

Código de Conducta

**Congregación Hermanas Franciscanas
Hijas de la Misericordia**



Aprobado por el Gobierno General el 25 de julio de 2026



Contenido

1. Introducción	3
2. La misión de la Congregación	4
3. Finalidad y ámbito de aplicación del código de conducta	9
4. Principios de actuación	12
4.1. Comportamientos de la Congregación	12
4.1.1. Comportamientos de la Congregación con las personas usuarias	12
4.1.2. Comportamientos de la Congregación con sus empleados y colaboradores	16
4.1.3. Responsables del cumplimiento de estas obligaciones	18
4.2. Comportamientos de las religiosas, directivos, empleados y colaboradores	18
4.2.1. Comportamiento con la Congregación	18
4.2.2. Comportamientos con las personas usuarias y familias	23
4.2.3. Comportamientos con los demás profesionales	28
4.2.4. Comportamientos con la sociedad y las instituciones	30
5. Medidas para el cumplimiento del código	32
Anexo 1.	36

1. Introducción

La Congregación Hermanas Franciscanas Hijas de la Misericordia, por medio del presente Código de Conducta, pretende poner de manifiesto y difundir los valores y los principios éticos que inspiran su actuación y que deben regir la actividad de todos los directivos, empleados y colaboradores, según se especifica en el apartado “Ámbito de aplicación” del presente documento.

- ❏ La Congregación Hermanas Franciscanas Hijas de la Misericordia nace en Pina (Mallorca, España) el 14 de septiembre de 1856. Con su fundación, se hace realidad el deseo de los hermanos Gabriel Mariano y Concepción Ribas de Pina, de **inclinarse el corazón a la mayor miseria**.

Desde el principio, las hermanas se establecen en los pueblos más pequeños de la isla, atenazados por la falta de recursos e infraestructuras en materia sanitaria y educativa. La primera Comunidad, establecida en Pina, la forman tres hermanas, una de las cuales es la Fundadora, sor Concepción. En este pueblo, abren una pequeña escuela, tarea que compaginan con la atención a los enfermos, la catequesis y el cuidado del templo parroquial.

Numerosos pueblos de Mallorca solicitan la presencia de las religiosas, al conocer su implicación compasiva con las gentes rurales. Una misión que a lo largo de muchos años de historia viene desarrollando en fidelidad creativa a su identidad carismática, fundamentada en la espiritualidad de san Francisco de Asís, referente y modelo de sus Fundadores.

En respuesta a la llamada carismática, acuden allí donde está el dolor y la enfermedad, con el deseo de ser bálsamo y fuente de consuelo para los enfermos y necesitados.

Las Franciscanas Hijas de la Misericordia, conscientes de las nuevas exigencias de la sociedad actual afrontan este momento con la mirada y el corazón puestos en el legado de sus Fundadores y en sus raíces: fuente de la que reciben la savia, la esperanza y la fuerza para ser testimonios de misericordia.

2. La misión de la Congregación Hermanas Franciscanas Hijas de la Misericordia

La misión de la Congregación se sitúa actualmente en diferentes entornos sociales y pastorales, dentro de los contextos en los que tenemos presencia: **España, Italia, Bolivia, Perú y Estados Unidos.**

Nuestro origen y razón de ser se ha ido adaptando a las realidades acaecidas a lo largo de los años. La evolución experimentada nos ha hecho conscientes de la necesaria plasticidad del *carisma de la misericordia*, y una simple mirada hacia atrás en nuestra historia lo evidencia. En los distintos ámbitos con presencia hemos asistido a grandes cambios para los que hemos tratado de ajustar nuestro cometido, siempre con el fin de cubrir las necesidades imperantes. En la actualidad, las líneas estratégicas de nuestra Misión tratan de adaptarse a la realidad y coyuntura sociocultural de cada entorno, pudiendo establecer la siguiente clasificación:

A. Educación

Los centros educativos y proyectos formativos de la Congregación promueven una formación integral de la persona, combinando la excelencia académica con el desarrollo humano, personal, social y espiritual del alumnado, de acuerdo con los valores propios de la Congregación.

B. Personas con discapacidad

Centrando la atención en la persona, mediante el impulso y desarrollo de actuaciones dirigidas a su atención integral, la promoción de su autonomía personal y vida independiente, el acceso y desarrollo de actividades culturales, deportivas y de promoción de la salud, la inclusión y promoción sociolaboral, así como la mejora de su calidad de vida y la garantía efectiva de la igualdad de oportunidades y participación en el entorno.

C. Exclusión social y salud

Desarrollando la atención integral de carácter social, formativo, residencial y sanitario a personas y colectivos en situación de exclusión social, vulnerabilidad o riesgo social, promoviendo actuaciones orientadas a su acogida, atención, acompañamiento, promoción penal, autonomía, inclusión social y mejora de sus condiciones de vida, así como facilitando el acceso a recursos y servicios sanitarios allí donde resulten insuficientes o inaccesibles.

