



Código de conducta

Provincia San Juan de Dios de España
Junio, 2023

INTRODUCCIÓN

La Orden Hospitalaria de San Juan de Dios es una institución sin ánimo de lucro, que forma parte de la Iglesia. Tiene carácter internacional y despliega sus obras a través de sus centros y entidades vinculadas.

En el año 2000, la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios elaboró la “Carta de Identidad”, en la que se recogen y desarrollan los principios y elementos esenciales que configuran el Carisma Hospitalario de la institución.

La Misión de la Orden consiste en evangelizar el mundo del dolor y sufrimiento a través de la promoción de obras y organizaciones sanitarias, sociales y educativas, a partir de los que prestar una atención integral a la persona.

El Carisma de la Orden que ha orientado la actuación de la institución desde su constitución es la hospitalidad, valor por excelencia de la Orden desde el que se expresan los valores y principios fundamentales asumidos por los Centro:

- Calidad.
- Respeto
- Responsabilidad.
- Espiritualidad.

Como elemento adicional a la Carta de Identidad, la Orden Hospitalaria ha creído necesario realizar un “Código de Ética” en el que recoger los principios, valores, criterios y normas fundamentales que deben seguirse en toda la Orden, por los Hermanos y Colaboradores, en lo que concierne al ámbito de la ética de la misión, tanto a nivel asistencial y clínico, como social, educativo, medioambiental, en el respeto a los principios éticos de la Iglesia y de la Orden.

Así, la Comisión General de Bioética de la Orden Hospitalaria definió un Código de Ética en marzo de 2021, el cual resulta de aplicación a todas las personas que trabajan y/o colaboran con la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios, o cualquiera de sus Centros o entidades vinculadas.

La Carta de Identidad y Código de Ética referenciados, como normas que emanan del máximo órgano de autoridad de la institución, son de obligado cumplimiento, si bien, en el marco y ámbito de la Provincia San Juan de Dios de España, conviene complementarla con un Código de Conducta, que desarrolle los principios y valores que se recogen en tales documentos.

La Provincia San Juan de Dios de España ha surgido con fecha 1 de enero de 2022 como consecuencia de la unificación de las Provincias existentes en España hasta dicha fecha, acordada mediante Decreto de fecha 8 de marzo de 2021, dictado por el Superior General de la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios.

Las Provincias de Aragón, Bética y Castilla disponían de documentos preexistentes para la determinación de los principios y parámetros de conducta exigibles, pudiendo citar los siguientes documentos:

- Código de Conducta de la Provincia de Aragón.
- Código Ético de la Provincia de Castilla.
- Código Ético y Código de Conducta telemático de la Provincia Bética.

Como consecuencia de la unificación resulta necesario determinar con precisión las conductas que resultan de la aplicación de los valores y principios reconocidos en los textos, evitando la coincidencia de distintas normas de conducta que puedan generar confusión. Así surge la necesidad de elaborar un nuevo Código de Conducta, que sea de aplicación uniforme a toda la Provincia San Juan de Dios de España, marcando los parámetros de conducta que orienten las acciones de las personas que trabajan y/o colaboran en la Provincia San Juan de Dios de España.

El presente documento refunde y engloba las previsiones existentes en los documentos citados y define las obligaciones y compromisos en la materia para toda la Provincia, dotando de rigor, transparencia y claridad al Sistema. Desarrolla, además, alguno de los conceptos ya contenidos en la Carta de Identidad y Código de Ética de la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios.

TÍTULO I

OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.- Objeto.

El Código de conducta tiene como objetivo establecer los principios y normas de conducta que deben presidir en el comportamiento de las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente documento, ayudando a consolidar una conducta de cumplimiento normativo y ética empresarial.

El Código de conducta se configura como norma de máximo nivel que complementa otras ya definidas por la Orden Hospitalaria, tales como la Carta de Identidad o el Código de Ética. Dichos documentos, junto con el presente, pretenden orientar y guiar la actuación llevada a cabo por los Hermanos y Colaboradores de la Provincia San Juan de Dios de España, sus Casas Canónicas y entidades vinculadas.

A los efectos de facilitar la comprensión del presente documento, la Provincia San Juan de Dios de España, sus Casas Canónicas y las entidades vinculadas cuya gestión tiene encomendada la Orden Hospitalaria, serán identificadas como la “**Organización**”.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación.

El presente Código de Conducta se dirige a todas las personas que colaboran y/o prestan servicios en la Provincia San Juan de Dios de España, tanto a nivel corporativo, como en el desempeño de las distintas Obras Apostólicas, a través de las Casas Canónicas y entidades vinculadas. Su alcance se extiende a toda la Organización y se refiere a los hermanos, directivos, trabajadores, prestadores de servicios o proveedores, voluntarios y demás personas vinculadas a la Organización.

