CÓDIGO ÉTICO MARCO INSTITUCIONAL

Hermanas de Ntra. Sra. de la Consolación.

Índice

1. **JUSTIFICACIÓN.**
2. **CONGREGACIÓN HERMANAS NTRA. SRA. DE LA CONSOLACIÓN.**
3. **MARCO DE IDENTIDAD.**
4. **NATURALEZA Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.**
5. **PRINCIPIOS Y VALORES DE FUNDAMENTACIÓN.**

5.1. Caridad.
a) Solidaridad.
b) Misericordia.
c) Servicio.

5.2. Unicidad de la persona.
a) Respeto.
b) Equidad.
c) Justicia.
d) Paz.

5.3. Integridad.
a) Verdad.
b) Honestidad.
c) Transparencia.
d) Sencillez y humildad.

5.4. Participación y Co-responsabilidad.
a) Coherencia.
b) Excelencia.
c) Cooperación.

6. **NORMAS GENERALES DE CONDUCTA.**

6.1. Compromiso de la Institución.

6.1.1. Consigo misma.
6.1.2. Con la Iglesia.
6.1.3. Con la sociedad en general.
6.1.4. Con sus destinatarios.
6.1.5. Con sus empleados y colaboradores.
6.1.6. Responsables del cumplimiento de estas obligaciones.
6.2. Compromiso de los empleados y colaboradores de la Institución.
6.2.1. Salvaguarda de la integridad de la Institución.
6.2.2. Vida privada y conflicto de intereses.
6.2.3. Actuaciones públicas.
6.2.4. Información confidencial.
6.2.5. Acceso a documentación, datos y sistemas informáticos.
6.2.6. Protección de datos de carácter personal.
6.2.7. Administración de bienes.
6.2.8. Blanqueo de capitales.
6.2.9. Utilización de instalaciones, equipos y servicios.
6.3. Compromiso de los empleados y colaboradores con los destinatarios de la actividad institucional, y la sociedad en general.
6.3.1. Ética en las relaciones institucionales y profesionales.
6.3.2. Actuación íntegra, veraz y transparente.
6.3.3. Relaciones con proveedores de bienes y servicios.
6.3.4. Relaciones con autoridades y organismos públicos.
6.4. Relaciones personales dentro de la Institución.
6.4.1. Desempeño del trabajo en un ambiente de confianza y libertad.
6.4.2. Comportamiento respetuoso y ajeno al uso de las drogas.
6.4.3. Descubrimiento y revelación de secretos.

7. CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO.
7.1. Difusión y formación.
7.2. Seguimiento y control.
7.2.1. Los equipos directivos.
7.2.2. Comité de cumplimiento.

8. REVISIÓN.

Anexo:

A. Manual (o Plan) de cumplimiento.
B. Consecuencias externas a la Congregación.

1. JUSTIFICACIÓN.

Un **Código ético** es una **declaración expresa** por la que una Institución manifiesta su **cultura corporativa**, es decir, **los valores o principios que inspiran su razón de ser**, así como el **comportamiento** que se espera de ella en relación con los empleados y colaboradores, los destinatarios de su actividad u objeto social, las administraciones públicas o la sociedad y su entorno. El código ético constituye, pues, la piedra angular del sistema en la medida que recoge de forma clara las directrices y las normas que se consideran esenciales en la organización.

La salud de una Institución tiene consecuencias en el ambiente y en la calidad de vida humana. Regular y cuidar los bienes relacionales es parte de la solución integral que mira en forma amplia y holística la realidad. Todo lo que dañe las relaciones humanas tiene raíces y consecuencias muy profundas, como la pérdida de libertad, la injusticia y la violencia. El análisis y las vías de solución para estos problemas son inseparables del análisis de los contextos humanos, familiares, laborales, urbanos y de la relación de cada persona consigo misma, que genera un determinado modo de relacionarse con los demás y con el ambiente.

Creemos y apostamos por una ley moral escrita en la naturaleza más profunda del ser humano, pero también somos conscientes del relativismo actual, de la confusión de valores, de la oferta aturdidora de una sociedad de consumo y de una cultura del descarte, que asfixia la bondad natural que Dios ha puesto en el corazón y afecta nuestras relaciones básicas.

Asimismo, el avance de la ciencia, la técnica y las comunicaciones nos abren a situaciones imprevistas que conllevan nuevos retos.

El presente documento ha sido elaborado para potenciar y mantener en todas nuestras obras apostólicas y actividades la actitud vigilante pedida por Jesucristo a sus discípulos, y subrayada a menudo por el papa Francisco; así como para desarrollar cada vez más una cultura corporativa de responsabilidad en el cumplimiento de la legislación que regula el bien común y la defensa de los más vulnerables.

Por todo ello, las **Hermanas de Nuestra Señora de la Consolación de la Provincia de Europa**, en compromiso con su misión, con la sociedad en que se inserta y con su personal, ha decidido adoptar el presente Código que, junto con las normas y procedimientos de trabajo establecidos, garantice una conducta acorde con los principios de cumplimiento normativo más estrictos de cara a evitar cualquier riesgo penal o de cualquier otra índole en las obras de nuestra Provincia de Europa.

El presente Código tiene por objeto recoger las pautas básicas y principios generales que deben regir y aplicarse en todas las actuaciones de los integrantes de nuestras obras. Estas pautas básicas se completarán con otras

políticas específicas que conformarán, igualmente, el modo de proceder en esas actividades.