D. Cooperación internacional y desarrollo

El programa de cooperación internacional, acción humanitaria y desarrollo, impulsando proyectos dirigidos a la mejora de las condiciones de vida de las personas y comunidades más desfavorecidas, la promoción de la justicia social, la solidaridad entre los pueblos y el acceso a la educación, la salud y otros recursos esenciales.

E. Personas mayores

Realizando la atención a personas mayores y personas en situación de dependencia mediante actuaciones, centros y servicios orientados a su atención integral, bienestar, salud y calidad de vida, prestando una especial dedicación al cuidado de las hermanas mayores de la Congregación y procurando que esta etapa de sus vidas sea vivida con dignidad, sentido y acompañamiento.

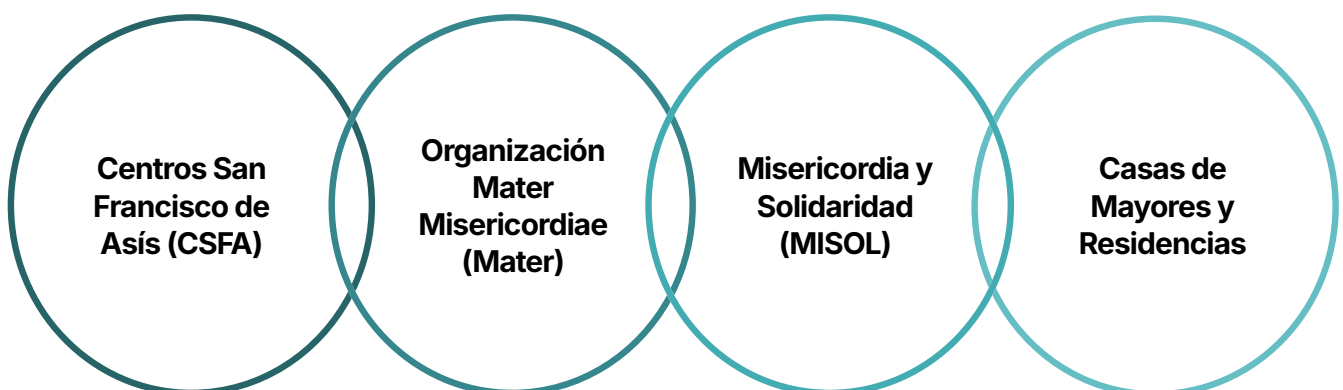
F. Cuidado de la Creación

Promoviendo una ecología integral inspirada en la espiritualidad franciscana, que impulse el respeto al medio ambiente, el uso responsable de los recursos y el compromiso con la sostenibilidad.

G. Identidad y acción pastoral

Desarrollando la misión evangelizadora de la Congregación mediante la presencia, el acompañamiento, la formación en valores y el anuncio del Evangelio en parroquias, comunidades, centros y obras, manteniendo vivo el carisma de la misericordia recibido de los Fundadores.

El crecimiento y la expansión de nuestra misión han impulsado la creación de diversas obras, entidades y proyectos que nos permiten ejercer la misericordia allí donde las necesidades de las personas y las comunidades lo requieren. Estas iniciativas nacieron gracias al esfuerzo, dedicación y compromiso de las hermanas y, con el paso del tiempo, se han visto fortalecidas por la labor de profesionales, colaboradores y voluntarios que comparten y hacen suya la misión de la Congregación.



1. Los **Centros San Francisco de Asís (CSFA)**, y otros centros educativos titularidad de la Congregación o en la que esta colabora, que son vía de formación académica pero, sin duda también, de trabajo en valores para que las generaciones al cargo de nuestra sociedad futura tengan una fundamentación humana sostenida sobre criterios de paz, justicia e igualdad.
2. La **Organización Mater Misericordiae (Mater)** que está integrada por Centro Mater Misericordiae, Casa de la Milagrosa, la Fundación Tutelar Mater Misericordiae y el Club Esportiu Mater Misericordiae. Su misión consiste en prestar apoyos y servicios a personas con discapacidad a lo largo de toda su trayectoria vital, promoviendo su atención integral, autonomía personal, vida independiente, inclusión social y participación en la comunidad. A través de sus distintos centros, servicios y programas, proporciona los apoyos, recursos y oportunidades necesarios para favorecer la calidad de vida de las personas atendidas y de sus familias, actuando con responsabilidad, profesionalidad y un profundo respeto a la dignidad, derechos y capacidades de cada persona.
3. **Misericordia y Solidaridad (MISOL)**, obra social de la Congregación inspirada en el legado de sus Fundadores, desarrolla iniciativas de cooperación internacional, acción social y promoción humana orientadas a acompañar a las personas y comunidades en situación de mayor vulnerabilidad. Su actividad se concreta en actuaciones educativas, sociales, sanitarias y de desarrollo comunitario, promoviendo la justicia social, la solidaridad y la dignidad de todas las personas, así como la difusión de los valores evangélicos que inspiran la misión de la Congregación.
4. Las **Casas de Mayores y Residencias** de la Congregación nacieron con la finalidad de proporcionar atención, cuidado y acompañamiento a las hermanas mayores y dependientes, procurando que esta etapa de sus vidas sea vivida con dignidad, bienestar y sentido. Asimismo, y de acuerdo con la capacidad y organización de cada centro, estos servicios pueden extender su atención a otras personas mayores o en situación de dependencia, ofreciendo una atención integral y especializada orientada a satisfacer sus necesidades humanas, asistenciales y sociales.