Para facilitar la identificación de todas las personas incluidas en su ámbito de aplicación, éstas se identificarán conjuntamente como **“Miembros de la Organización”**.

Los Miembros de la Organización deberán conocer su contenido, comprometiéndose a cumplir y hacer cumplir los principios y patrones de conducta que se indican.

TITULO II

PRINCIPIOS GENERALES Y NORMAS DE CONDUCTA

Artículo 3.- Principios Generales y de Comportamiento.

El presente Código de Conducta detalla los compromisos y las responsabilidades que los Miembros de la Organización asumen y comparten durante el desempeño de sus funciones. Los principios y las disposiciones del presente Código de Conducta representan unas especificaciones de las obligaciones generales en términos de honestidad, diligencia, corrección, lealtad, integridad, transparencia y respeto mutuo.

Artículo 4.- Cumplimiento de la legislación aplicable.

La voluntad y compromiso de la Organización es el debido cumplimiento y respeto a la legislación aplicable en cada área y ámbito de actividad que se desarrolla, así como el respeto y cumplimiento de los principios fundamentales y normativa interna de la Orden Hospitalaria.

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación de este documento deben comprometerse a cumplir con la legislación vigente a nivel nacional, autonómico y/o local en las que opera. Igualmente están obligados a cumplir con los principios fundamentales, las normas y procedimientos de la Organización, así como con las instrucciones que pudieran aprobarse para su desarrollo.

Artículo 5.- Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Constituye un principio básico de actuación en la Organización proporcionar las mismas oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional a todos los Miembros de la Organización que presten servicios.

En consecuencia, los Miembros de la Organización que intervengan en procesos de contratación, selección y/o promoción profesional se guiarán con objetividad en sus actuaciones y decisiones, con actitud abierta a la diversidad y con el objetivo de identificar aquellas personas más acordes con el perfil y necesidades del puesto a cubrir, promoviendo en todo momento la igualdad de oportunidades.

En el ejercicio de sus actividades, la Organización no acepta ningún comportamiento discriminatorio por razón de raza, color, nacionalidad, origen social, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas, religión o cualquier otra condición personal, física o social de sus profesionales.

En particular, la Organización promueve la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere a oportunidades, al acceso al empleo, a la formación, a la promoción de profesionales y a las condiciones de trabajo, así como al acceso a bienes, servicios y su suministro, en lo referente a la actividad profesional del Colaborador.

Artículo 6.- Respeto a las personas y su intimidad.

El acoso, el abuso, la intimidación, la falta de respeto y consideración son inaceptables y no se permitirán ni tolerarán en el trabajo. En ese sentido, se rechazará cualquier tipo de acoso, ya sea físico, sexual, psicológico, moral u otros, de abuso de autoridad en el trabajo y cualesquiera otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo para los derechos personales.

Todos los Miembros de la Organización y, especialmente, quienes desempeñen funciones de dirección, promoverán en todo momento, y en todos los niveles profesionales, unas relaciones basadas en el respeto por la dignidad de los demás, la participación, la equidad y la colaboración recíproca, propiciando un ambiente laboral respetuoso a fin de lograr un clima de trabajo positivo.

Las relaciones entre Miembros de la Organización estarán basadas en el respeto. Del mismo modo, en las relaciones entre éstos y terceras personas ajenas a la institución, deberá primar el respeto profesional, la confianza y la colaboración mutua.

La Organización respetará la vida personal y familiar de los Colaboradores, favoreciendo, en la medida de lo posible, la conciliación de la vida personal y laboral.

La Organización respetará el derecho a la intimidad de sus miembros, en todas sus manifestaciones y, en especial, en lo que se refiere a datos de carácter personal, de acuerdo a la Ley de Protección de Datos Personales vigente.

La Organización se compromete a no divulgar datos de carácter personal, salvo consentimiento de los interesados y en los casos de obligación legal o cumplimiento de resoluciones judiciales o administrativas. En ningún caso podrán ser tratados los datos de carácter personal de los Miembros de la Organización para fines distintos de los legales o contractualmente previstos y de acuerdo a lo establecido en la Ley de Protección de Datos Personales vigente.

Los Miembros de la Organización se comprometen a hacer un uso responsable de los canales de comunicación, de los sistemas informáticos y, en general, de cualesquiera otros medios que la Organización ponga a su disposición de acuerdo con las políticas y criterios establecidos a tal efecto.

Los Miembros de la Organización que por su actividad accedan a datos personales de otros Colaboradores, se comprometerán a mantener la confidencialidad de esos datos.

Artículo 7.- Seguridad y Salud Laboral.