Este Código y los documentos a los que se refiere pretenden ser la piedra angular de la cultura de cumplimiento de nuestra organización mediante la que se pretende orientar la actuación de todos sus integrantes en el desempeño de sus funciones y en sus relaciones profesionales.

Nuestras actuaciones se basan en el respeto de nuestros valores, buscando que todo nuestro personal acomode su actuación a los mismos con el objetivo de ser un referente en estos campos.

2. CONGREGACIÓN DE HERMANAS DE NTRA. SRA. DE LA CONSOLACIÓN.

Las Hermanas de Ntra. Sra. de la Consolación somos una Congregación religiosa de derecho pontificio, fundada por María Rosa Molas en el año 1857 en Tortosa (España).

Desde sus orígenes la Congregación busca evangelizar a través de la educación, la atención a los enfermos y la promoción humana integral respondiendo a las urgencias de cada época. La consigna inicial de acudir a cualquier otro necesitado de consolación, hizo que la tarea se diversificara en los diversos contextos culturales hacia donde se extendió el Carisma: en 1924 a América Latina, en 1972 a África y en 1986 a Asia, conservando como prioridad esos ámbitos de acción.

Actualmente la sede central o casa generalicia se encuentra en Roma (Italia). Y estamos presentes en **Europa** (Eslovaquia, España e Italia), **América Latina** (Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador, México, Perú y Venezuela), **África** (Burkina Faso, Costa de Marfil, Mozambique y Togo) y **Asia** (Corea del Sur, Filipinas, Indonesia, Myanmar y Vietnam).

En las obras apostólicas y actividades de los diferentes ámbitos, laicos y hermanas compartimos tareas y misión formando redes de servicio a la sociedad, factor que no menoscaba la relación laboral necesaria y ética en las responsabilidades compartidas.

3. MARCO DE IDENTIDAD.

La Familia Consolación, formada por hermanas y laicos, tenemos en la Iglesia y en la sociedad un Carisma específico: “Consolad, consolad a mi pueblo, dice vuestro Dios. Hablad al corazón de Jerusalén”, que se concreta en la misión de ser instrumentos de misericordia y consolación en nuestro mundo.

Los documentos fundacionales, en fidelidad a la inspiración que tuvo María Rosa Molas, subrayan el anuncio de Jesucristo… “dilatando el Reino” como el

objetivo fundamental de todas las obras de la Congregación. Basándose en este principio, la Congregación vela para que las acciones y conductas que se realizan en sus obras apostólicas sean coherentes con el fin para el que han sido creadas, y por el que se mantienen en el tiempo. La sociedad en la que se desarrolla nuestra vida y misión es compleja, por ello se requiere discernimiento para proceder según los valores propios. El presente Código quiere establecer el marco de referencia donde podamos contrastar nuestras conductas y procedimientos.

Este Código tiene como inspiración la vida y la praxis de santa María Rosa Molas. Con anterioridad a la Declaración de los Derechos Humanos publicada por las Naciones Unidas en París en el año 1948, la Madre y las primeras Hermanas se sitúan en la sociedad desde los valores que subyacen en estos Derechos. Si éstos nos obligan como ciudadanos, el Carisma que Dios nos regala nos impulsa a vivirlos hasta el último detalle e incluso a sobrepasarlos, conscientes de que el valor de la persona humana es sublime porque en ella está Jesucristo.

4. NATURALEZA Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Código se aplicará en todas las obras propias y en aquellas en las que la Congregación tenga responsabilidad de gestión. Es una norma rectora para todos los miembros de la Institución a todos los niveles.

Será de obligado cumplimiento para todas las personas implicadas en las obras, ya sea con una relación laboral directa o con una relación de cooperación y voluntariado.

Es decir, el presente Código vincula a la **Provincia de Europa de las Hermanas de Nuestra Señora de la Consolación** y a todo su personal, con independencia de la posición que ocupe, su modalidad contractual o lugar en el que desempeñen su trabajo.

La asunción por parte de todo el personal de este Código, constituye un elemento esencial de su relación con la institución. Igualmente, el mismo será tenido en cuenta en los procesos de selección que, en cualquier estamento, se produzcan en la organización.

El Código será de aplicación, también, de manera subsidiaria en caso de que no tengan uno propio, a todas las obras de la Provincia dependientes de la misma.

La aplicación del Código, total o parcial, podrá hacerse extensiva a cualquier persona física y/o jurídica relacionada con las Hermanas de Nuestra Señora de la Consolación, cuando así convenga para el cumplimiento de su finalidad y sea posible por la naturaleza de la relación.

El Código será notificado personalmente a todos sus miembros, empleados, a los representantes de las personas jurídicas dependientes y a cualquier parte interesada, quienes deberán dejar constancia de su conocimiento y, en su caso, compromiso de cumplimiento. Será punto de referencia en los contratos que se establezcan con otras empresas – terceros – para facilitar o externalizar la gestión de determinados servicios dentro de las obras: limpieza, comedores, etc. Asimismo, la obligación de su cumplimiento será recogida expresamente en los contratos de trabajo de los empleados, a quienes les será entregada copia con ocasión de su incorporación a la obra.