- ❗ En ningún caso deben entenderse estas organizaciones como proyectos estancos, sino que su valor se fundamenta en la transversalidad de nuestro proyecto común, imprescindible para hacer efectivo el hecho de *estar convocadas al Don de la Misericordia* (Constituciones I,1).

Además de estas organizaciones, hay que destacar en nuestra misión el aspecto de **ruralidad de los orígenes**, que se caracteriza por la presencia de hermanas en los pueblos y barrios, desde un talante sencillo, siendo pueblo con el pueblo, caminando con la gente y acompañándose mutuamente.

Queremos seguir haciendo esta hermosa e implicativa frase del Papa Francisco en la bula *Misericordiae Vultus*:

“¡Cómo deseo que los años por venir estén impregnados de misericordia para poder ir al encuentro de cada persona llevando la bondad y la ternura de Dios! A todos, creyentes y lejanos, pueda llegar el bálsamo de la misericordia como signo del Reino de Dios que está ya presente en medio de nosotros” (MV 5).

3. Finalidad y ámbito de aplicación del código de conducta

El presente Código no crea por sí mismo obligaciones nuevas distintas de las que resultan del compromiso institucional, de la normativa aplicable o de los acuerdos voluntariamente asumidos. Su finalidad es desarrollar y concretar dichas obligaciones mediante la definición de pautas y criterios de actuación que faciliten su cumplimiento y contribuyan al logro de los fines institucionales, ofreciendo al mismo tiempo garantías a las personas directamente afectadas y a la sociedad en general.

-  El presente Código será de aplicación a la Congregación de las Hermanas Franciscanas Hijas de la Misericordia y a todas las obras, centros, entidades, proyectos y actividades promovidos, gestionados o desarrollados por ella, ya sean de titularidad propia o realizados en virtud de acuerdos, convenios u otras fórmulas de colaboración.

Asimismo, vinculará a todas las personas sujetas a su ámbito de aplicación y será igualmente aplicable a las comunidades religiosas que cuenten con personal contratado o colaboradores para la atención de sus necesidades. A los efectos del presente Código, se entenderá por:

A. Congregación

La Congregación de las Hermanas Franciscanas Hijas de la Misericordia, así como el conjunto de sus obras, centros, entidades, proyectos, servicios y actividades a través de los cuales desarrolla su misión.

B. Religiosas de la Congregación

Las hermanas profesas pertenecientes a la Congregación de las Hermanas Franciscanas Hijas de la Misericordia, con independencia de la función, responsabilidad o destino que desempeñen en cada momento.

C. Directivos

Las personas que, con independencia de la naturaleza de su relación con la Congregación o sus obras, ejercen funciones de gerencia, dirección, coordinación, o tienen atribuida capacidad para adoptar decisiones que puedan afectar al funcionamiento, organización o actividad de la Congregación o de cualquiera de sus obras y entidades.

D. Empleados

Las personas vinculadas a la Congregación o a cualquiera de sus obras y entidades mediante una relación laboral, cualquiera que sea la modalidad de contratación existente.

E. Colaboradores

Las personas que, sin ostentar la condición de religiosas ni mantener necesariamente una relación laboral con la Congregación, participan o colaboran en el desarrollo de su misión, ya sea a través de actividades de voluntariado, mediante su participación gratuita en proyectos o iniciativas concretas, o mediante la prestación de servicios profesionales. Tendrán igualmente la consideración de colaboradores, a los efectos de este Código, los asesores externos, proveedores, contratistas, prestadores de servicios y cualesquiera otras personas físicas o jurídicas que mantengan relaciones de colaboración o prestación de servicios con la Congregación o con cualquiera de sus obras y entidades. En el caso de proveedores, contratistas y otras personas jurídicas, las obligaciones del presente Código serán exigibles en la medida en que resulten compatibles con la naturaleza de la relación mantenida con la Congregación.

F. Personas usuarias

Las personas destinatarias de la actividad desarrollada por la Congregación y sus obras, incluyendo, entre otras, a las personas atendidas en sus servicios sociales, sanitarios o asistenciales, el alumnado de los centros educativos y formativos, las personas participantes en programas de empleo protegido o inserción sociolaboral y, en general, cualquier persona menor de edad, persona vulnerable o beneficiaria de los programas, actividades o proyectos promovidos por la Congregación.

G. Personas adultas vulnerables

A los efectos de este Código, tendrán la consideración de **personas adultas vulnerables** aquellas que, por razón de discapacidad, dependencia, enfermedad, situación social o cualquier otra circunstancia, requieran apoyos o se encuentren en una situación de especial vulnerabilidad respecto de la persona que presta el servicio.

