

Programa de Prevención de Riesgos Penales

Código Ético y de Conducta

COLEGIO OFICIAL DE PSICOLOGÍA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

Octubre 2025

- | **Órgano que Propone** | Comité de Compliance |
- | **Órgano que Aprueba** | Junta de Gobierno |
- | **Fecha de aprobación** | 29/01/2026 |
- | **Fecha de aplicación** | 29/01/2026 |
- | **Accesible a través de** | WEB e Intra net del Colegio |
- | **Autor** | **PRODAT**® |

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN

2. OBJETO

○ PRINCIPIOS RECTORES

- RESPONSABILIDAD SOCIAL
- INDEPENDENCIA
- CONTROL, PLANIFICACIÓN Y OPTIMIZACIÓN DE RECURSOS
- DILIGENCIA EN LA SELECCIÓN DE PROVEEDORES
- CORRECTA JUSTIFICACIÓN DEL GASTO
- TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS
- LEGALIDAD

○ PAUTAS DE CONDUCTA

- CUIDADO Y GESTIÓN DE RECURSOS
- INTEGRIDAD Y PREVENCIÓN DE PRÁCTICAS CORRUMPTAS
- CONTROL DE TRANSACCIONES Y PREVENCIÓN DEL BLANQUEO
- VALORACIÓN DE LA IMAGEN INSTITUCIONAL
- COMPROMISO Y GESTIÓN DE CONFLICTOS
- MANEJO RESPONSABLE DE LA INFORMACIÓN
- COLABORACIÓN CON SOCIOS Y PROVEEDORES
- COMPROMISO AMBIENTAL

3. SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN

4. ADHESIÓN Y CUMPLIMIENTO

5. VIGENCIA Y ACTUALIZACIÓN

1. INTRODUCCIÓN

El Colegio Oficial de Psicólogos del Principado de Asturias (COPPA) ha elaborado el Código Ético y de Conducta como marco de referencia para todas las personas y entidades que interactúan con la organización. Este documento está dirigido tanto al personal interno —trabajadores y directivos— como a colegiados, proveedores, colaboradores externos, beneficiarios, socios en iniciativas europeas e internacionales, organismos públicos y privados, y a la ciudadanía en general.

Este Código forma parte del conjunto normativo interno del COPPA y tiene como objetivo preservar los valores fundacionales de la institución. Aunque se inspira en el Código Deontológico aprobado por el Consejo General de la Psicología de España, su enfoque se centra en la operativa interna y en el cumplimiento de las obligaciones legales propias de una corporación de derecho público. En este sentido, constituye un elemento clave dentro del sistema de cumplimiento normativo penal del Colegio.

Además de establecer principios rectores, el Código delimita con precisión los derechos y deberes tanto de la entidad como de sus integrantes. Entre las responsabilidades fundamentales se encuentran: conocer el contenido del Código, promover su divulgación entre los destinatarios, actuar conforme a sus directrices en el ejercicio profesional, y comunicar cualquier vulneración de sus principios.

2. OBJETO

El presente Código tiene como propósito definir y consolidar la misión y los principios que orientan la conducta de todas las personas vinculadas al COPPA—incluyendo trabajadores, directivos, proveedores, colaboradores externos, instituciones públicas y privadas, así como la sociedad civil— en el marco de la planificación y ejecución de las actividades que dan cumplimiento a los fines estatutarios de la entidad.

Este documento actúa como complemento a la Política de Compliance Penal del COPPA, ofreciendo una pauta clara de comportamiento profesional para todos los actores mencionados. Asimismo, incorpora el principio de diligencia debida que la entidad aplica para prevenir, detectar y erradicar posibles irregularidades derivadas de infracciones penales.

La aplicación de dicha diligencia implica el diseño e implementación de sistemas de control que permitan evaluar periódicamente los riesgos, fomentar el conocimiento de las normas internas, delimitar responsabilidades y establecer mecanismos confidenciales para la denuncia, investigación y resolución de conductas irregulares.

El Código establece principios de actuación concretos y de obligado cumplimiento, que deben guiar el comportamiento de los directivos, trabajadores—ya sea con vinculación temporal o indefinida— y miembros de la Junta de Gobierno en el ejercicio de sus funciones.

COPPA considera que los procedimientos descritos constituyen una herramienta eficaz para alcanzar los objetivos establecidos en este marco normativo.