La exoneración del cumplimiento, para casos concretos debidamente justificados, sólo podrá ser autorizada por el órgano de cumplimiento.

El cumplimiento de este Código no exime del cumplimiento de cualquier Ley o disposición que afecte o pueda afectar al personal de la **Provincia de Europa de las Hermanas de Nuestra Señora de la Consolación**.

En cada país donde está presente la Congregación se realizará una contextualización que incluya las leyes correspondientes, salvo que entren en conflicto con los valores que nos son propios.

5. PRINCIPIOS Y VALORES DE FUNDAMENTACIÓN.

Los documentos que fundamentan este Código son de orden:

- **Universal**: Declaración de los DDHH, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- **Eclesial**: Doctrina Social de la Iglesia. Especialmente las encíclicas Pacem in Terris de Juan XXIII, Laborem Exercem de Juan Pablo II, Laudato Si' y Fratelli Tutti del papa Francisco, además de su exhortación apostólica Evangelii Gaudium.
- **Congregacional**: Constituciones y Normas Aplicativas, Código de Administración de Bienes Temporales, y Plan de Comunicación.

Los principios y valores que sustentan nuestro modo de proceder son los siguientes:

5.1. La vía de la **CARIDAD** es el primero de los principios. Este amor, asumido como convicción de nuestra fe cristiana, hace sentir como propias las

necesidades de los demás. La caridad en la verdad es la principal fuerza impulsora del auténtico desarrollo de cada persona y de toda la humanidad.

Son expresiones concretas en el carisma de la consolación:

a. Solidaridad. La determinación firme y perseverante de empañarse por el bien común; es decir, por el bien de todos y cada uno, para que todos seamos verdaderamente responsables de todos y del cuidado de la casa común.
b. Misericordia. El amor nos sitúa en la lógica de Jesucristo y nos lleva a poner el corazón en la miseria del otro para acompañarlo desde la empatía y con gestos concretos. La misericordia tiene también el rostro de la consolación.
c. Servicio. El amor se concreta en la entrega y el servicio desinteresado, sobre todo a los más pobres y desfavorecidos. Servicio que estamos llamados a realizar con audacia y creatividad.

5.2. La **UNICIDAD DE LA PERSONA**. Lleva a considerar el valor de la persona en sí, única e irrepetible, su dignidad, su singularidad, su libertad, su autonomía. Este principio implica la defensa de la vida humana y la promoción de su desarrollo integral. Se expresa en:

a. Respeto. En el diálogo y la relación que establecemos con los otros reconocemos el valor de cada persona, su modo de estar y situarse en el mundo (ideas, creencias, sentimientos…).
b. Equidad. Ante la diversidad que establece la unicidad afirmamos que todos tenemos los mismos derechos fundamentales. Cuidaremos que cada uno sea atendido según sus necesidades.
c. Justicia. Nuestras acciones se orientan a la construcción de un orden ético recto, veraz, que nos lleva al cuidado de la tierra y de todos los que en ella habitamos, en el efectivo respecto de los derechos y en el leal cumplimento de los respectivos deberes.
d. Paz. Camino para la convivencia humana, puente para la estabilidad y seguridad de un orden social justo.

5.3. La **INTEGRIDAD**. Lleva a considerar la veracidad y transparencia de las acciones personales, por tanto, se opone a la falsedad o el engaño. Está vinculada con:

a. Verdad. La convivencia es ordenada, fecunda y conforme a la dignidad de las personas, cuando se funda en la verdad.
b. Honestidad. Se trata de actuar coherentemente con los propios valores, pensamientos y sentimientos, manifestando en lo que hacemos lo que somos. Requiere conciencia del bien.

c. Transparencia. Expresarnos con sinceridad y asertividad, comunicándonos con los demás de manera clara y nítida.
d. Sencillez y humildad. En nuestras relaciones y trabajo actuar con simplicidad, naturalidad, espontaneidad y franqueza, favoreciendo un clima de familia.

5.4. La **PARTICIPACIÓN** y la **CORRESPONSABILIDAD** según el principio de SUBSIDIARIEDAD. Indican esfuerzo y rigor en lo que hacemos, con sentido de interdependencia:

a. Coherencia. Responder desde el respeto y la estima de los valores de nuestra identidad a los desafíos que la sociedad nos plantea, y desarrollar adecuadamente la tarea encomendada.
b. Excelencia. Esforzarnos y organizarnos para estar a la altura de los retos de cada época, permaneciendo abiertos a la formación humana, carismática y profesional.
c. Cooperación. Nos comprometemos activamente, aportando nuestras capacidades al servicio de la misión y tarea, implicándonos en el trabajo de equipo.

6. NORMAS GENERALES DE CONDUCTA.

Fruto de los PRINCIPIOS Y VALORES asumidos se desprenden unas normas de comportamiento que tienen que ver básicamente con:

- Respeto, trato digno y justo a las personas, consideradas como el centro de nuestro cuidado y de una atención humana y humanizante.
- Trato ecuánime y equilibrado hacia las personas, denunciando cualquier tipo de discriminación.
- Relaciones éticas, cordiales y reconciliadas.
- Respeto y cuidado del entorno laboral.
- Responsabilidad laboral y ambiental.
- Transparencia en la gestión y en la comunicación.
- Responsabilidad social corporativa.