4. Principios de actuación

La Congregación aspira a que su actuación se rija por principios y valores éticos, que sean los pilares básicos de su actividad; está comprometida en realizar su actividad de acuerdo con las más altas exigencias éticas y jurídicas y con los más elevados estándares de conducta profesional, tanto en interés de sus usuarios como en el de la sociedad en general y en el de todos los que en diversas formas se relacionan directamente con la Institución.

Dichos principios y valores éticos básicos de la Congregación: el cumplimiento de las leyes y normativa vigente en cada momento, el respeto, la integridad, la transparencia, la excelencia, la profesionalidad, la confidencialidad y la responsabilidad social.

-  La Congregación promoverá que los Centros, proyectos y actividades dependientes de ella, o aquellas entidades participadas por ella, así como sus proveedores, se rijan por patrones de conducta y valores análogos a los establecidos en el presente Código de Conducta.

En particular, se observarán los comportamientos que se describen a continuación.

4.1. Comportamientos de la Congregación

4.1.1. Comportamientos de la Congregación con las personas usuarias

Las personas usuarias constituyen la razón de ser de la misión de la Congregación y el centro de su actividad. Todas las actuaciones desarrolladas en sus obras, centros, servicios y proyectos deberán orientarse a la promoción de su dignidad, bienestar, desarrollo personal y calidad de vida, desde el respeto a sus derechos, necesidades, capacidades y circunstancias personales. En coherencia con estos principios, la Congregación asume los siguientes compromisos:

A. Trato digno y respetuoso con las personas

El respeto a la dignidad de la persona, la igualdad de trato y la no discriminación constituyen principios básicos e irrenunciables de actuación. Todas las personas serán tratadas con respeto, consideración y justicia, rechazándose cualquier conducta vejatoria, discriminatoria, intimidatoria o contraria a la dignidad humana. Nadie podrá ser discriminado o recibir un trato desfavorable por razón de nacimiento, origen, nacionalidad, etnia, sexo, orientación o identidad sexual, edad, discapacidad, estado de salud, religión o creencias, opinión, situación familiar o social, representación legal o sindical de los trabajadores o por cualquier otra circunstancia personal o social protegida por el ordenamiento jurídico.

B. Atención centrada en la persona

Promover un modelo de atención basado en la dignidad de cada persona, respetando su identidad, historia de vida, creencias, preferencias y proyecto personal.

C. Calidad de vida, bienestar y promoción de la salud

Impulsar actuaciones orientadas a mejorar el bienestar físico, emocional, social y espiritual de las personas usuarias, favoreciendo entornos seguros, saludables y accesibles.

D. Autonomía personal y participación

Promover la autonomía personal, la autodeterminación y la participación activa de las personas usuarias en aquellas decisiones que afecten a su vida, de acuerdo con sus capacidades y necesidades de apoyo.

E. Inclusión e igualdad de oportunidades

Favorecer la inclusión social y comunitaria, eliminando barreras y promoviendo la igualdad de oportunidades, la accesibilidad universal y la participación efectiva en la sociedad.

F. Atención integral y personalizada

Proporcionar una atención integral y de calidad, adaptada a las necesidades, expectativas y circunstancias de cada persona, favoreciendo la coordinación entre los distintos servicios y recursos.

G. Información y comunicación accesibles

Facilitar información comprensible, accesible y adecuada a las características de cada persona, promoviendo una comunicación respetuosa y bidireccional.

H. Participación de las familias y personas de apoyo

Fomentar la colaboración con las familias, representantes legales y personas de apoyo, reconociendo su importancia en el acompañamiento y bienestar de las personas usuarias.

I. Confidencialidad y protección de la intimidad

Garantizar el respeto a la intimidad, privacidad y protección de los datos personales de las personas usuarias, de conformidad con la normativa vigente.

J. Sensibilización y solidaridad

Promover entre las personas usuarias, cuando resulte adecuado a la naturaleza de cada actividad, valores de solidaridad, convivencia, respeto mutuo, justicia social y compromiso con los demás.

K. Protección de las personas usuarias

La Congregación velará por la prevención, detección y actuación frente a cualquier situación de abuso, maltrato, explotación, negligencia o vulneración de derechos que pueda afectar a las personas usuarias.

4.1.2. Comportamientos de la Congregación con sus empleados y colaboradores

La Congregación considera que las personas que desarrollan su actividad en sus obras y centros constituyen un elemento esencial para el cumplimiento de su misión. Por ello, promoverá un entorno de trabajo basado en el respeto a la dignidad de la persona, la igualdad de oportunidades, la seguridad, la responsabilidad, la colaboración y el desarrollo integral de quienes forman parte de la institución. En coherencia con estos principios, la Congregación asume los siguientes compromisos en relación con sus religiosas, directivos, empleados y colaboradores:

A. Trato digno y respetuoso con las personas

El respeto a la dignidad de la persona, la igualdad de trato y la no discriminación constituyen principios básicos e irrenunciables de actuación. Todas las personas serán tratadas con respeto, consideración y justicia, rechazándose cualquier conducta vejatoria, discriminatoria, intimidatoria o contraria a la dignidad humana. Nadie podrá ser discriminado o recibir un trato desfavorable por razón de nacimiento, origen, nacionalidad, etnia, sexo, orientación o identidad sexual, edad, discapacidad, estado de salud, religión o creencias, opinión, situación familiar o social, representación legal o sindical de los trabajadores o por cualquier otra circunstancia personal o social protegida por el ordenamiento jurídico.

