicio de su naturaleza jurídico-privada, determinadas funciones públicas de carácter administrativo, actuando en tales casos como agente colaborador de las Administraciones Públicas.

FEDOLA busca los mayores estándares de calidad y de excelencia en la práctica deportiva que constituye su ámbito de actuación Luchas Olímpicas y Disciplinas Asociadas, desde los principios de "Juego limpio", Igualdad, Integridad, Transparencia.

La FEDOLA entre sus objetivos de deportivos incluye la práctica de un deporte limpio y sano, a tal fin, siguiendo la normativa vigente, desarrolla cuantas acciones considera oportunas para la prevención y lucha contra el dopaje, entre las que se incluyen controles antidopaje dentro y fuera de competición.

También asume como objetivos importantes:

- Transmitir la esencia de los valores deportivos: vida sana, juego limpio, respeto a las normas , lealtad espíritu de superación y rechazo a la violencia y la discriminación. Tolerancia cero en conductas de acoso y/o abuso sexual (en sentido más amplio posible), con especial protección al deportista en la adolescencia e infancia.
- La difusión y concienciación en materia de protección medio ambiental y desarrollo sostenible.
- Reforzar la educación, impulsando un desarrollo saludable de niños y jóvenes, promoviendo la implantación de medidas sanitarias preventivas, así como avanzar en los programas de investigación y desarrollo relacionados con el deporte de las Luchas Olímpicas y Disciplinas Asociadas .
- Fomentar políticas de igualdad.
- Buen uso y protección de la información.
- Cumplimiento de la legalidad

El código ético que se adopta por la FEDOLA, se erige, como la piedra angular de un proyecto con vocación de permanencia, de calidad y máximo respeto a las normas. No debe convertirse en un mero código sin aplicación real, sino que debe perseguir el espíritu de la actividad de nuestros empleados y colaboradores, quienes deben de consultarlo, y formular las dudas que les surjan en relación con su aplicación.

Debe ser un manual de consulta, que no tiene pretensión de agotar el número de comportamientos que pudieran constituir vulneración del mismo, pero sí dotar de la estructura ética sobre la que se asienten los principios básicos de la FEDOLA.

Se espera de los órganos de Gobierno de la FEDOLA, que adecúen no sólo su comportamiento a las previsiones de este Código, sino que además velen por el cumplimiento del mismo, por los empleados, y terceros que se relacionen con la FEDOLA.

1.- OBJETO

El Código Ético de la FEDOLA es el estándar de conducta de la misma, estableciendo las pautas generales que deben regir la conducta de la FEDOLA y de todos sus Directivos y Empleados en el cumplimiento de sus funciones y en sus relaciones profesionales.

Todas las operaciones de la FEDOLA y la conducta de sus Empleados deben dirigirse al cumplimiento de las leyes, normas y reglamentos de cada país donde actúe, respetando los principios éticos comúnmente reconocidos.

Para ello El Código Ético de la FEDOLA contiene además una serie de medidas para garantizar su cumplimiento.

2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Código Ético, cualquiera que sea su ubicación geográfica, tanto local como internacional, será de aplicación y observancia para las siguientes personas:

- Los miembros de los Órganos de Gobierno de la FEDOLA: entre ellos se entenderá incluidos sus representantes legales así como las personas que ostenten facultades de control y gestión, junta directiva y comisión delgada .
- Trabajadores de FEDOLA.
- Estudiantes en prácticas y becarios de la FEDOLA.
- Y, en general, a todas las personas que trabajen o presten sus servicios en La FEDOLA, con independencia de cuál sea la modalidad jurídica que determine su relación laboral o de servicios, y de la posición que ocupen en la estructura organizativa de FEDOLA: Autónomos; Trabajadores subcontratados.
- Federaciones autonómicas integradas en la FEDOLA

- El ámbito de aplicación se extenderá, en la medida en que ello sea posible, a los proveedores, distribuidores y terceros que se relacionen en el ámbito propio de su actividad con la FEDOLA.

Aceptación interna del código ético.