De todos los miembros de la Institución se espera adhesión a estos principios, valores y normas de comportamiento, que los personifiquen y testimonien, y al hacerlo sean ciudadanos activos de una sociedad más justa y fraterna. Basándonos en ello enumeramos las diferentes normas de comportamientos que nos ayudarán a realizar la misión, asumiendo y exigiendo las siguientes responsabilidades compartidas.

6.1. COMPROMISO DE LA INSTITUCIÓN.

6.1.1. Consigo misma.

a. Fortalecer y actualizar la identidad propia para realizar la misión y que ésta sea significativa para todos.
b. Garantizar los fines pastorales, educativos, socio sanitarios y de promoción humana de interés general de las obras de la Institución, sin ánimo de lucro.
c. Evaluar periódicamente de modo sincero y objetivo los documentos y la legislación que rigen las obras y que las actualizan teniendo en cuenta los principios y valores propios y la evolución del contexto social.
d. Dar prioridad a la gestión de transparencia, asumiendo auditorías internas y externas, cuantitativas y cualitativas, que verifiquen un buen funcionamiento de las obras.

6.1.2. Con la Iglesia.

a. Desarrollar sus actividades en comunión con la Iglesia, cooperar a sus planes e iniciativas, siendo solidaria con las directrices y propuestas de carácter universal. Así mismo, hará todo lo posible para mantener relaciones cordiales con las autoridades y organismos de la Iglesia local y con otras instituciones semejantes de su mismo ámbito.

6.1.3. Con la sociedad en general.

a. Cooperar, según nuestra identidad y posibilidades, al bien común del contexto social en el que nos encontramos.
b. Sostener una relación lícita, ética y respetuosa con gobiernos, autoridades, instituciones y organismos públicos.
c. Desarrollar su actividad al margen de ideologías, influencias y presiones políticas.
d. Cumplir fielmente y, en su ámbito, hacer cumplir las obligaciones que legalmente corresponda.
e. Actuar de modo respetuoso con el medio ambiente en todas sus opciones, proyectos y decisiones, avanzando en el uso de fuentes de energías renovables.
f. Promover de modo activo el cuidado de la casa común.

6.1.4. Con sus destinatarios.

a. Considerar al destinatario como centro de nuestra misión. Los esfuerzos que se realizan en las obras convergen en ellos.
b. Garantizar la defensa de la vida humana desde su concepción hasta su término natural.
c. Ofrecer un nivel de excelencia y calidad en todos los servicios y formas de gestión.

d. Orientar la búsqueda de excelencia y calidad al servicio desinteresado de los demás, especialmente de los más necesitados.
e. Tejer redes de solidaridad en colaboración con los destinatarios para promover el bien común y la transformación social.

6.1.5. Con sus empleados y colaboradores.

a. Garantizar un trato digno y justo, de reconocimiento, valoración y confianza.
b. Garantizar el derecho de los empleados y colaboradores a ser informados de la misión y valores de la obra, de los documentos que definen el proyecto y organización, y de aquello que sea pertinente.
c. Aceptar a cada persona en su singularidad, procedencia, cultura, creencias, sexo, orientación sexual.
d. Dar igualdad de oportunidades a todos en cuanto a formación y promoción, en función de los servicios que realicen y convenios correspondientes. Y garantizar que en el proceso de selección el hecho de ser hombre o mujer no influya en la decisión de contratación.
e. Respetar la libertad de afiliación sindical.
f. Cumplir la normativa de seguridad e higiene para garantizar la salud en el trabajo.
g. Cumplir la normativa en materia de protección de datos.
h. Cuidar las infraestructuras, las instalaciones, bienes y equipos de modo que proporcionen un entorno de trabajo seguro, amable y que respete el medio ambiente.
i. Garantizar y respetar las condiciones laborales, previsionales y jubilatorias establecidas por las disposiciones legales, convenios colectivos, contratos suscritos, así como los derechos que los empleados tengan reconocidos por sí mismos.
j. Ajustar la remuneración del trabajo a lo que disponga la normativa laboral.
k. Garantizar que todos los empleados tengan el contrato laboral legal y adecuado al trabajo que van a realizar.
l. Garantizar que la selección de personal atienda a criterios de titulación idónea, capacitación profesional y aptitud para colaborar eficazmente en la misión de la Institución, evitando cualquier forma de favoritismo, especialmente respecto de familiares.
m. Confeccionar y publicitar el calendario laboral según normativa vigente y respetar lo establecido en el mismo.
n. Cuidar la conciliación entre la vida laboral y familiar, garantizando el derecho establecido en la ley.

6.1.6. Responsables del cumplimiento de estas obligaciones.

Son responsables del cumplimiento de estas obligaciones quienes ostentan cargos de dirección, gestión y coordinación.

6.2. COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS Y COLABORADORES CON LA INSTITUCIÓN.

Quienes trabajan y colaboran en una obra de la Congregación de Hermanas de Ntra. Sra. de la Consolación o gestionada por la misma, conscientes de la importancia de la misión apostólica y de la función social que llevan a cabo, se han de sentir comprometidos con ella. Por ello mantendrán siempre un comportamiento acorde con los valores e ideales que promueve, expresados en sus Cartas de Identidad o Caracteres Propios, Reglamentos de Régimen Interior, respetando estos principios y los medios para realizarlos.