B. Garantía de la seguridad y la salud en el trabajo

La Congregación promoverá unas condiciones de trabajo seguras y saludables, garantizando la protección de la seguridad y la salud tanto de las personas que desarrollan su actividad en sus obras y centros como de las personas usuarias y demás destinatarias de sus actividades. A tal efecto, se aplicará la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales y protección medioambiental, se facilitará la formación e información necesarias y se velará por el adecuado mantenimiento de las instalaciones, equipos y recursos utilizados en el desarrollo de la actividad.

C. Participación en otras actividades y asociaciones

Se respetará el derecho de empleados y colaboradores a participar en actividades sociales, culturales, asociativas, sindicales o de cualquier otra naturaleza lícita, siempre que dichas actividades no interfieran en el adecuado desempeño de sus funciones ni generen situaciones de conflicto de intereses o perjuicio para la imagen o los intereses legítimos de la Congregación y sus obras.

D. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

La Congregación promoverá medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de empleados y colaboradores. En la medida de lo posible, se impulsarán mecanismos organizativos que permitan atender adecuadamente las necesidades familiares y personales de quienes tengan personas dependientes a su cargo o se encuentren en situaciones que requieran especial apoyo.

E. Respeto de las condiciones laborales y de Seguridad Social

Se respetarán en todo momento las condiciones laborales y de Seguridad Social establecidas por la normativa aplicable, los convenios colectivos y los contratos suscritos, así como los derechos reconocidos a las personas trabajadoras. Las políticas de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional se fundamentarán en criterios objetivos de mérito, capacidad, competencia profesional e igualdad de oportunidades. Asimismo, se fomentará el respeto a la identidad, misión y valores de la Congregación por parte de todas las personas que desarrollan su actividad en sus obras y centros. La Congregación promoverá el desarrollo profesional y personal de empleados y colaboradores, facilitando la formación, los recursos y las herramientas necesarias para el adecuado desempeño de sus funciones. Igualmente, favorecerá el conocimiento de la misión, valores y principios institucionales, con el fin de que inspiren su actuación profesional.

4.1.3. Responsables del cumplimiento de estas obligaciones

Son responsables del cumplimiento de las obligaciones recogidas en este Código quienes ostentan cargos de dirección y, en el ámbito de sus respectivas funciones, todas las personas que trabajan o colaboran en la Congregación y sus obras. Asimismo, quienes tengan conocimiento de posibles incumplimientos deberán comunicarlo a través de los cauces establecidos para ello.

4.2. Comportamientos de las religiosas, directivos, empleados y colaboradores

4.2.1. Comportamiento con la Congregación

A. Comprometidos con la institución

Las religiosas, directivos, empleados y colaboradores de la Congregación y sus obras, conscientes de la importancia de la misión y de la función social que llevan a cabo, deberán actuar de forma comprometida con ella. Por ello, mantendrán siempre un comportamiento acorde con los valores e ideales que promueve, expresados en su ideario, declaración institucional y demás documentos que definan su identidad y misión, respetando estos principios y contribuyendo activamente a la consecución de sus fines. Asimismo, deberán conocer y cumplir las disposiciones contenidas en el presente Código de Conducta.

B. Salvaguarda de la integridad de la institución

Todos aquellos que, de cualquier forma, trabajen o colaboren en la Congregación y sus obras deberán mostrar en sus actuaciones un comportamiento recto, íntegro e intachable con superiores, compañeros, subordinados, personas usuarias, familias y demás personas vinculadas a la institución, evitando cualquier conducta que pueda perjudicar su imagen, reputación o credibilidad, así como cualquier actuación contraria a los valores, principios o disposiciones recogidos en el presente Código.

C. Vida privada

La Congregación respeta la vida privada de su personal y, en consecuencia, la esfera personal de sus decisiones, sin perjuicio del respeto debido a la identidad, misión y valores de la institución, especialmente por parte de quienes desempeñen funciones de responsabilidad, representación o dirección.

D. Conflicto de intereses profesionales

Las religiosas, directivos, empleados y colaboradores deberán actuar siempre en beneficio de la misión y de los intereses legítimos de la Congregación y sus obras. No podrán desarrollar actividades profesionales ajenas que entren en concurrencia directa con la actividad de la institución, salvo que cuenten con la correspondiente autorización. Asimismo, deberán evitar situaciones en las que intereses personales, familiares, profesionales o económicos puedan interferir en el ejercicio objetivo e imparcial de sus responsabilidades, comunicando dichas circunstancias cuando proceda.

E. Actuaciones públicas

Las personas que trabajen o colaboren en los diferentes centros, entidades y actividades de la Congregación, cuando comparezcan en conferencias, jornadas o cualquier otro acto que pueda tener difusión pública, y en particular ante los medios de comunicación, deberán ser especialmente cuidadosas en sus manifestaciones, de modo que no se vea menoscabada la identidad, imagen o reputación de la institución que representan. Lo dispuesto en este apartado será igualmente aplicable a las intervenciones realizadas a través de redes sociales, páginas web, publicaciones digitales o cualquier otro medio de comunicación pública.