La prevención de riesgos es uno de los pilares básicos, y la mejora continua el principal objetivo. La política en prevención de riesgos laborales se orientará siempre para cumplir con los siguientes objetivos:

- Minimizar, en la medida de lo posible, los riesgos laborales de todos los Miembros de la Organización.
- Evaluar los riesgos laborales que no se puedan evitar, para mantener siempre medidas preventivas adecuadas.
- Combatir los riesgos laborales en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo, con miras a reducir los efectos negativos del mismo en la salud.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica para mejorar las condiciones de trabajo de los Miembros de la Organización.
- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los Miembros de la Organización.

La Organización pondrá todos los medios a su alcance para desarrollar las políticas de seguridad y salud en el trabajo correspondiente y se adoptarán las medidas preventivas necesarias para cumplir con lo dispuesto en la legislación aplicable, así como cualquier otra disposición normativa que pueda desarrollarse en un futuro.

Todos los Miembros de la Organización tienen la obligación de conocer y cumplir las normas relativas a la seguridad y salud en el trabajo con el objetivo de prevenir y minimizar los riesgos laborales.

Artículo 8.- Imparcialidad y Conflicto de interés.

Las decisiones profesionales deberán estar basadas en la mejor defensa de los intereses de la Organización.

En relación con los posibles conflictos de interés, los Miembros de la Organización deben seguir los siguientes principios generales de actuación:

- Independencia: los Miembros de la Organización se abstendrán de primar sus propios intereses o de terceros a expensas de los de la Organización.
- Abstención: en caso de que exista un conflicto de interés, los Miembros de la Organización que se vean afectados, se abstendrán de intervenir o influir en la toma de decisiones que puedan afectar a la Organización, de participar de las reuniones en que dichas decisiones se planteen y de acceder a información confidencial que afecte a dicho conflicto.
- Comunicación: todos los Miembros de la Organización deberán poner en conocimiento en el momento de su contratación y durante el ejercicio de sus funciones, cualquier situación que pudiera suponer un conflicto entre su propio interés y el de la Organización. A tal efecto, la concurrencia o posible concurrencia de un conflicto de interés deberá comunicarse por escrito al superior jerárquico inmediato, mediante correo electrónico o cualquier otro medio de comunicación. En la comunicación, se deberá indicar:
 - Si el conflicto de interés le afecta personalmente o a través de una persona a él vinculada, identificándola en su caso.
 - La situación que da lugar al conflicto de interés, detallando en su caso el objeto y las principales condiciones de la operación o decisión proyectada.
 - El departamento o la persona de la Organización con la que se han iniciado los correspondientes contactos.

Estos principios generales de actuación se observarán de manera especial en aquellos supuestos en los que la situación de conflicto de interés sea, o pueda razonablemente esperarse que sea, de tal naturaleza que constituya una situación de conflicto de interés estructural y permanente entre el Colaborador, un tercero, y la Organización.

Artículo 9.- Buen Trato

La Organización ha aprobado una Política de Buen Trato con el objetivo de contribuir de forma eficiente a la protección de las personas que por su edad o sus condiciones son vulnerables, promoviendo el buen trato entre todos los que interactúan en ella. Para ello la Organización cuenta con unas directrices claras sobre cuáles son los comportamientos apropiados esperados de sus trabajadores, voluntarios y colaboradores hacia las personas vulnerables con y para las que desarrolla su actividad.

Así, en cuanto a la relación entre los miembros de la Orden con los menores y adultos vulnerables, o en la relación entre los propios usuarios / pacientes **no se aceptarán, los siguientes comportamientos:**

1. Comportamientos, físicos o verbales, de índole violenta, hostil o amenazante, o vejatoria, o discriminatoria, especialmente de adultos hacia menores u otros adultos vulnerables, así como dinámicas basadas en el desequilibrio de poder físico, psíquico o emocional.
2. Permitir, promover o incentivar el consumo de sustancias tóxicas (alcohol, tabaco, drogas, etc.) o consumirlas en presencia de un menor o adulto vulnerable.
3. Las relaciones personales con un menor o adulto vulnerable, justificadas en una supuesta amistad personal, o sirviéndose del poder, o fundamentadas en las amenazas. Es motivo inmediato de cese, cualquier relación sentimental, consentida o no, de un adulto trabajador, colaborador o voluntario, con menores de edad o adultos vulnerables.
4. Los contactos físicos inapropiados que invadan la intimidad de los menores y adultos vulnerables.
5. Mantener en presencia de un menor o adulto vulnerable una conducta exhibicionista o sexualmente provocadora o que implique contacto físico íntimo.
6. El uso de expresiones y comentarios con contenido sexual o referencias al aspecto físico o estético de menores o adultos vulnerables, que puedan conllevar connotaciones sexuales.
7. Las relaciones sexuales de cualquier tipo con ellos.
8. La utilización o la exposición a un menor o adulto vulnerable de imágenes de naturaleza sexual o pornográfica.
9. El contacto personal con un menor o adulto vulnerable fuera de las actividades propias de la Orden con intencionalidad contraria a los principios y comportamientos de la presente política (incluso, a través de llamadas de teléfono, mensajería virtual, u otros medios).
10. El contacto con el menor o adulto vulnerable a través de redes sociales personales. Además, no se colgarán imágenes de los menores o personas vulnerables en las redes sociales personales de los miembros, colaboradores, trabajadores o voluntarios de la Orden.