6.2.1. Salvaguarda de la integridad de la Institución.

a. Todos los que de cualquier forma trabajen o colaboren en la Institución deben mostrar con sus actuaciones un comportamiento recto e íntegro con los superiores, compañeros, subordinados y con los destinatarios y beneficiarios de su misión y evitar así cualquier conducta que pueda dañar la reputación de la misma.
b. Deben también esforzarse continuamente por mejorar en su persona y en su actividad para poder promover la excelencia en todos los ámbitos de la misión y prestar el mejor servicio a la Institución, a sus compañeros y a los beneficiarios y destinatarios, así como a la Iglesia y a la sociedad.

6.2.2. Vida privada y conflicto de intereses.

a. La Institución respeta la vida privada de su personal y consiguientemente la esfera privada de sus decisiones, sin perjuicio de la deseable coherencia de vida con su ideario y carácter propio, particularmente por parte de quienes ocupen puestos de responsabilidad.
b. Los empleados no podrán desarrollar aquellas actividades profesionales ajenas a la Institución que puedan entrar en competencia desleal con la actividad de la misma, aprovechándose en beneficio propio.
c. Nadie podrá realizar contratos u otro tipo de gestiones en nombre de la Institución en beneficio propio, ni de sus familiares o amigos.

6.2.3. Actuaciones públicas.

a. Las personas que trabajen o colaboren en las obras y actividades de la Congregación, cuando en nombre de ella comparezcan en conferencias, jornadas o en cualquier otro acto que pueda tener difusión pública, en particular ante los medios de comunicación y redes sociales, deberán ser especialmente cuidadosas en sus manifestaciones, de modo que no se vea menoscabado el carácter propio de la Institución que representan. Procederán de acuerdo a los criterios del Plan de Comunicación institucional.
b. Se procederá de igual manera respecto a publicaciones, artículos, notas de prensa o escritos similares.

6.2.4. Información confidencial.

a. Todos los que trabajan o colaboran en una obra de la Congregación no revelarán a persona alguna ajena sin su consentimiento, la información referente a la que hayan tenido acceso en el desempeño de sus funciones, excepto en el caso de que ello sea necesario para ser debido cumplimiento a obligaciones impuestas por las leyes o normas que resulten de aplicación, o sea requerido para ello por mandato de la autoridad competente con arreglo a Derecho.
b. Utilizarán la información únicamente en la forma que exija el desempeño de sus funciones y no dispondrán de ella de ninguna otra forma o con otra finalidad.
c. No utilizarán en forma alguna cualquier otra información que hubiesen podido obtener utilizándose en beneficio propio.
d. El carácter de confidencialidad permanecerá una vez concluida la actividad en la Institución y comprenderá la obligación de devolver cualquier material relacionado con ella que tenga en su poder el empleado o colaborador en el momento del cese de su trabajo.

6.2.5. Acceso a documentación, datos y sistemas informáticos.

a. Los que trabajan y colaboran en la Institución no tienen derecho a acceder a información ajena a sus funciones, excepto en su calidad de superior o persona autorizada para ello. Ningún empleado podrá sacar copias de documentos de la Institución o de archivos informáticos, salvo que se requieran por motivos de trabajo.
b. Todos los datos y archivos informáticos deberán mantenerse de tal forma que cualquier empleado pueda sustituir a otro en todo momento. Por consiguiente, los archivos deberán estar completos, ordenados y su comprensión deberá resultar sencilla.
c. No está permitido, por ningún medio o procedimiento y vulnerando las medidas de seguridad establecidas para impedirlo, acceder sin autorización a datos o programas informáticos contenidos en un sistema o en parte del mismo o mantenerse en él en contra de la voluntad de quien tenga el legítimo derecho a excluirlo.
d. Los documentos y soportes de almacenamiento de datos utilizados en el lugar de trabajo no podrán ser accesibles a personas no autorizadas y, por consiguiente, se guardarán convenientemente. Los ordenadores deberán protegerse mediante la utilización de contraseñas que deberán ser cambiadas con frecuencia.
e. Los que trabajan y colaboran en la Institución deberán cumplir con el Manual de Identidad Visual Corporativa de la Congregación que especifica los términos y condiciones de uso del logotipo oficial.
f. Sin perjuicio de lo anterior, antes de que se use de manera efectiva el nombre o cualquier otro elemento de propiedad intelectual de la Congregación, será necesario la aprobación de la misma.

6.2.6. Protección de datos de carácter personal.

a. Especial protección merecen los datos de carácter personal, a cuyos efectos se cumplirá escrupulosamente la legislación en la materia.
b. En modo alguno está permitido apoderarse, utilizar o modificar sin autorización, en perjuicio de terceros, datos reservados de carácter personal o familiar de otro que se hallen registrados en ficheros o soportes informáticos, electrónicos o telemáticos, o en cualquier otro tipo de archivo o registro, así como acceder por cualquier medio a los mismos o alterarlos o utilizarlos en perjuicio del titular de los datos o de un tercero.