PRINCIPIOS RECTORES

Los valores fundamentales que sustentan este Código se basan en el compromiso con la integridad y la responsabilidad en el ejercicio profesional de quienes se relacionan con el COPPA.

La integridad implica actuar con ética, honestidad y rectitud, guiados por la buena fe en todas las decisiones y conductas. Por su parte, la responsabilidad profesional se manifiesta en una actitud proactiva, eficaz y orientada a la excelencia, la calidad y el servicio.

El COPPA confía en que todas las personas destinatarias de este Código adopten una conducta coherente con estos principios, reflejando en su desempeño diario el respeto por los valores que definen a la institución.

RESPONSABILIDAD SOCIAL

El COPPA orienta su actividad hacia el beneficio colectivo, promoviendo —dentro de sus capacidades— el desarrollo social, económico y ambiental de su entorno.

En todas sus decisiones y actuaciones, el COPPA se compromete a respetar y aplicar los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación, garantizando un trato justo e inclusivo para todas las personas y entidades con las que se relaciona.

INDEPENDENCIA

El COPPA contará con una estructura organizativa sólida y adecuada que le permita preservar su autonomía e independencia institucional. Para ello, se implementarán mecanismos de control destinados a prevenir cualquier circunstancia que pudiera poner en riesgo estos principios.

En el ejercicio de sus funciones, tanto el equipo directivo como el personal y los colaboradores externos deberán actuar con plena lealtad hacia la entidad, manteniendo su compromiso por encima de intereses personales o de terceros.

Asimismo, el COPPA rechazará cualquier contribución económica que pueda influir en la orientación de sus decisiones, comprometer sus valores y principios, o interferir en el cumplimiento de sus fines estatutarios. Igualmente, no se admitirán aportaciones cuyo origen sea ilícito o incompatible con la ética institucional.

CONTROL, PLANIFICACIÓN Y OPTIMIZACIÓN DE RECURSOS

El COPPA se compromete a gestionar sus recursos con responsabilidad y eficacia, orientando su uso hacia la máxima optimización y sostenibilidad. Para ello, adoptará las medidas necesarias que garanticen el equilibrio financiero de la entidad.

Todas las actuaciones administrativas y económicas se llevarán a cabo bajo criterios de transparencia, imparcialidad y objetividad, asegurando una gestión íntegra y alineada con los principios éticos que rigen la institución.

DILIGENCIA EN LA SELECCIÓN DE PROVEEDORES

Cuando el COPPA precise contratar un proyecto, obra, servicio o suministro cuyo importe supere los 6.000 euros, deberá recabar, siempre que sea posible, al menos tres ofertas distintas para la misma prestación. Esta medida busca garantizar la libre concurrencia y favorecer la elección más eficiente.

Las propuestas recibidas serán evaluadas conforme al principio de austeridad y a los valores establecidos en este Código, seleccionando aquella que ofrezca la mejor relación entre calidad y coste.

El proceso de selección deberá quedar debidamente documentado, mediante la elaboración de un informe final que justifique la decisión adoptada y detalle las circunstancias que motivaron la elección de la oferta concreta.

No obstante, en situaciones excepcionales —como casos de urgencia, operaciones de especial relevancia, necesidades de confidencialidad, supuestos de exclusividad, imposibilidad de aplicar publicidad y concurrencia, o cualquier otra circunstancia análoga que lo aconseje— podrá prescindirse del requisito de solicitar tres propuestas, siempre que ello responda al interés legítimo del COPPA.

CORRECTA JUSTIFICACIÓN DEL GASTO

Toda decisión que implique el uso de recursos económicos del COPPA deberá estar respaldada por una justificación clara y completa. Esto incluye: la validación del gasto por parte del órgano competente, la formalización adecuada del vínculo contractual o acuerdo que lo origina, y la comprobación de que el servicio o prestación ha sido entregado conforme a lo pactado.

En el caso de colaboraciones externas, la verificación del cumplimiento se realizará una vez finalizada la actividad, asegurando que los compromisos asumidos han sido ejecutados correctamente.

Este procedimiento busca garantizar una gestión responsable, transparente y alineada con los principios éticos y normativos que rigen el funcionamiento del COPPA.

TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS

La transparencia informativa y el control documental constituyen pilares esenciales en la gestión del COPPA. En cumplimiento de las normativas vigentes, la entidad se

compromete a divulgar de forma accesible, rigurosa y comprensible toda información relativa a sus objetivos institucionales y a las actividades que desarrolla.