11. Transportar en vehículos privados y/o a solas a un menor o adulto vulnerable (excepto si está previsto/autorizado por la Orden y previo registro).

Nos comprometemos a:

1. Crear entornos seguros y libres de cualquier tipo de violencia, en todos los ámbitos de nuestra intervención con menores y adultos vulnerables.
2. Promover una cultura de buen trato acorde a los valores de la Orden y las medidas de protección y cuidados que propugna la Política de Buen Trato, buscando ayuda en el caso de dudas, recurriendo a los responsables en el caso de sospechas y denuncias y colaborando para su puesta en práctica y defensa.
3. Conocer e identificar las situaciones de riesgo para la integridad física, psíquica y sexual de menores y adultos vulnerables, para prevenirlas y atenderlas en caso de que se hayan producido.
4. El respeto a los demás: a su dignidad personal, a sus opiniones e intereses, acogiendo y valorando las diferencias.
5. Respetar los espacios interpersonales e íntimos de cada niño o niña o adultos vulnerables. Para ello las relaciones de cercanía y afecto deben ser saludables y seguras.
6. Salvo justificación profesional y previo registro, las comunicaciones privadas con menores o adultos vulnerables se realizarán en entornos visibles y accesibles para los demás, evitando estar a solas sin justificación profesional.
7. Detectar e informar de cualquier situación de abuso sexual y violencia hacia menores y adultos vulnerables. Es una responsabilidad legal y ética comunicar estas situaciones. Se seguirán para ello los procedimientos indicados en la Política de Buen trato.
8. No realizar tomas de imágenes de menores o adultos vulnerables sin autorización previa. Siempre se llevarán a cabo durante el desarrollo de actividades educativas, lúdicas y/o pastorales con una justificación profesional y se tomarán a través de dispositivos técnicos de la Orden. En el caso de menores de edad siempre solicitaremos autorización a los padres o tutores, y también a niños mayores de 14 años. Igualmente se solicitará autorización respecto de las personas que tengan mermada o limitada su capacidad judicialmente, a la persona física o jurídica que haya sido designada para medidas de apoyo para el ejercicio de la capacidad jurídica de aquella. El consentimiento será expresamente por escrito siendo responsable de su custodia y uso el centro de la Orden que realice la actividad.

TÍTULO III

NORMAS DE CONDUCTA RELACIONADAS CON LOS RECURSOS Y EL ENTORNO

Artículo 10.- Protección del medio ambiente.

La Organización desarrolla su actividad con respeto al medio ambiente cumpliendo la normativa medioambiental que es de aplicación y según principios y criterios de sostenibilidad y protección del medioambiente, siendo prioritaria la adecuada gestión de sus recursos y el consumo responsable para lograr sus objetivos. En concreto, a través de las siguientes acciones:

- Respetar el medio ambiente, haciendo un uso racional de los recursos naturales, poniendo todos los mecanismos de control a su alcance para minimizar la contaminación derivada de los diferentes procesos de actividad del centro.
- Fomentar el uso sostenible de materias primas y recursos naturales.
- Introducir pautas de mejora continua en nuestro comportamiento medioambiental.
- Cumplir con la legislación vigente en materia de medio ambiente. Así como, con otros compromisos voluntariamente aceptados.
- Fomentar, mediante una formación continuada, la participación individual y colectiva de todos los Miembros de la Organización, en relación con la protección del medio ambiente.
- Colaborar con las Administraciones y Organismos competentes.
- Desarrollar programas medioambientales.
- Comunicar e informar acerca de nuestra gestión medioambiental a los Organismos competentes.

Los Miembros de la Organización deben desarrollar su actividad minimizando en la medida de sus posibilidades el impacto medioambiental derivado del ejercicio de su actividad, procurando un uso eficiente de todos los recursos de los que dispone y comprometiéndose al cumplimiento de la legislación vigente.

Artículo 11.- Lucha contra el Blanqueo de Capitales.

La Organización manifiesta su firme compromiso de no realizar prácticas que puedan considerarse irregulares en el desarrollo de sus relaciones con clientes, proveedores, suministradores, competidores, autoridades, etc., incluyendo las relativas al blanqueo de capitales provenientes de actividades ilícitas o criminales.