El código ético deberá ser aceptado por cualquier persona que se integre en la estructura organizativa y de gestión de la FEDOLA como requisito previo a su incorporación, pudiendo manifestar su aceptación tanto mediante firma manuscrita en papel como mediante medios digitales que permita dejar constancia de dicha aceptación.

Aceptación externa del código ético: proveedores y terceros.

El ámbito de aplicación del código ético se extenderá además a los proveedores, distribuidores, profesionales externos y terceros que se relacionen en el ámbito propio de su actividad con la FEDOLA, a los que se solicitará la aceptación del mismo o de bien que tengan adoptado un código ético propio, en el que se defiendan unos principios éticos y una política de prevención de delitos equivalentes.

Todos los contratos que la FEDOLA firme deberán incluir una cláusula que obligue a la otra parte a cumplir con la ley y con los principios éticos establecidos en el código ético de la FEDOLA, o bien el cumplimiento del código ético propio, que deberá de tener contenido equivalente.

La otra parte también deberá aplicar una política de prevención y control equiparable que permita realizar comprobaciones y auditorías.

El incumplimiento de estas obligaciones equivaldrá a un incumplimiento grave del contrato.

En el caso de que no sea posible la aceptación del código ético por parte de un proveedor, se limitará la contratación a las empresas que tengan políticas similares o bien se establecerán patrones de conducta, medidas preventivas y sistemas de control que impidan comportamientos contrarios a los principios contenidos en el código ético.

3.- VALORES

Los valores y principios básicos de actuación deben constituir una guía obligada de conducta ética para las personas incluidas en el ámbito de aplicación de este Código de Conducta. Los valores compartidos por las personas que forman parte de FEDOLA son:

- Cumplimiento de la legalidad.
- Gestión responsable y eficiente bajo los principios de calidad, responsabilidad social de rendición de cuentas, transparencia, comportamiento ético, respeto a los intereses de las partes interesadas.

- Respeto a la norma internacional y nacional de protección de los Derechos Humanos.
- Integridad, honradez, rigor y dedicación en el ejercicio de su actividad.
- Respeto a las personas, el pluralismo y especialmente respeto a todas las ideas y culturas. Fomento de políticas de igualdad.

Promoción y fomento de la práctica deportiva de personas con discapacidad.
Deporte inclusivo

- Transmisión de la esencia de los valores deportivos: vida sana, juego limpio, espíritu de superación y rechazo a la violencia y la discriminación. Tolerancia cero en conductas de acoso y/o abuso sexual (en sentido más amplio posible), con especial protección al deportista en la adolescencia e infancia.
- Tolerancia cero con el dopaje deportivo.
- La difusión y concienciación en materia de protección medio ambiental y desarrollo sostenible.
- Buen uso y protección de la información

4.- CUMPLIMIENTO DE LA LEGALIDAD

El primer compromiso de FEDOLA, es el cumplimiento de la legalidad aplicable en todos las esferas de su actividad, tanto deportiva, administrativa, como privada, en el ámbito territorial de actuación, esto es estatal, y consecuentemente en el ámbito autonómico y local cuando proceda, así como la normativa internacional que le sea de aplicación. Así con ánimo meramente enunciativo y no exhaustivo:

i. Disposiciones generales: Constitución, leyes y disposiciones reglamentarios que las desarrollen. En especial la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte

ii. Políticas, normas y procedimientos internos de FEDOLA. En este punto debe destacarse:

Estatuto, y Reglamentos que lo desarrollen

- Código de Buen Gobierno FEDOLA.
- Protocolo de la FEDOLA para la prevención , detección y actuación frente al acoso y abuso sexual.

- Reglamento Disciplina Deportiva FEDOLA

Siempre en el marco del Ordenamiento jurídico español y de las normas de United World Wrestling (UWW) y European Wrestling (EW), a las que pertenece y que se obliga a cumplir, de la Carta Olímpica y las disposiciones de los Comités Olímpicos internacional (COI) y Español (COE) a los efectos de su participación en los Juegos Olímpicos. Todo ello sin perjuicio de la autonomía que le asiste para el ejercicio de sus funciones.

iii. Valores y principios propios e inspiradores de la normativa aplicable.

iv. Buenas prácticas éticas.

v. Compromisos asumidos con terceros.