F. Información confidencial

Las religiosas, directivos, empleados y colaboradores de la Congregación y sus obras se abstendrán de utilizar en beneficio propio o de terceros, así como de comunicar o difundir sin autorización, datos, documentos o información de carácter estratégico, reservado o confidencial obtenidos durante el ejercicio de su actividad. El deber de confidencialidad permanecerá vigente una vez concluida la relación con la institución e incluirá la obligación de devolver cualquier material o documentación relacionada con ella que obre en poder de la persona afectada en el momento de su cese.

G. Acceso a documentación, datos y sistemas informáticos

Quienes trabajen o colaboren en la institución únicamente podrán acceder a aquella información necesaria para el desempeño de sus funciones, salvo que cuenten con autorización expresa para ello. Ninguna persona podrá obtener, copiar, utilizar o difundir documentos, archivos o información de la institución para fines distintos de los relacionados con su actividad profesional. Asimismo, deberán respetarse las medidas de seguridad establecidas para el acceso y utilización de sistemas informáticos, aplicaciones, bases de datos y demás recursos tecnológicos de la Congregación. Los documentos y soportes que contengan información sensible deberán custodiarse adecuadamente para evitar accesos no autorizados.

H. Protección de datos de carácter personal

La Congregación y todas las personas sujetas a este Código velarán por el estricto cumplimiento de la normativa vigente en materia de protección de datos personales. En ningún caso estará permitido acceder, utilizar, modificar, comunicar o tratar datos personales sin la debida autorización o fuera de las finalidades legítimas para las que hubieran sido obtenidos, especialmente cuando ello pueda afectar a la intimidad, privacidad o derechos de las personas.

I. Administración de bienes

Los directivos y responsables de las distintas áreas de la institución deberán actuar con criterios de diligencia, transparencia, responsabilidad y buen gobierno en la administración de los bienes y recursos de la Congregación. Asimismo, velarán porque las inversiones y actuaciones económicas sean coherentes con los valores y principios de la institución, promoviendo la justicia social y el uso responsable de los recursos. Se cumplirán fielmente las obligaciones contables y financieras, reflejando de forma veraz y completa la realidad económica de las operaciones realizadas. Todos los registros contables deberán mantenerse a disposición de los órganos de control y de los auditores internos y externos.

J. Blanqueo de capitales

No está permitido adquirir, poseer, utilizar, convertir o transmitir bienes sabiendo que tienen su origen en una actividad ilícita, ni realizar actuaciones destinadas a ocultar o encubrir dicho origen o a eludir las consecuencias legales derivadas del mismo. Tampoco se permitirá la ocultación o encubrimiento de la verdadera naturaleza, origen, ubicación, destino o titularidad de bienes procedentes de actividades ilícitas. Todas las personas sujetas a este Código deberán colaborar activamente en la prevención, detección y comunicación de este tipo de conductas.

K. Utilización de instalaciones, equipos y servicios

Los bienes, instalaciones, equipos y servicios de la Congregación están destinados al cumplimiento de sus fines y deberán utilizarse de forma responsable, eficiente y conforme a las funciones asignadas. Esta obligación incluye los equipos informáticos, dispositivos móviles, cuentas de correo corporativo, plataformas digitales y demás recursos tecnológicos puestos a disposición por la institución. Ninguna persona podrá hacer uso de estos recursos para fines contrarios a la legalidad, a los intereses de la Congregación o a las normas internas establecidas. Al finalizar la relación con la institución deberán devolverse los equipos, materiales, documentos, credenciales y demás recursos facilitados para el desempeño de la actividad.

L. Regalos, atenciones y ventajas personales

Las religiosas, directivos, empleados y colaboradores deberán actuar con plena independencia, objetividad e imparcialidad en el ejercicio de sus funciones. En consecuencia, no podrán solicitar, aceptar ni ofrecer regalos, invitaciones, favores, ventajas económicas, comisiones, beneficios personales o cualquier otra atención que pueda influir, o aparentar influir, en la toma de decisiones, comprometer su objetividad o generar una situación de conflicto de intereses. Quedan excluidas de esta prohibición las atenciones de cortesía o usos sociales de escaso valor económico que resulten habituales en las relaciones institucionales y no puedan interpretarse razonablemente como un intento de obtener un trato de favor o una ventaja indebida. Cualquier ofrecimiento que exceda de los usos habituales de cortesía o que pueda suscitar dudas sobre su adecuación deberá ser comunicado al superior o responsable correspondiente, quien determinará la actuación procedente de acuerdo con las normas internas de la Congregación.