En paralelo, el COPPA reconoce el creciente compromiso de organizaciones públicas y privadas con la sostenibilidad ambiental, motivado tanto por exigencias legales como por la voluntad de contribuir activamente a la mejora del entorno.

Aunque la naturaleza de las funciones que desempeña el COPPA no está sujeta a obligaciones específicas en materia medioambiental, la entidad mantiene una firme voluntad de colaborar en iniciativas que promuevan la protección del entorno natural. Por ello, participará en aquellas acciones que considere relevantes para fomentar la conciencia ecológica y el respeto por el medio ambiente.

LEGALIDAD

El COPPA asume el compromiso de actuar conforme al marco legal vigente, respetando de manera rigurosa todas las disposiciones normativas que le resulten aplicables. Esta responsabilidad jurídica forma parte esencial de su conducta institucional y de su modelo de gestión ética y transparente.

PAUTAS DE CONDUCTA

El Código establece un conjunto de directrices que orientan el comportamiento profesional de todas las personas vinculadas a la entidad. Estas pautas abarcan aspectos esenciales como:

- Cumplimiento de la normativa legal y respeto por los derechos humanos y principios éticos
- Consideración y trato digno hacia las personas
- Promoción del desarrollo profesional y garantía de igualdad de oportunidades

- Protección de la salud y seguridad en el entorno laboral
- Gestión responsable y segura de los recursos y activos institucionales
- Compromiso y fidelidad hacia los objetivos del COPPA
- Manejo adecuado de la información y del conocimiento
- Relaciones éticas y transparentes con proveedores y entidades colaboradoras

El COPPA reafirma su compromiso de operar conforme al marco legal vigente, respetando en todo momento los derechos fundamentales y las libertades públicas. Todas las actividades que se desarrollan en el seno de la organización se alinean con su Política de Compliance, como garantía de integridad institucional.

Las personas sujetas a este Código deberán actuar con honestidad y rectitud en sus interacciones con autoridades, organismos públicos y cualquier otra parte externa, asegurando que la información que proporcionen sea completa, precisa y veraz.

Asimismo, se espera que el personal y los colaboradores conozcan la legislación aplicable a sus funciones. En caso de duda, deberán recurrir a sus responsables o a los canales establecidos para obtener orientación.

Ningún integrante del COPPA podrá participar, de forma consciente y directa o indirecta, en acciones que contravengan la legalidad o comprometan los principios éticos de la entidad.

RESPECTO A LAS PERSONAS

El COPPA promueve un entorno laboral basado en el respeto mutuo, la cordialidad y el bienestar. Todas las personas que forman parte de la organización deben contribuir activamente a generar un clima de trabajo seguro, saludable y positivo, manteniendo

relaciones profesionales justas y respetuosas con sus compañeros, superiores y colaboradores.

La entidad rechaza de forma categórica cualquier forma de acoso —ya sea físico, psicológico, moral o vinculado al abuso de poder— así como cualquier comportamiento que atente contra la dignidad de las personas o genere un ambiente hostil.

El COPPA reafirma su compromiso con los derechos fundamentales reconocidos por la legislación nacional e internacional, especialmente en lo relativo a la igualdad y la no discriminación. La institución defiende el trato equitativo de todas las personas, sin distinción de origen, género, orientación sexual, creencias religiosas, apariencia física u opiniones.

En consecuencia, el personal del COPPA está obligado a respetar estos principios en todas sus interacciones, evitando cualquier conducta que pueda derivar en discriminación hacia empleados, proveedores, colaboradores, colegiados o terceros.

Asimismo, se exige que tanto el equipo de trabajo como los miembros de la Junta de Gobierno mantengan un trato respetuoso en todo momento, como expresión del compromiso institucional con los derechos laborales y la convivencia profesional.

DESARROLLO PROFESIONAL E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

El COPPA impulsa activamente el crecimiento profesional y personal de quienes integran su organización, garantizando condiciones equitativas a través de sus políticas internas. La entidad rechaza de forma categórica cualquier forma de discriminación en el entorno laboral o profesional, ya sea por razón de edad, género, raza, color, religión, ideología, origen étnico o social, discapacidad u otras circunstancias personales.

En línea con su compromiso ético y social, el COPPA adopta y aplica las políticas públicas orientadas a fortalecer la igualdad de oportunidades, fomentando una cultura organizativa que valore el mérito, la capacidad y el respeto por la diversidad.