De manera especial se asume un compromiso real de perseguir sus vulneraciones y colaborar con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y Administración de Justicia ante aquellas actuaciones de las que pueda derivarse responsabilidad penal directa para FEDOLA, de conformidad a lo prevenido en el artículo 31 bis del Código Penal español, en su redacción actual, así cualquier otra regulación legal que en el futura pueda sustituirlo y/o complementarlo. Para ello se asume un compromiso de establecimiento de un mecanismo eficaz de control de prevención, detección y supresión de dichas conductas, y la revisión periódica de su eficacia.

Así mismo los destinatarios de este código colaborarán siempre con las autoridades y representantes públicos cuando éstos ejerciten las funciones que legalmente les correspondan.

En todo lo relativo al presente código ético que no esté expresamente regulado se aplicará la normativa vigente del territorio donde se desarrolle la actividad de la FEDOLA.

5.- PREVENCIÓN DE CONDUCTAS

Teniendo en cuenta el área de actuación propia de la FEDOLA en el tráfico jurídico y principios básicos de actuación que constituyen una guía obligada de conducta ética corporativa, se han identificado las siguientes conductas ilícitas que son objeto de especial prevención:

5.1 Acoso, Abuso y Agresión sexual

La FEDOLA, basándose en la legislación, y teniendo en cuenta el derecho de los/las deportistas a disfrutar de un entorno deportivo seguro y saludable, exento de todo tipo de violencia, incluida el abuso, acoso y agresión sexual, mantiene un compromiso de tolerancia 0 con el abuso, acoso y agresión sexual en nuestra entidad, y asumimos nuestra responsabilidad de protección y salvaguardia de sus derechos, con los siguientes compromisos:

- Establecer un método para prevenir el abuso, acoso y agresión sexual en el ámbito de la actividad de la FEDOLA.
- Garantizar que todas las personas y entidades vinculadas a la FEDOLA conozcan el contenido del protocolo y de los servicios de protección que tienen a su disposición.

- Designación de un Delegado de protección y/o un Comité o comisión asesor en la materia.
- Procurar que las personas, empresas, entidades e instituciones relacionadas con FEDOLA conozcan cuáles son sus responsabilidades en relación con la prevención y erradicación del abuso, acoso y agresión sexual.
- Asegurar que los procesos de selección de personal, son transparentes y seguros, garantizando que todo el personal que preste sus servicios en la FEDOLA (médico, técnico, de servicios, etc.) esté en posesión del certificado de ausencia de delitos sexuales.
- Poner todos los medios a su alcance para resolver, con la mayor celeridad y eficacia posible, las solicitudes de ayuda presentadas.
- Adoptar medidas de protección contra las víctimas o terceras personas que hayan informado acerca de cualquier conducta relacionada con el abuso, acoso y agresión sexual.
- Garantizar la confidencialidad y el archivo adecuado de la documentación relacionada con un posible caso, según lo dispuesto en la Ley de protección de datos personales.
- Implantar la formación adecuada para la prevención y erradicación del abuso, acoso y agresión sexual en el ámbito de la actividad de la FEDOLA.

Para ello, se establece la obligatoria observancia para todos los destinatarios de este código , del “Protocolo para la prevención , detección y actuación frente al acoso y abuso sexual”, aprobado por la FEDOLA . La realización de las conductas prohibidas, no sólo puede dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias sino también resultar la puesta en conocimiento, si procediera, de las autoridades policiales y/o judiciales.

5.2. Blanqueo de capitales

Los destinatarios de este código de conducta se abstendrán de promover, facilitar, participar o encubrir cualquier tipo de operación de blanqueo de capitales, y procederán en cualquier caso a denunciar cualquier operación de blanqueo de capitales de la que tengan noticia.