6.2.7. Administración de bienes.

a. Los directores y responsables de las obras y otros órganos de gestión deben administrar los bienes temporales con gran diligencia y fidelidad, no como dueños que puedan disponer a su arbitrio de sus propios bienes, sino como servidores que deben administrar, conforme a las leyes de la Iglesia y de la Congregación, los bienes que les han sido confiados. Vigilarán cuidadosamente para que en la administración de bienes se respete la calidad ética y la justicia social.
b. Asimismo todos los directores y responsables de obras deben poner máxima atención en el conocimiento y seguimiento de las leyes civiles que rigen la gestión de las obras en cada país. Cuando sea necesario, buscarán asesores debidamente especializados.
c. Los administradores de las obras cumplirán rigurosa y fielmente con las obligaciones contables. No les está permitido llevar contabilidades distintas que, referidas a una misma actividad y ejercicio económico, oculten o simulen la verdadera situación de la obra; ni dejar de anotar en los libros obligatorios negocios, actos, operaciones o, en general, transacciones económicas; ni anotarlos con cifras distintas a las verdaderas; ni practicar en los libros obligatorios anotaciones ficticias.
d. Todos los registros contables deberán estar a disposición de los auditores internos y externos.

6.2.8. Blanqueo de capitales.

a. No está permitido adquirir, poseer, utilizar, convertir o transmitir bienes sabiendo que tienen su origen en una actividad delictiva, así como realizar cualquier otro acto para ocultar o encubrir su origen ilícito, o para ayudar a la persona que haya participado en la infracción o infracciones a eludir las consecuencias legales de sus actos.
b. Asimismo tampoco está permitida la ocultación o encubrimiento de la verdadera naturaleza, origen, ubicación, destino, movimiento o derechos sobre los bienes o propiedad de los mismos, a sabiendas de que procedan de actividades ilícitas o de un acto de participación en ellas.

6.2.9. Utilización de instalaciones, equipos y servicios.

a. Los bienes de las obras de la Congregación están destinados al cumplimiento de sus fines. En consecuencia, sus instalaciones, equipos y servicios se utilizarán exclusivamente para las funciones que les han sido asignadas. Ningún empleado o colaborador podrá hacer uso de ellos para fines personales, sin la autorización expresa del superior correspondiente.
b. Respecto de los equipos informáticos, quedan prohibidas la generación o transmisión de virus, la copia ilegal de software, la descarga de contenidos sujetos a derechos de autor o la distribución de correos electrónicos con fines políticos o comerciales.
c. En los medios informáticos se permitirá un moderado uso personal de los mismos que quedará sometido al control de la Institución.
d. En el momento del cese de su relación con la Institución, todos los que hayan trabajado o colaborado en ella tienen la obligación de devolver cualquier equipo o material relacionados con ella, que tengan en su poder, así como el compromiso de no hacer uso del correo electrónico o firma digital institucionales, salvo autorización especial para ellos.

6.3. COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS Y COLABORADORES CON LOS DESTINATARIOS DE LA ACTIVIDAD INSTITUCIONAL Y LA SOCIEDAD EN GENERAL.

6.3.1. Ética en las relaciones institucionales y profesionales.

a. Las personas afectadas por este Código están obligadas a actuar, en sus relaciones con los beneficiarios o destinatarios de la actividad de la Institución, conforme a criterios de respeto, cordialidad, dignidad y justicia, no permitiéndose ninguna forma de violencia, intimidación, hostilidad, humillación, acoso o abuso, ya sea en el orden sexual o meramente personal, ni discriminaciones por razón de ideología, religión o creencias, etnia, raza o nación, sexo, orientación sexual, enfermedad o discapacidad física o psíquica.
b. Especial respeto merecen el desarrollo y la dignidad de los menores y adultos vulnerables, debiendo quedar preservados de cualquier conducta que pueda significar frente a ellos violencia, intimidación, hostilidad, humillación, acoso o abuso, ya sea en el orden sexual, escolar, etc.
c. Asimismo evitarán totalmente contactar con menores a través de internet, teléfono o cualquier otra tecnología de la información y la comunicación para proponer o concertar con ellos encuentros con fines sexuales (online grooming).

6.3.2. Actuación íntegra, veraz y transparente.

a. Todos los que trabajen o colaboren en actividades y obras de la Congregación se relacionarán con sus beneficiarios o destinatarios y, en general, con cualesquiera personas físicas o jurídicas con las que traten, de forma íntegra y transparente, facilitando siempre información cierta, clara y veraz, evitando toda conducta engañosa, fraudulenta y falsaria que pueda perjudicar a otro.
b. Asimismo, evitarán toda conducta que implique alterar o simular documentos, contratos o titulaciones, suponer en un acto la intervención de personas que no la han tenido o atribuir a las que han intervenido en él declaraciones o manifestaciones diferentes de las que hubieren hecho, así como faltar a la verdad en la narración de los hechos.
c. Respetarán igualmente las obligaciones que derivan de la propiedad intelectual ajena.
d. Todas las personas responsables de recopilar información de la Institución y de transmitirla a las autoridades competentes y/o organismos públicos o de plasmarla en forma de anuncios públicos deberán comunicarla oportunamente en su totalidad, de manera veraz, abierta, puntual y comprensible.