COOPERACIÓN Y DEDICACIÓN

El COPPA propicia un entorno de cooperación y trabajo en equipo para un mejor aprovechamiento de todas las capacidades y recursos.

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del Código deben actuar con espíritu de colaboración, poniendo a disposición de las demás unidades organizativas, los conocimientos o recursos que puedan facilitar la consecución de sus objetivos e intereses.

Las personas trabajadoras deben ser eficientes durante la jornada laboral, rentabilizar el tiempo y los recursos que la entidad pone a su disposición, y, además, aportar el máximo valor en todos los procesos en los que participan.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El COPPA considera la protección de la salud y la seguridad laboral como un eje fundamental de su compromiso institucional. Para ello, impulsa políticas preventivas alineadas con la normativa vigente y promueve su aplicación tanto en el ámbito interno como entre las entidades colaboradoras y proveedores con los que mantiene relación.

La seguridad no solo es una obligación legal, sino también una responsabilidad individual que forma parte del desempeño profesional. Por este motivo, el COPPA no tolerará conductas que puedan poner en riesgo la integridad física o emocional de las personas, ni el correcto funcionamiento de sus instalaciones.

Entre las prácticas expresamente prohibidas se encuentran:

- Ocultar o encubrir accidentes laborales o incidentes graves, propios o ajenos.
- Alterar o falsificar registros relacionados con la seguridad.
- Incitar o permitir el incumplimiento de normas preventivas.

Para garantizar un entorno de trabajo seguro y eficiente, el COPPA revisará y actualizará periódicamente sus medidas de protección, asegurando su correcta implementación. Además, el personal se compromete a participar activamente en las acciones formativas que la entidad organice en materia de salud y seguridad, como parte de su responsabilidad profesional y colectiva.

CUIDADO Y GESTIÓN DE RECURSOS

El COPPA proporciona a su equipo los instrumentos esenciales para llevar a cabo sus funciones profesionales y se dedica a garantizar su conservación mediante medidas de protección adecuadas. Todo el personal debe emplear estos recursos de manera responsable, optimizando su uso en el contexto laboral y evitando cualquier mal uso que pueda perjudicar los intereses de la organización. Está prohibido instalar o utilizar software ilegal en los equipos, así como acceder, descargar o compartir contenido que vulnere la ley, dañe la imagen del COPPA o resulte ofensivo.

INTEGRIDAD Y PREVENCIÓN DE PRÁCTICAS CORRUPTAS

Las prácticas corruptas o el soborno surgen cuando se emplean métodos deshonestos para obtener ventajas personales, institucionales o para terceros. Estas conductas se consideran una forma de fraude que el COPPA rechaza categóricamente. La entidad prohíbe influir de manera indebida en decisiones externas mediante tácticas poco éticas y no tolerará que terceros intenten aplicarlas con su personal o socios. Queda estrictamente prohibido aceptar regalos o incentivos, directa o indirectamente, que busquen alterar relaciones comerciales, profesionales o administrativas con organismos públicos o privados. Los

colaboradores externos del COPPA deberán adherirse a principios éticos similares en sus interacciones. Para mantener un funcionamiento óptimo, el COPPA implementará estrategias preventivas contra la corrupción y el fraude, respetando siempre la legalidad. Aunque mantiene una postura neutral en política, podrá colaborar con representantes políticos para avanzar en los objetivos colegiales, siempre dentro de los límites de este Código.

CONTROL DE TRANSACCIONES Y PREVENCIÓN DEL BLANQUEO

El COPPA, alineado con la normativa contra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo, adopta medidas para evitar transacciones irregulares o derivadas de actividades ilícitas. Estas medidas incluyen un monitoreo especial de operaciones económicas inusuales, ya sean cobros o pagos en efectivo o cheques al portador, así como transferencias a cuentas en paraísos fiscales, verificando en todo momento la identidad de los titulares. La entidad permanecerá vigilante ante cualquier señal de falta de integridad en sus relaciones.

VALORACIÓN DE LA IMAGEN INSTITUCIONAL

La imagen y prestigio del COPPA son pilares fundamentales para mantener la confianza de colegiados, proveedores, autoridades, empleados y la comunidad. Cada miembro del personal debe actuar con diligencia para proteger esta reputación en todas sus actividades laborales, supervisando también que los colaboradores externos respeten este principio. Los representantes del COPPA deben ser conscientes de su rol como embajadores de la psicología en el Principado de Asturias, extendiendo su influencia a sectores como la sanidad, la educación y el ámbito social. El trato hacia los colegiados será siempre equitativo y orientado a su apoyo, mientras que las interacciones con terceros reflejarán los valores profesionales de la institución.