Así, y de manera especial los empleados de FEDOLA atenderán a la normativa aplicable Ley 10/2010, de 28 de abril de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, y Reglamento de la Ley 10/2010, de 28 de abril, aprobado por Real Decreto 304/2014, de 5 de mayo

Todos los empleados de la FEDOLA deberán de cumplir con las exigencias del Código de Buen gobierno FEDOLA”

5.3. Transparencia en la elaboración y divulgación de información de contenido financiero.

Los empleados de FEDOLA se comprometen a comunicar la información de contenido financiero, tanto interna como externa, de forma veraz. En ningún caso, entregarán información incorrecta, incompleta o inexacta.

No obstante, estas comunicaciones deberán ser realizadas únicamente por personas expresamente autorizadas para ello.

Todas las operaciones de FEDOLA deben ser reflejadas con claridad y precisión en los archivos y libros contables de la entidad federativa. En particular, los empleados de FEDOLA se abstendrán de:

- El establecimiento de cuentas o contabilidades paralelas no registradas en libros oficiales;
- El no registro de operaciones realizadas;
- El registro de gastos inexistentes o con indicación incorrecta de su objeto;
- La utilización de documentos falsos;
- La destrucción deliberada de documentos de contabilidad antes del plazo previsto en la ley.

Todos los empleados de la FEDOLA deberán de cumplir con las exigencias del “Código de buen gobierno FEDOLA”

5.4. Protección del medio ambiente y sostenibilidad

La FEDOLA se compromete a gestionar sus actividades de manera que se minimicen los impactos medioambientales negativos, se optimice el uso de los recursos disponibles y se alcance un alto nivel de seguridad en sus procesos, instalaciones y servicios, competencias. Se adoptaran medidas necesarias para garantizar la protección del medio ambiente y el respeto a los entornos naturales donde se desarrollen las prácticas deportivas

.5.5 Protección de la seguridad y salud laboral

La FEDOLA se compromete a promover las medidas que garanticen la seguridad, higiene y salubridad de todos sus empleados, así como de todos aquellos los empleados de empresas a las que se subcontrate actividades, en su giro de la actividad que le es propia.

Los empleados de FEDOLA observarán escrupulosamente las normas relativas a seguridad, higiene y salud laborales, con el fin de evitar, en la medida de lo posible, los riesgos y accidentes laborales y adoptarán una actitud positiva y proactiva dirigida a velar por su propia seguridad y por la seguridad de todas aquellas personas que se pudieran ver afectadas como consecuencia de sus actos u omisiones. Debiendo los empleados de FEDOLA, que observasen el incumplimiento de las medidas de seguridad e higiene por parte de otro empleado, ponerlo en conocimiento de su superior inmediato y/o al responsable del área de Recursos Humanos, Legal o Compliance.

FEDOLA promoverá entre sus contratistas y proveedores el cumplimiento de las normas legales, convencionales y de cualquier otro orden, sobre seguridad y salud laborales, exigiéndoles acreditación del cumplimiento de estas.

5.6. Drogas

Mientras los empleados de FEDOLA se encuentren en sus instalaciones o fuera de ellas, pero en cumplimiento de las funciones o tareas que les hayan sido encomendadas en

virtud de su relación con FEDOLA, se encuentra totalmente prohibido que puedan consumir drogas o sustancias psicotrópicas, o realizar cualquier acto de favorecimiento a terceros.

Dicha conducta será objeto de sanción disciplinaria sin perjuicio de que cualquier acto de favorecimiento de consumo a terceros, sea puesto es conocimiento de las autoridades para la persecución del ilícito penal en que se hay podido incurrir.

En especial y en los viajes a competiciones en el exterior, cuidarán los empleados de FEDOLA del control de equipajes propios y material de equipo propiedad de FEDOLA a fin de evitar cualquier actividad de tráfico de sustancias prohibidas.

La realización de las conductas prohibidas no sólo puede dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias sino también la formulación en su caso de denuncia penal ante las autoridades policiales y/o judiciales.