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.

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 proceden de actividades ilícitas o de un acto de participación en ellas.

Asimismo, la Organización se compromete a cumplir todas las normas y disposiciones, tanto nacionales como internacionales, vigentes en el ámbito de la lucha contra el blanqueo de capitales, ajustándose a lo establecido, además, en las Políticas o procedimientos de desarrollo que defina la Organización.

Artículo 12.- Lucha contra la corrupción y fraude con terceros.

En el marco de la lucha contra la corrupción, la Organización manifiesta su compromiso de no realizar en el ámbito de sus relaciones con terceros externos, actividades que puedan tener la consideración de corruptas.

Los Miembros de la Organización evitarán cualquier clase de interferencia o influencia de clientes, proveedores o terceros que pueda alterar su imparcialidad y objetividad profesional. Esta obligación afecta de modo especial a los Miembros de la Organización que tengan que tomar decisiones sobre contratación de suministros y servicios y a los que decidan las condiciones económicas de las operaciones con clientes.

Asimismo, los Miembros de la Organización se comprometen al cumplimiento de los procedimientos internos establecidos para los procesos de adjudicación.

Artículo 13.- Gestión de la información: directrices de transparencia, exactitud y confidencialidad.

La Organización considera la información como uno de sus activos más valiosos por lo que desde este Código de Conducta se promueve la protección de la misma.

Revelar información reservada y confidencial y hacer uso de la misma para fines particulares contraviene este Código de Conducta.

La información no pública que sea propiedad de la Organización tendrá, con carácter general, la consideración de información reservada y confidencial, estará sujeta a secreto profesional, sin que su contenido pueda ser facilitado a terceros, salvo autorización expresa de la órgano gestor de la Organización que sea competente en cada caso o salvo requerimiento legal, judicial o de autoridad administrativa.

La Organización pondrá a disposición de los Miembros de la Organización los medios de seguridad adecuados y aplicará los procedimientos establecidos para proteger la información reservada y confidencial registrada en soporte físico o electrónico, frente a cualquier riesgo interno o externo de acceso no consentido, manipulación o destrucción, tanto intencionada como accidental.

A nivel interno, los Miembros de la Organización tratarán la información a la que accedan debido al desempeño de su actividad profesional de forma confidencial y reservada, absteniéndose de utilizarla en su propio beneficio y de comunicar por cualquier medio, cualquier dato, información o documento obtenido durante el ejercicio de su actividad.

Cualquier Colaborador, ante un indicio razonable de fuga de información reservada y/o confidencial y del uso particular de aquella deberá comunicarlo al Delegado de Protección de Datos y Órgano de Cumplimiento Normativo, a través de los medios puestos a disposición por la Organización.

La obligación de confidencialidad permanecerá de forma indefinida y comprenderá la obligación de devolver cualquier material relacionado con la Organización que tenga en su poder el Colaborador en el momento del cese de su relación. El material incluye los documentos y medios (escritos o digitales) o dispositivos de almacenamiento, así como la información almacenada en su terminal informático, subsistiendo en todo caso el deber de confidencialidad del Colaborador que preste o haya prestado servicios.

La Organización prohíbe expresamente, excepto si se dispone de la autorización oportuna, el uso de cualquier tipo de información procedente de otras empresas que pudiera ser calificada como confidencial. Esta prohibición afecta a cualquier Colaborador que mantenga una vinculación con la Organización.

Asimismo, la Organización declara que la información que sí se pueda hacer pública será veraz. Los Miembros de la Organización se comprometen a transmitir la información de forma rigurosa, fiable y a no divulgar información incorrecta que pueda producir perjuicios a la Organización o terceros.

Artículo 14.- Respeto a la propiedad intelectual e industrial.

La Organización es titular de la propiedad y de los derechos de uso y explotación de los programas y sistemas informáticos, equipos, manuales, vídeos, proyectos, estudios, informes y demás obras y derechos creados, desarrollados, perfeccionados o utilizados por sus Miembros de la Organización, en el marco de su actividad.

Los Miembros de la Organización respetarán la propiedad intelectual e industrial y el derecho de uso correspondiente a la Organización en relación con los equipos, “know-how”, licencias, patentes, marcas, nombres comerciales, dibujos industriales y en general demás obras y trabajos desarrollados o creados en la Organización, ya sea como consecuencia de su actividad profesional o de la de terceros. Por tanto, su utilización se realizará en el ejercicio de la actividad profesional y se devolverá todo el material en el que se soporten cuando sean requeridos.

Los Miembros de la Organización utilizarán la imagen, nombre, marcas o nombres comerciales de la Organización únicamente para el adecuado desempeño de su actividad profesional.