4.2.2 Comportamientos con las personas usuarias y familias

A. Relaciones de cordialidad y respeto

Las religiosas, directivos, empleados y colaboradores están obligados a actuar, en sus relaciones con las personas usuarias y destinatarias de la actividad de la Congregación, conforme a criterios de respeto, cordialidad, dignidad y justicia, no permitiéndose ninguna forma de violencia, intimidación, hostilidad, humillación, acoso o abuso, ya sea de carácter físico, psicológico, sexual o de cualquier otra naturaleza, ni discriminaciones por razón de nacimiento, origen, nacionalidad, etnia, raza, sexo, orientación o identidad sexual, edad, discapacidad, estado de salud, religión o creencias, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social.

B. Protección de menores y personas adultas vulnerables

❏ Especial respeto merecen el desarrollo, la dignidad y los derechos de las personas menores de edad y de las personas adultas vulnerables, debiendo quedar preservadas de cualquier conducta que pueda significar violencia, intimidación, hostilidad, humillación, discriminación, acoso, abuso, negligencia o explotación. Quedan expresamente prohibidos, en las relaciones de las religiosas, directivos, empleados y colaboradores con las personas menores de edad y las personas adultas vulnerables, los siguientes comportamientos:

- El uso de insultos, motes, palabras ofensivas, amenazas o expresiones humillantes, así como conductas o comentarios que puedan fomentar el odio, la exclusión o la estigmatización de las personas.

- Los comportamientos físicos o verbales de carácter agresivo, hostil o intimidatorio, así como cualquier actuación basada en el abuso de poder o en el aprovechamiento de una situación de superioridad física, psicológica, emocional o institucional.
- Las novatadas, castigos, bromas, juegos o dinámicas que impliquen humillación, vejación, ridiculización o menosprecio de la dignidad de las personas.
- Permitir, promover o incentivar el consumo de alcohol, tabaco, drogas u otras sustancias perjudiciales para la salud cuando ello resulte contrario a la legislación o a las normas de protección aplicables.
- Exponer a menores o personas adultas vulnerables a contenidos violentos, degradantes, pornográficos o inapropiados para su edad o situación personal.

C. Conductas inadecuadas o de riesgo



Quedan igualmente prohibidos aquellos comportamientos que puedan generar situaciones de dependencia inadecuada, abuso de confianza, manipulación o aprovechamiento de la situación de vulnerabilidad de las personas usuarias. En particular:

- Utilizar la autoridad, posición profesional o situación de influencia para obtener favores personales, afectivos, económicos o de cualquier otra naturaleza.

- Establecer relaciones sentimentales o sexuales con personas usuarias menores de edad. Asimismo, queda prohibido establecer este tipo de relaciones con personas usuarias adultas cuando exista una relación educativa, asistencial, de apoyo, supervisión, representación, dependencia o influencia profesional respecto de la persona que presta el servicio, o cuando dicha relación pueda suponer un aprovechamiento de una situación previa de confianza, vulnerabilidad, influencia o dependencia.
- Realizar contactos físicos inapropiados o que invadan la intimidad o dignidad de la persona usuaria.
- Mantener conductas, conversaciones, insinuaciones o comentarios de carácter sexual o con connotaciones sexuales que resulten inadecuados en el contexto de la actividad desarrollada.
- Mostrar, facilitar o difundir material de carácter sexual o pornográfico a personas usuarias.
- Utilizar las tecnologías de la información y la comunicación para establecer relaciones inapropiadas con personas usuarias o para realizar actuaciones contrarias a los principios recogidos en este Código.
- Contactar con personas usuarias a través de perfiles personales de redes sociales cuando ello resulte incompatible con las funciones desarrolladas o con las normas de protección establecidas por la Congregación, salvo cuando ello responda a necesidades propias de la intervención profesional, se realice de forma transparente y sea compatible con los protocolos internos establecidos.
- Publicar o difundir imágenes, vídeos o información de personas usuarias sin la debida autorización y sin respetar la normativa de protección de datos y los protocolos internos establecidos.

D. Atención centrada en la persona

Las religiosas, directivos, empleados y colaboradores promoverán una atención basada en la dignidad, autonomía, preferencias, capacidades y proyecto de vida de cada persona usuaria, favoreciendo su participación activa en aquellas decisiones que le afecten y respetando su identidad, creencias y circunstancias personales. Las medidas de protección deberán aplicarse de forma proporcionada, respetando en todo momento la autonomía personal, la capacidad de decisión y el derecho a asumir riesgos razonables de acuerdo con las circunstancias y apoyos de cada persona.

E. Información, intimidad y confidencialidad

Las personas usuarias tienen derecho a recibir información comprensible, accesible y adecuada a sus circunstancias, así como al respeto de su intimidad, privacidad y confidencialidad. Toda información obtenida en el ejercicio de la actividad desarrollada deberá ser tratada con la máxima reserva y únicamente para los fines legítimos para los que fue recabada.