Ningún empleado de la Federación podrá promover o facilitar, entre personas menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección, el consumo de productos, preparados o sustancias o la utilización de técnicas de ingestión o eliminación de productos alimenticios cuyo uso sea susceptible de generar riesgo para la salud de las personas.

5.7. Dopaje

La FEDOLA atendiendo en la legislación vigente, y teniendo en cuenta su firme compromiso con una política de "juego limpio", mantiene una postura firme de tolerancia 0 frente al dopaje en nuestra entidad.

Sin perjuicio de la normativa deportiva, en la materia, todos los destinatarios de este código se abstendrán de cualquier actividad de promoción incitación, favorecimiento o cooperación en acto consumo o utilización de prácticas prohibidas a las que se refiere el artículo 20 de la Ley Orgánica 11/2021, de 28 de diciembre, de lucha contra el dopaje en el deporte, o de obstaculización, o cualquier acción u omisión que impida o perturbe la correcta realización de los controles, establecidos o exigidos por los organismos competentes en la materia de dopaje deportivo.

Así mismo todos los destinatarios de este código se abstendrán, sin justificación terapéutica, prescribir, proporcionar, dispensar, suministrar, administrar, ofrecer o facilitar a deportistas federados no competitivos, deportistas no federados que practiquen el deporte por recreo, o deportistas que participen en competiciones organizadas en España por entidades deportivas, sustancias o grupos farmacológicos prohibidos, así como métodos no reglamentarios, destinados a aumentar sus capacidades físicas o a modificar los resultados de las competiciones, que por su contenido, reiteración de la ingesta u otras circunstancias concurrentes, pongan en peligro la vida o la salud de los mismos

La realización de las conductas prohibidas, no sólo puede dar lugar a la aplicación de sanciones administrativas que procedan sino también la formulación en su caso de denuncia penal ante las autoridades policiales y/o judiciales.

La FEDOLA, de acuerdo con lo establecido en la Convención Internacional contra el Dopaje de la UNESCO, en la normativa antidopaje de la Federación Internacional, así como en el Código Mundial Antidopaje, de obligado cumplimiento para la misma,

procederá a notificar a la Agencia Española de Protección de la Salud en el Deporte las sanciones impuestas por la comisión de infracciones en materia de dopaje previstas en la Ley Orgánica 11/2021, de 28 de diciembre, de lucha contra el dopaje en el deporte, en la forma disputa estatutaria o reglamentariamente

5.8. Soborno/ Corrupción

La FEDOLA repudia toda forma de soborno y corrupción. Los empleados en ningún caso, de forma directa o a través de intermediarios, deben ofrecer ni prometer un favor personal o financiero impropio u otro tipo de favor o dádiva a fin de obtener o conseguir un negocio u otra ventaja de parte de un tercero, ya sea público o privado, tanto en el ámbito nacional como de aquellos otros países donde pueda operar, por razón de compromisos internacionales la FEDOLA.

Asimismo, los empleados de FEDOLA deben abstenerse de ejercer cualquier actividad o conducta que pudiera dar lugar a la aparición de sospecha de dicha conducta de soborno o corrupción, o a un intento de la misma.

Los empleados de FEDOLA no podrán, hacer pagos de facilitación o agilización de trámites, consistentes en la entrega de dinero u otra cosa de valor, cualquiera que sea su importe, a cambio de asegurar o agilizar el curso de un trámite o actuación ante cualquier órgano judicial, administración pública u organismo oficial, que no sean los legalmente previstos en cada país.

El ofrecimiento o la entrega de beneficios impropios con el objeto de ejercer una indebida influencia en la decisión del receptor, aún en el caso de que el mismo no sea un funcionario de la administración, no sólo puede dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias sino también resultar la formulación de denuncia penal.

Tampoco se podrá exigir, directa o indirectamente, o condicionar con su conducta, por parte de empleados de la Federación o integrantes de la misma, a los deportistas para obtener participación en premios o remuneraciones que los mismo puedan percibir como gratificación a su participación en eventos deportivos.