6.3.3. Relaciones con proveedores de bienes y servicios.

a. Todos los que trabajen y colaboren en obras y actividades de la Congregación se relacionarán con los proveedores de bienes y servicios de forma lícita, ética e íntegra.
b. La selección de los proveedores de bienes y servicios se regirá por criterios de objetividad y transparencia, conciliando los valores de la Institución con la obtención de las mejores condiciones en el suministro, evaluando periódicamente los contratos establecidos y asegurándonos de los valores éticos de los proveedores. En ninguna circunstancia, las relaciones o intereses personales influirán en la adjudicación de un contrato.
c. Ninguno de los que trabajen y colaboren en nuestras obras y actividades podrá, por sí o por persona interpuesta, prometer, ofrecer, conceder, solicitar o aceptar, directa o indirectamente, regalos, favores, beneficios, ventajas o compensaciones, en metálico o en especie, cualquiera que sea su naturaleza, que puedan influir en el proceso de toma de decisiones relacionado con el desempeño de las funciones derivadas de su cargo. Se exceptúan de esta prohibición los regalos simbólicos habituales que tengan un valor intrínseco mínimo o sean material publicitario o promocional.
d. Si se hace una oferta de este tipo a un responsable, empleado o colaborador, éste deberá notificarlo inmediatamente al responsable de la obra.

e. Cualquier regalo recibido contraviniendo el presente Código deberá ser inmediatamente devuelto y esta circunstancia puesta en conocimiento del superior o responsable inmediato. De no ser razonablemente posible su devolución, el regalo se entregará al responsable de la obra, quien lo destinará a fines de interés social.

6.3.4. Relaciones con autoridades y organismos públicos.

a. En las relaciones con las Administraciones Públicas, ninguno de los que trabajan y colaboran en obras o actividades de la Congregación podrá influir de modo indebido sobre una autoridad, funcionario público o persona que participe en el ejercicio de la función pública para obtener de ellos decisiones favorables a la Institución.
b. Si se estima conveniente, por razones de reconocimiento o gratitud, hacerles un obsequio, se procederá con criterios de prudencia y sobriedad.

6.4. RELACIONES PERSONALES DENTRO DE LA INSTITUCIÓN.

6.4.1. Desempeño del trabajo en un ambiente de confianza y libertad.

a. Todos los empleados y colaboradores contribuirán a generar en la obra un ambiente de trabajo gratificante y estimulante, donde se promuevan el respeto mutuo, el intercambio de ideas, la igualdad, el compañerismo e incluso la amistad.
b. Se evitará, por tanto, cualquier forma de violencia, intimidación, hostilidad, humillación, acoso o abuso, tanto de orden laboral como sexual, debiéndose prestar especial atención a la integración laboral de las personas con discapacidad.

6.4.2. Comportamiento respetuoso y ajeno al uso de drogas.

a. Han de evitarse las palabras soeces o irrespetuosas hacia los demás.
b. El respeto debido a los demás obliga a presentarse en el trabajo correctamente vestido, de acuerdo con las normas que se establezcan en cada obra de la Congregación, y sin la influencia de alcohol o drogas.
c. Está prohibido introducir, vender, exhibir, ofrecer, facilitar o poseer material pornográfico de cualquier tipo en el centro de trabajo.
d. No está permitido ningún acto de cultivo ni conducta alguna relacionada con el tráfico y el consumo de drogas en el centro de trabajo.

6.4.3. Descubrimiento y revelación de secretos.

No está permitido apoderarse, sin consentimiento, de papeles, cartas, mensajes de correo electrónico o cualesquiera otros documentos o efectos personales ni tampoco interceptar telecomunicaciones o utilizar artificios técnicos de escucha, transmisión, grabación o reproducción del sonido o de la

imagen, o de cualquier otra señal de comunicación, para descubrir los secretos o vulnerar la intimidad de otro.

7. CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO.

7.1. Difusión.

La Congregación, a través de las Provincias, Viceprovincia y Delegación, de las obras apostólicas y de sus medios (o canales) de comunicación, difundirá entre los miembros de la Institución el contenido del presente Código, asegurando acciones específicas destinadas a la comunicación, formación y sensibilización para la adecuada comprensión y puesta en práctica del mismo.

Cada uno de los miembros de la Institución, a partir del inicio de la vigencia del Código ético marco, formalizará su conocimiento y aceptación por documento escrito que firmarán a puño y letra. Los nuevos trabajadores y colaboradores realizarán este mismo acto en el momento de su incorporación.

Existe un compromiso en dar a conocer en el entorno la existencia del presente Código, que estará disponible para su consulta por todas las partes interesadas en la siguiente página web de la Provincia de Europa:

https://www.consolacioneduca.org/

7.2. Formación.

Las **Hermanas de Nuestra Señora de la Consolación** se comprometen a mantener una política de formación para el aprendizaje y el desarrollo personal y profesional de sus empleados con el fin de alcanzar el mayor rendimiento, calidad y satisfacción en la realización de sus funciones.

Para la realización de cursos de formación de aprendizaje o desarrollo personal y profesional se atenderá en todo momento a las concretas circunstancias del caso y la necesidad o no de realizarlos.

No obstante lo anterior, Las **Hermanas de nuestra Señora de la Consolación** deberá formar e informar al menos de los siguientes:

- El presente Código y aquellas políticas que lo completen.
- Políticas o protocolos que establezcan directrices o prohibiciones de actuación en el ejercicio de las actividades de los integrantes de ~~la~~ Las **Hermanas de nuestra Señora de la Consolación**.
- Riesgos y actuaciones que pueden derivar la comisión de delitos penales.