COMPROMISO Y GESTIÓN DE CONFLICTOS

La relación entre el COPPA y su personal se basa en un vínculo de lealtad mutua, alineado con intereses compartidos. Se permite a los empleados participar en actividades externas legales, siempre que no compitan ni interfieran con sus deberes en la entidad, respetando las restricciones legales aplicables. Deben notificar cualquier participación propia o de familiares cercanos en órganos de otras organizaciones que puedan chocar con los intereses del COPPA. Todo el personal debe priorizar los objetivos institucionales en sus decisiones, evitando situaciones que generen conflictos entre sus intereses personales y los de la organización. Un conflicto de interés surge cuando decisiones profesionales se ven sesgadas por motivaciones personales o económicas, lo que puede derivar en dilemas éticos o legales. El COPPA establecerá un procedimiento para identificar y abordar estos casos, promoviendo la transparencia y la abstención cuando sea necesario.

MANEJO RESPONSABLE DE LA INFORMACIÓN

La información y el conocimiento son recursos clave para el COPPA, por lo que requieren una protección especial. Se valora la veracidad como base de toda comunicación, interna o externa, y se prohíbe proporcionar datos falsos o engañosos de manera intencionada. El personal debe mantener en estricta confidencialidad toda información sensible a la que acceda en su trabajo. La entidad fomenta el flujo adecuado de datos para mejorar la gestión y el desarrollo profesional, reservándose la propiedad intelectual sobre estos activos, incluyendo dominios, derechos de reproducción y bases de datos. Comprometido con la privacidad, el COPPA asegura un manejo diligente de los datos de los colegiados, actualizando registros y evitando riesgos, mientras que sus miembros guardarán secreto profesional sobre la información obtenida.

COLABORACIÓN CON SOCIOS Y PROVEEDORES

El COPPA reconoce a sus socios y proveedores como aliados esenciales para alcanzar sus metas de crecimiento y calidad, buscando relaciones fundadas en la confianza y el beneficio recíproco. Promueve que estas relaciones reflejen los principios éticos del Código y, cuando sea viable, solicitará su adhesión formal a estos estándares en los acuerdos contractuales. Además, ofrece a estos socios un canal confidencial para reportar, sin temor a represalias, cualquier conducta que contravenga los valores del COPPA.

COMPROMISO AMBIENTAL

En un contexto de creciente conciencia social sobre el cambio climático, la contaminación y la pérdida de biodiversidad, el COPPA se suma al esfuerzo por preservar el medio ambiente, participando en iniciativas relevantes a su alcance, a pesar de no estar sujeto a regulaciones ambientales específicas.

3. SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN

El sistema interno de información del COPPA sirve como herramienta interna para promover la ética diaria, detectando y previniendo malas prácticas o irregularidades. Permite reportes confidenciales de conductas inapropiadas o consultas éticas, agilizando soluciones y protegiendo la reputación institucional. El uso del canal requiere que el personal conozca y comprenda este Código, reporte incumplimientos o dudas razonables con veracidad, y goce de plena confidencialidad y protección de su privacidad.

4. ADHESIÓN Y CUMPLIMIENTO

Este Código es obligatorio para todo el personal del COPPA y terceros que lo acepten. La entidad se compromete a difundirlo ampliamente, asegurando su accesibilidad y aceptación formal por parte de empleados y la Junta de Gobierno en momentos clave como contrataciones o renovaciones. Podría extenderse a proveedores según su relevancia. Los incumplimientos serán evaluados conforme a procedimientos internos, leyes y convenios, aplicando sanciones si procede. Nadie puede instar a violar este Código, y todos deben reportar malas prácticas a sus superiores o al Sistema interno de Información.

5. VIGENCIA Y ACTUALIZACIÓN

El Código entra en vigor el día de su aprobación y se actualizará ante cambios significativos legales o internos, incorporando aportaciones de la Junta de Gobierno, empleados, colaboradores, proveedores y colegiados. Se revisará anualmente para garantizar su pertinencia.

****El presente código se aprueba el 29 de enero de 2026 en Junta de Gobierno presidida por Dña. M^a Elvira Vilorio González, asistida por el resto de miembros de la Junta.***