5.9. Acoso laboral

Se prohíbe y se perseguirán activamente cualquier actividad de mobbing o acoso laboral. Sin perjuicio de que tales conductas puedan ser constitutivas de ilícito penal serán sancionables por el régimen disciplinario de la empresa.

FEDOLA, garantiza a todos sus empleados un trato igual y no discriminatorio con independencia de su raza, color, religión, sexo, orientación sexual, nacionalidad, edad, grado de discapacidad.

5.10. Protección de la Propiedad Intelectual

Todos los empleados de FEDOLA deberán de observar un estricta observancia de respeto a los derechos de propiedad Intelectual, debiendo de recabar con carácter previo, cuando ello sea necesario, las preceptivas autorizaciones o cesiones de derecho

del autor de la obra, cualquiera sea su soporte, tangible o intangible, que de manera directa o incidental puedan integrarse en el proceso creativo a cargo de la FEDOLA

6.- CONFLICTO DE INTERESES

Desde la FEDOLA se respeta la intervención de sus empleados -o familiares directos- en actividades privadas de contenido económico distintas a las que desarrollan para la entidad federativa, siempre y cuando no entren en colisión con el interés social de la FEDOLA, ni con sus responsabilidades, o interfieran en su desempeño profesional como empleados de FEDOLA.

Concurrirá Conflicto de Interés en aquellos casos en que los intereses personales de un empleado o los intereses de un tercero con el que aquél tenga una relación directa o familiar compiten con los intereses de FEDOLA. Si se hubiera producido un Conflicto de Interés o si un empleado se encontrara frente a una situación que pueda involucrar o dar lugar a un Conflicto de Interés, el empleado deberá comunicarlo a su superior inmediato y/o al responsable del área de Recursos Humanos, Legal o Compliance a fin de resolver la situación en forma justa y transparente.

7.-REGALOS, ATENCIONES ú OTRO TIPO DE OBSEQUIOS

Los empleados de FEDOLA no podrán aceptar regalos, atenciones u otro tipo de obsequios de cualquier persona o entidad, o deportista, por razón del cargo que ocupen en FEDOLA cuyo valor económico exceda de lo que pueda entenderse como razonable y dentro de las normas usuales de cortesía según las circunstancias concurrentes y el país de que se trate.

Especialmente, los empleados de FEDOLA no podrán entregar u ofrecer, de forma directa o indirecta, regalos, atenciones u otro tipo de dádivas a cualquier otra persona física o jurídica, entidad o administración, que mantenga o pueda mantener relaciones con la FEDOLA, que puedan alterar el desarrollo de las relaciones comerciales, administrativas o profesionales, competiciones de FEDOLA. salvo que sean entregados en virtud de una práctica uso social de cortesía generalmente aceptado, y consistan en objetos o atenciones con un valor simbólico o económicamente irrelevante.

7.1. Se entenderá que tienen consideración de norma usual de cortesía:

- a) Los regalos que no sobrepasen el importe de 50 euros. No se podrán acumular regalos procedentes de la misma persona física o jurídica, cuando la suma de sus valores sea superior a 150 euros durante el periodo de un año.
- b) Los obsequios oficiales o de carácter protocolario que se puedan intercambiar o recibir en el ejercicio de los cargos o de misiones institucionales, así como las atenciones enmarcadas en actos públicos o promocionales.
- c) Los gastos de manutención y hospedaje y las atenciones derivadas de la participación en un acto público o visita oficial debido a su cargo, así como de la participación o presencia en ponencias, congresos, seminarios o actos similares de carácter deportivo, técnico o cultural.

d) Los artículos de propaganda o publicidad por debajo del importe mencionado en el párrafo a), así como las invitaciones a actos de contenido cultural o a espectáculos públicos por razón del cargo o función que se ostente.