7.3. Seguimiento y control.

7.3.1. Los equipos directivos de cada obra apostólica serán los encargados de garantizar el cumplimento de todo lo relacionado con este Código ético, y ocuparse de:

- Velar por la aplicación de los valores y principios aquí expresados en los documentos y en la praxis de la vida cotidiana.
- Contextualizar, integrar, adaptar e incorporar la legislación local vigente y los protocolos que se derivan de su contenido: Manual (o Plan) de cumplimiento.
- Difundir, en colaboración con el órgano de cumplimiento normativo, entre el personal de las obras el presente Código, así como las políticas y/o documentos que lo desarrollen.
- Implementar acciones de comunicación, formación y sensibilización de su contenido o promoverlas en su caso.
- Atender y canalizar las consultas, reclamaciones o sugerencias que se reciban.
- Garantizar discreción y confidencialidad en todas sus intervenciones.

7.3.2. Comité de cumplimiento.

La Superiora provincial prepara y designa un Comité de cumplimiento formado por hermanas y laico, cuyas funciones esenciales serán:

- Velar por la aplicación y cumplimiento del Código ético, así como su debida contextualización en cada país, especialmente en lo que se refiere a normas de conducta (apartado 6 de este Código). Esto incluye la puesta en práctica del Manual (o Plan) de cumplimiento normativo (Ver anexo A).
- Estudiar y dar respuesta a las consultas, reclamaciones o comunicaciones que se reciban y proponer al director de la obra la adopción de las medidas correctoras procedentes.
- Avalar todas sus intervenciones con actitudes de discreción y confidencialidad.
- Proponer a la Superiora provincial las acciones de mejora o modificaciones en el Código ético que permitan su adaptación permanente a nuevos compromisos y circunstancias.
- Cualquier otro cometido que se le encargue o que se derive de lo anterior.
- Dispondrá de un correo electrónico y un correo postal conocido por todos los miembros de la Institución para recibir las eventuales consultas, reclamaciones o comunicaciones.

7.4. Vulneración e incumplimiento.

El presente Código establece algunos de los principios y compromisos de ética que cualquier integrante de las obras sujeto a su aplicación debe respetar y cumplir en el ejercicio de sus actividades.

Cualquier persona que tenga conocimiento de un incumplimiento del Código deberá ponerlo en conocimiento de su superior jerárquico o del órgano de cumplimiento normativo.

La vulneración o incumplimiento de lo recogido en este Código, así como su encubrimiento u ocultación, podrá acarrear las sanciones recogidas en el sistema disciplinario establecido al efecto, incluyendo la posibilidad de resolución de la relación contractual y, en su caso, el ejercicio de las acciones legales oportunas.

El sistema disciplinario puede consultarse en el siguiente enlace:
https://www.consolacioneduca.org/

No se realizará discriminación alguna ni se tomarán represalias contra el personal por el hecho de haber informado, de buena fe, sobre infracciones reales y probadas.

El encargado de cumplimiento normativo velará por el cumplimiento del presente Código, resolverá incidencias o dudas sobre su interpretación y adoptará las medidas adecuadas para su mejor cumplimiento.

8. VIGENCIA Y REVISIÓN.

El Código Ético entrará en vigor a partir del 4 de marzo de 2022.

Estará vigente en tanto no se apruebe una modificación o anulación, que será debidamente comunicada, siendo revisado cuando sea necesario para adaptarlo a los futuros cambios legislativos y a las nuevas circunstancias y compromisos que se le planteen a la Congregación.

ANEXO

A. Manual (o Plan) de cumplimiento.

Los Manuales (o Planes) de cumplimiento normativo son modelos de organización y gestión que, a partir de un análisis de los riesgos que presentan las actividades de una obra, introducen protocolos con controles y medidas de prevención y reacción que, en definitiva, pretenden garantizar que los comportamientos de todos sus miembros estén en línea con los valores y principios planteados y, en consecuencia, puedan impedir la comisión de delitos o comportamientos pocos éticos.

B. Consecuencias externas a la Congregación.

La Congregación, a través de los Comité de cumplimiento y los Equipos directivos locales, se comprometen a efectuar, cuando corresponda, las denuncias civiles o penales de acuerdo al marco jurídico de cada país. Está terminantemente prohibida cualquier actuación que pueda ser constitutiva de infracción civil, administrativa, tributaria o penal, conforme a la normativa de los países en los que la Congregación lleva a cabo su misión.

El control interno es un objetivo prioritario para las obras de la Congregación, que comporta el compromiso de prevenir, detectar y erradicar toda actuación ilícita realizada por cualquier persona en su ámbito de responsabilidad, en su propio nombre o por su cuenta y en su provecho. Por ello, sin perjuicio de las actuaciones internas, se hará traspaso a través de los canales pertinentes, a las autoridades competentes si fuera el caso, sobre todo lo que atañe a los siguientes ámbitos:

a. Acciones relativas a la trata de seres humanos, a la explotación, corrupción de menores y personas vulnerables.
b. Acciones contra los derechos de los migrantes o trabajadores.
c. Tráfico de sustancias prohibidas.
d. Hechos referidos a la corrupción pública o privada, al tráfico de influencias, a la financiación de actividades ilícitas o blanqueo de capitales.
e. Actos de revelación de secretos, falsificaciones, estafas y de insolvencias fraudulentas.
f. Sucesos contra los recursos naturales y medio ambiente.