Los Miembros de la Organización deberán respetar los derechos de propiedad industrial de terceros que se encuentren correctamente registrados, no imitando o usurpando el signo distintivo de los mismos.

La Organización se compromete a respetar igualmente los derechos de propiedad intelectual e industrial que ostenten terceras personas ajenas, y a dar expreso cumplimiento a la normativa interna que exista al respecto.

Artículo 15.- Uso del sistema informático, telemático y prohibición de provocar daños y perjuicios a programas informáticos, informaciones y/o datos de terceros

La utilización de los equipos, sistemas y programas informáticos que la Organización pone a disposición de los Miembros de la Organización, incluida la facilidad de acceso y operativa en Internet, deberá ajustarse a criterios de seguridad y eficiencia, excluyendo cualquier uso, acción o función informática que sea ilícita, o contraria a las normas o instrucciones de la Organización.

Los Miembros de la Organización no explotarán, reproducirán, replicarán o cederán los sistemas y aplicaciones informáticas de la Organización para finalidades que le sean ajenas. Asimismo, los Miembros de la Organización no instalarán o utilizarán en los equipos informáticos facilitados programas o aplicaciones cuya utilización sea ilegal o que puedan dañar o perjudicar la imagen o los intereses de la Organización, de los usuarios o de terceras personas.

Artículo 16.- Uso y protección de los activos.

La Organización se compromete, en el marco de los recursos disponibles, a poner a disposición de sus Miembros de la Organización que presten servicios para el mismo, los recursos y los medios necesarios para el desarrollo de su actividad profesional.

Los Miembros de la Organización se comprometen a hacer un uso responsable de los recursos y de los medios puestos a su disposición, realizando con aquéllos exclusivamente actividades profesionales en interés de la Organización. De esta manera los Miembros de la Organización procurarán el uso eficiente de los bienes y servicios, no utilizándolos en beneficio propio, ni se prevaldrán de su posición en la Organización para obtener ventajas patrimoniales o personales, ni oportunidades de negocio propias en perjuicio o detrimento de la Organización.

Artículo 17.- Calidad de los servicios prestados.

La Organización tiene como prioridad prestar los servicios con los mayores estándares de calidad, con las personas atendidas como centro de nuestras actuaciones.

Desde la Organización se desarrollarán las políticas de calidad y se adoptarán las medidas preventivas necesarias para cumplir con lo dispuesto en la legislación aplicable, así como cualquier disposición normativa que pueda desarrollarse en un futuro.

Asimismo, la Organización promoverá las medidas oportunas para que los terceros con los que operen cumplan sus normas y programas en materia de calidad y seguridad.

Artículo 18.- Imagen y reputación.

La Organización ha mantenido en el ejercicio de su Misión los grandes principios y valores que, ya desde su creación, han caracterizado el ejercicio de la Hospitalidad al estilo de su Fundador, que se hallan especialmente recogidos en sus Constituciones y Estatutos Generales, en la Carta de Identidad y Código de Ética.

Los Miembros de la Organización, conscientes de la importancia de la Misión y de la función sanitaria y/o social que llevan a cabo, han de mantener en sus actuaciones, un comportamiento acorde a estos valores y principios.

La imagen de la Organización constituye su representación en el entorno exterior, por lo que dada la importancia y relevancia que tiene frente a terceros externos, todos los Miembros de la Organización velarán por el correcto uso de la imagen de la Organización. Este buen uso deberá llevarse a cabo por los Miembros de la Organización tanto en el desempeño de su actividad profesional como en el mero

ejercicio de sus facultades de representación, con el fin de preservar la imagen y reputación corporativa existente de la Organización.

Artículo 19.- Protección de la competencia.

La Organización reconoce que la competencia correcta y leal constituye un elemento fundamental para su desarrollo.

La Organización y los Miembros de la Organización que presten servicios para la misma se comprometen al cumplimiento de la normativa de defensa de la competencia, evitando cualquier conducta que constituya o pueda constituir una colusión, abuso o restricción de la competencia, compitiendo de forma leal, y sin realizar publicidad engañosa o denigratoria de terceros.

La obtención de información de terceros se realizará inexcusablemente de forma legal.

Artículo 20.- Relaciones con los clientes, usuarios o pacientes.

Las relaciones mantenidas por la Organización con sus usuarios, clientes o pacientes (en adelante, conjuntamente los Usuarios), estarán presididas por las máximas de calidad de servicio, la protección de su intimidad y buen trato, la confidencialidad en el tratamiento de datos, la transparencia y legalidad en las relaciones con los mismos.

La Organización se compromete a ofrecer una calidad de productos y servicios según los requisitos y los estándares de calidad establecidos legalmente, y en un continuo trabajo de mejora.