7.2 Se exceptúa de lo anterior, y de las limitaciones señaladas:

El material deportivo, objetos o material dedicado a la práctica deportiva de la Lucha Olímpica o disciplina asociadas o destinado a la organización de eventos deportivos o competiciones, que sea facilitado y obsequiado a la FEDOLA por la Unión Internacional de Pentatlón Moderno (UIPM); o el que pueda ser facilitado y obsequiado por la FEDOLA a Federaciones autonómicas integradas con ocasión de la organización de competiciones deportivas .

8.-TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Los empleados de FEDOLA tiene una obligación de guardar confidencialidad acerca de la información a la que tengan acceso como consecuencia de su relación con la FEDOLA y que no haya sido hecha pública, no pudiendo desvelar a terceros, con la única excepción de las obligaciones de tipo legal, administrativo o judicial que vengán impuestas en tal sentido.

Como consecuencia de su actividad FEDOLA tiene acceso a información de sus y proveedores que se facilita bajo un compromiso contractual por parte de FEDOLA de confidencialidad. Esta obligación de confidencialidad de la FEDOLA se extiende a todos sus empleados.

Igualmente consecuencia de la actividad que le es propia como federación deportiva la FEDOLA tiene información y puede tener acceso a datos personales de diversa índole , sanitarios, económicos, familiares, de sus federados.

Todos los destinatarios del presente código tienen una obligación de estricta confidencialidad de dichos datos, con cumplimiento estricto de la normativa aplicable Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

FEDOLA y todos sus empleados adoptaran los medios de seguridad suficientes para proteger la información reservada y confidencial de cualquier riesgo interno o externo de acceso no consentido, manipulación o destrucción, tanto intencionada como accidental.

9.-TRANSPARENCIA

La FEDOLA asume un compromiso firme de transparencia en su gestión. Se facilitará el acceso a la información relevante de la gestión económica de la misma, en especial de:

- Contratos suscritos por la FEDOLA
- Presupuestos.
- Cuentas anuales.
- Informes de auditoría
- Retribución de altos cargos

Así como el resto de la información relaciona en el artículo 61 de la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte

Dicha información podrá hacerse accesible a través de la web de la FEDOLA de una manera segura y comprensible, en condiciones que permitan su localización y búsqueda con facilidad y en todo caso, en compartimentos temáticos suficientemente claros y precisos.

10.-RESPETO AL DERECHO AL HONOR, A LA INTIMIDAD Y A LA PROPIA IMAGEN

Dado su ámbito de actuación de FEDOLA muestra un especial respeto a los derechos al honor a la intimidad familiar y a la propia imagen, con estricto respeto a dichos derechos constitucionales y lo dispuesto en Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, sobre protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

Todos los empleados de FEDOLA en el ámbito de la actividad que le es propia deberán de asegurarse de obtener las preceptivas autorizaciones o derechos de imagen, cuidando especialmente del cumplimiento de esta obligación en el caso de “menores de edad”, conforme a las exigencias legales.

Se abstendrán todos los destinatarios de este código de la realización de conductas que puedan considerarse vulneración de los derechos al honor a la intimidad familiar y a la propia imagen, de otros empleados o miembros de la FEDOLA, de federados y de tercero que se relación con la FEDOLA.

Si bien es un principio básico en la FEDOLA la libertad de expresión, dado la faceta institucional, y de representación de la administración pública de la FEDOLA en distintos ámbitos, deberá sus miembros de cuidar especialmente en aquellas ocasiones que actúen, en nombre o representación de la FEDOLA, del uso de expresiones, que sea insultantes o que puede lesionar el derecho al honor de sus destinatario.

11.-DERECHOS HUMANOS

La FEDOLA ,manifiesta su compromiso al máximo respeto de los Derechos Humanos recogidos en diversos textos de aplicación general: la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Carta Social Europea, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y la Constitución Española , entre otros, y velará por prevenir y responder frente a las conductas que puedan atentar contra los mismos.

12.- DIFUSIÓN Y APLICACIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO

La FEDOLA se asegurará de que el presente Código llegue al conocimiento real de todos los Directivos, empleados o proveedores de La FEDOLA, estableciéndose distintos canales de difusión:

- Mediante entrega de un ejemplar del Código a la firma del contrato laboral o mercantil , en el que se inició su relación con FEDOLA.
- Mediante su entrega a los directivos, y empleados que ya se encuentren prestando sus servicios para FEDOLA. al tiempo de su entrada en vigor.
- Mediante su accesibilidad a través de la página web de la FEDOLA <https://.es/>

Junto a la información general FEDOLA, diseñará protocolos específicos de actuación para aquellos directivos o empleados que por las labores que desempeñen deban de tener un conocimiento más específico y detallado de las reglas de conducta aplicables a su área de actividad: contratación, producción...

Todos aquellos destinatarios del presente Código Ético, a los que les surjan dudas sobre su aplicación o si sobre si una determinada conducta pudiera ser constitutiva de una vulneración del Código deberán de poner la mismas en conocimiento de su superior inmediato y/o al responsable del área de Recursos Humanos, Legal o Compliance

13.- CANAL DE RECEPCIÓN DE QUEJAS O DENUNCIAS

Siempre que un destinatario o conocedor del Código de Ético de FEDOLA, desee poner en conocimiento una posible vulneración del mismo, podrá dirigir la misma de forma anónima al Compliance de FEDOLA mediante el canal denuncias o canal ético dispuesto al efectos en la página web de la FEDOLA.

Dicho canal denuncias o canal interno de información se establece también en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones administrativas y de lucha contra la corrupción.

Independencia y confidencialidad de la denuncia

Se garantiza la confidencialidad en la identidad del informante o quien formule la denuncia o queja, salvo cuando haya de ser identificado ante las autoridades de acuerdo con lo establecido en las leyes. Así mismo se garantiza que no se adoptara ningún tipo de represalias contra quien de buena fe formule una denuncia o queja o colabore en una investigación.

El Canal de quejas y denuncias en ningún caso deberá de ser empleado con mala fe con el fin de difundir denuncias o quejas sobre conductas falsas.

Por parte del órgano encargado del cumplimiento normativo penal o Compliance Officer , se iniciará al recibo de la denuncia o queja, un proceso de investigación interno de la

misma, a fin de determinar la realidad de la conducta y la posible vulneración del Código, pudiendo recabar cuando sea necesario informaciones adicionales, o declaraciones de los implicados. En todo caso con respeto a la presunción de inocencia y al honor de la persona o personas afectadas, que tendrán derecho a ser informadas y oídas dentro del proceso interno

Informará inmediatamente a la Junta Directiva de la FEDOLA, así como propondrá acciones o medidas adoptar de prevención en su caso de conductas similares en función del riesgo y entidad de la vulneración; de inicio de procedimiento que procedan conforme al Protocolo establecido en el documento “entorno de Control” , y en todo caso cuando dicha lo podrá en inmediato conocimiento de las autoridades competentes, prestando sus colaboración activa con la Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y autoridades judiciales.

14.- VERIFICACIÓN Y REVISIÓN

Sin necesidad de la existencia de previas denuncia o queja, se establece por la FEDOLA que el órganos que ejerza funciones de Compliance Officer o Controlador de Cumplimiento Normativo establecerá un adecuado sistema de vigilancia y control de Código dando inmediatamente cuenta a la Junta Directiva.

Así mismo y anualmente se procederá a una revisión del presente Código y de los mecanismo de control y vigilancia.

15.- REGIMEN DISCIPLINARIO

La aceptación expresa por los directivos y trabajadores del presente Código Ético, supondrá que las conductas contrarias a dicho Código Ético podrán considerarse transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, a los efectos de los prevenido en el artículo 54.2 d) del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de que la conducta puede constituir falta leve, grave o muy grave de las previstas en el Convenio colectivo de aplicación. Por lo que dichas trasgresiones podrán ser sancionadas en los términos previstos en el Convenio de aplicación y en su caso Estatuto de los Trabajadores previa tramitación del oportuno expediente sancionador, y en atención a la gravedad de los hechos y demás circunstancias concurrentes .

El presente Código fue aprobado por la Asamblea General de la FEDOLA .en fecha.....