La Organización garantizará el adecuado tratamiento de los datos de los Usuarios manteniendo la confidencialidad de los mismos, comprometiéndose a no revelarlos a terceros, salvo consentimiento del Usuarios (o representante legal), o por obligación legal o en cumplimiento de resoluciones judiciales o administrativas. La captación, utilización y tratamiento de los datos de carácter personal de los Usuarios deberán realizarse de forma que se garantice el derecho a su intimidad y el cumplimiento de la legislación sobre protección de datos de carácter personal. Los Miembros de la Organización que, por su actividad accedan a datos de carácter personal de los Usuarios, deberán mantener su confidencialidad y dar cumplimiento a lo establecido en la legislación sobre protección de datos de carácter personal en la medida en que resulte aplicable.

Los Miembros de la Organización, en sus relaciones con terceros deben actuar con claridad y transparencia, velando porque ninguna actuación suya pueda interpretarse como engaño en perjuicio de los Usuarios.

Queda prohibida cualquier clase de interferencia o influencia de Usuarios, proveedores o terceros, que altere la imparcialidad y objetividad profesional, obligación que afecta de modo especial a los Miembros de la Organización que tengan que tomar decisiones sobre contratación de suministros y servicios y a los que decidan las condiciones económicas de las operaciones con los clientes.

Artículo 21.- Relaciones con los proveedores.

Las relaciones entre la Organización y los proveedores están basadas en el respeto, la confianza y la búsqueda de beneficios mutuos. Por ese motivo, la Organización desarrollará procesos de selección de proveedores y suministradores en base a criterios de objetividad, imparcialidad y transparencia, evitando cualquier situación de conflicto de interés o favoritismo en su selección.

Asimismo, la Organización se compromete a tratar de forma confidencial toda la información recibida por parte de los proveedores en la emisión de sus ofertas, tales como precios y condiciones, respetando el contenido de las mismas. El tratamiento de datos de carácter personal también se hará, al igual que con los clientes, cumpliendo con lo establecido legalmente.

Es responsabilidad de los Miembros de la Organización facilitar información veraz a los proveedores y suministradores y no proyectada con intención de inducir a engaño.

Artículo 22.- Relación con las Administraciones Públicas, instituciones y los funcionarios públicos.

Toda relación con Administraciones, autoridades, organismos e instituciones públicas se llevará a cabo de forma ética, respetuosa y lícita.

La Organización se regirá por los principios de transparencia y cooperación en aquellas relaciones que mantengan con autoridades, organismos y Administraciones Públicas, tales como procedimientos de adjudicación, contratación, convenios o acuerdos en los que interviniere directamente o prestara su asesoramiento, ajustándose siempre a lo establecido en el presente documento en las Políticas o procedimientos que se definan en su desarrollo.

Los Miembros de la Organización se abstendrán de realizar aportaciones a Organizaciones, Administraciones Públicas e instituciones en general, salvo aquellas autorizadas en las Políticas desarrolladas al efecto.

Asimismo, en el curso de cualquier tipo de relación de la Organización con las Administraciones o empresas públicas, ningún Colaborador podrá ofrecer, conceder, solicitar o aceptar, directa o indirectamente regalos o dádivas, favores o compensaciones, en metálico o en especie, cualquiera que sea su naturaleza, de o a cualesquier autoridad o funcionario público, cuando ello pudiera influir y vincular tal acción con la adopción de decisiones relativas a la Organización.

Artículo 23.- Regalos y obsequios.

Queda prohibido cualquier comportamiento de los Miembros de la Organización que presten servicios para la Organización que pretenda influir sobre la voluntad de personas ajenas a la Organización para obtener algún beneficio mediante el uso de prácticas no éticas.

Los Miembros de la Organización no podrán dar ni aceptar regalos u obsequios que tengan por objeto influir de manera impropia en sus relaciones comerciales, profesionales o administrativas. Excepcionalmente, la entrega y aceptación de regalos y obsequios estarán permitidas cuando se ajusten a lo establecido las Políticas y procedimientos definidos por la Organización.

Cuando existan dudas sobre lo que es aceptable, la oferta deberá ser declinada o, en su caso, consultada antes con el superior jerárquico inmediato o al Órgano de Cumplimiento Normativo.

Artículo 24.- Gestión de la información financiera.

La información económico-financiera de la Organización reflejará fielmente su realidad económica, financiera y patrimonial, acorde con los principios de contabilidad generalmente aceptados y las normas internacionales de información financiera, cuando le sean aplicables. A estos efectos, ningún Colaborador ocultará o distorsionará la información de los registros e informes contables, que será completa, precisa y veraz evitando toda conducta engañosa, fraudulenta o falsaria.

La falta de honestidad en la comunicación de la información contraviene este Código de Conducta. Se incurre también en falta de honestidad al entregar información incorrecta, o confusa.

Según sus funciones y tareas correspondientes, es responsabilidad de los Miembros de la Organización facilitar la información oportuna para posibilitar que los hechos relativos a la gestión de la Organización estén reflejados correcta y verazmente a nivel contable. Cada operación contable tiene que estar basada en una documentación adecuada, que tiene que ser comprobable. Los principios útiles para la actividad de contabilidad y gestión son la corrección y la integridad, en pleno cumplimiento de la normativa vigente. Las posibles omisiones se tendrán que integrar, mientras que las posibles falsificaciones serán perseguidas según la normativa vigente.

TITULO IV

APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

Artículo 25.- Aprobación y Difusión.

El Código de Conducta ha sido aprobado por el Definitorio Provincial de la Organización.

La Organización asegurará la difusión del presente Código de Conducta entre los Miembros de la Organización. Cada Colaborador es responsable individualmente de velar por su cumplimiento, y de procurar su observancia por parte de aquellos agentes que se relacionen con la Organización. Los Miembros de la Organización deben velar por el cumplimiento del Código en sus respectivas áreas.

El presente Código de Conducta se difundirá a través de medios que permitan su conocimiento y consulta, facilitándose igualmente su difusión a todas aquellas nuevas incorporaciones que se produjeran.

Artículo 25.- Aceptación y cumplimiento del Código de Conducta.

Todos los Miembros de la Organización están obligados al cumplimiento del Código de Conducta desde el momento de su incorporación y durante su desempeño profesional.

El incumplimiento del Código de Conducta compromete la reputación e imagen corporativa de la Organización, por lo que todos los Miembros de la Organización deben informar de cualquier incumplimiento del mismo.

Artículo 26.- Órgano de Cumplimiento Normativo.

La Organización cuenta con un Órgano de Cumplimiento Normativo que tiene, entre otras, las siguientes tareas:

- Fomentar la difusión, conocimiento y cumplimiento del Código de Conducta y, en general, del modelo de ética y cumplimiento de la Organización.
- Tramitar e instruir los expedientes de investigación incluidos en su ámbito de competencia, conforme a las políticas y procedimientos internos de la Organización.
- Informar a la alta dirección de las actividades desarrolladas y la consecución de los objetivos.
- Revisar y proponer la modificación del Código de conducta.
- El resto de funciones detalladas en el marco del Sistema de gestión de Compliance de la Provincia.

En caso de incumplimiento del presente Código de Conducta, se adoptarán las medidas disciplinarias conforme al régimen de faltas y sanciones aplicables en el Estatuto de los Trabajadores, Convenio Colectivo y previsiones establecidas en el contrato o código civil, para supuestos de colaboradores o prestadores de servicios.

Artículo 27.- Sistema interno de información para la comunicación de ilícitos o hechos constitutivos de infracción grave de la normativa aplicable.

Los Miembros de la Organización tienen el deber de comunicar las irregularidades o incumplimiento, por acción u omisión, que conozca a través del sistema interno de información definido, que incluye herramientas de comunicación que permiten realizar comunicaciones de forma anónima, y en los que se garantiza la confidencialidad.

Asimismo, la Organización tiene definidos procedimientos para la gestión de la información en los que se garantiza la protección del informante, en los términos establecidos en la Ley, no pudiendo aplicarse medidas o represaliar por el ejercicio del deber de comunicación de irregularidades. A estos efectos, la protección se extenderá a los siguientes:

- a) personas físicas que, en el marco de la organización en la que preste servicios el informante, asistan al mismo en el proceso,
- b) personas físicas que estén relacionadas con el informante y que puedan sufrir represalias, como compañeros de trabajo o familiares del informante, y
- c) personas jurídicas, para las que trabaje o con las que mantenga cualquier otro tipo de relación en un contexto laboral o en las que ostente una participación significativa. A estos efectos, se entiende que la participación en el capital o en los derechos de voto correspondientes a acciones o participaciones es significativa cuando, por su proporción, permite a la persona que la posea tener capacidad de influencia en la persona jurídica participada

Artículo 28.- Entrada en vigor. Revisiones.

El presente Código se integra en el marco de la normativa interna de la Organización, entrando en vigor el día 1 de abril de 2022.

La entrada en vigor del Código de Conducta anula y deroga los códigos de conducta previos.

El Código de Conducta podrá ser objeto de revisiones periódicas. Cada modificación o integración tiene que ser aprobada por el Definitorio Provincial y comunicada convenientemente.

Versión	Fecha	Observaciones
01	03/22	Edición inicial
02	06/23	Inclusión de conductas sobre buen trato y modificaciones resultantes de la Ley 2/2023, de protección al informante.



La casa de todos