F. Obtención de beneficios particulares derivados de la relación profesional

Las relaciones profesionales establecidas en el marco de la actividad de la Congregación deberán desarrollarse con criterios de objetividad, imparcialidad y ausencia de conflicto de intereses. Las religiosas, directivos, empleados y colaboradores deberán abstenerse de utilizar su posición profesional, la información obtenida en el ejercicio de sus funciones o la relación de confianza generada con las personas usuarias o sus familias para promover actividades particulares ajenas a la Congregación. En aquellos supuestos en que una persona trabajadora desarrolle actividades profesionales privadas con personas usuarias o sus familias fuera del ámbito de actuación de la Congregación, dichas actividades se entenderán realizadas exclusivamente a título personal, bajo la responsabilidad de quienes intervengan en ellas y sin que puedan presentarse, directa o indirectamente, como actividades organizadas, recomendadas, supervisadas o avaladas por la Congregación. En todo caso, dichas actividades no podrán generar conflictos de intereses, afectar a la objetividad profesional ni perjudicar los derechos de las personas usuarias, la imagen de la Congregación o el adecuado desarrollo de su actividad.

G. Deber de comunicación

Toda religiosa, directivo, empleado o colaborador que tenga conocimiento o indicios razonables de una situación de abuso, maltrato, negligencia, explotación o vulneración de derechos deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento de los responsables competentes de la Congregación a través de los canales establecidos, colaborando en la protección de las personas afectadas y en el esclarecimiento de los hechos.

4.2.3. Comportamientos con los demás profesionales

A. Relaciones de respeto y colaboración

Las relaciones entre las religiosas, directivos, empleados y colaboradores deberán basarse en el respeto mutuo, la confianza, la buena fe, la cordialidad y la colaboración, evitando cualquier conducta que pueda perjudicar la convivencia, el adecuado funcionamiento de los equipos o el cumplimiento de la misión de la Congregación.

B. Igualdad y no discriminación

Ninguna persona podrá ser discriminada o recibir un trato desfavorable por razón de nacimiento, origen, nacionalidad, etnia, raza, sexo, orientación o identidad sexual, edad, discapacidad, estado de salud, religión o creencias, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social.

C. Acoso y conductas irrespetuosas



No se tolerará ninguna forma de acoso laboral, sexual, por razón de sexo, abuso de autoridad, intimidación, hostilidad, humillación, represalia o cualquier otra conducta que atente contra la dignidad de las personas o genere un entorno de trabajo ofensivo, intimidatorio o degradante. Quedan expresamente prohibidos:

- Los insultos, descalificaciones, amenazas o expresiones vejatorias dirigidas a otros profesionales.
- La difusión de rumores, informaciones falsas o manifestaciones dirigidas a desacreditar o perjudicar a otros compañeros o colaboradores.

- Las conductas de aislamiento, exclusión o marginación deliberada de cualquier miembro de la organización.
- El abuso de posición jerárquica o de autoridad para obtener ventajas personales o para menoscabar la dignidad de otras personas.
- Cualquier forma de represalia contra quienes comuniquen de buena fe posibles incumplimientos de este Código o colaboren en investigaciones internas.

D. Trabajo en equipo y corresponsabilidad

Las religiosas, directivos, empleados y colaboradores promoverán la cooperación, el intercambio de conocimientos y la coordinación entre profesionales, favoreciendo la participación y la búsqueda de soluciones compartidas orientadas al mejor servicio de las personas usuarias y al cumplimiento de la misión institucional.

E. Respeto a las competencias profesionales

Cada persona deberá respetar las funciones, responsabilidades y competencias atribuidas a los demás profesionales, evitando interferencias indebidas en su trabajo y favoreciendo la colaboración interdisciplinar.

F. Intercambio responsable de información

Cada persona deberá respetar las funciones, responsabilidades y competencias atribuidas a los demás profesionales, evitando interferencias indebidas en su trabajo y favoreciendo la colaboración interdisciplinar.

G. Protección de las personas usuarias

Todos los profesionales deberán colaborar activamente en la creación de entornos seguros para las personas usuarias y comunicar cualquier situación que pueda poner en riesgo su bienestar, seguridad, dignidad o derechos.

4.2.4. Comportamientos con la sociedad y las instituciones

A. Respeto a la legalidad

Las religiosas, directivos, empleados y colaboradores deberán actuar siempre con pleno respeto a la legalidad vigente y a las normas internas de la Congregación, evitando cualquier conducta que pueda comprometer la integridad, reputación o responsabilidad de la institución.

B. Relaciones con las administraciones públicas e instituciones

Las relaciones con las administraciones públicas, organismos de control, entidades colaboradoras, financiadores, benefactores y demás instituciones deberán desarrollarse con criterios de transparencia, colaboración, buena fe y respeto mutuo.

C. Veracidad de la información

Toda la información, documentación, certificación o dato facilitado a administraciones públicas, autoridades, financiadores, entidades colaboradoras o terceros deberá ser veraz, completa y ajustada a la realidad, quedando prohibida cualquier actuación dirigida a ocultar información relevante o inducir a error.

D. Representación institucional

Quienes actúen en nombre de la Congregación o de cualquiera de sus obras deberán hacerlo con responsabilidad, prudencia y respeto a su identidad, misión y valores, absteniéndose de realizar manifestaciones o actuaciones que puedan atribuir a la institución posiciones o compromisos no autorizados.

E. Relaciones con los medios de comunicación y redes sociales

La participación en medios de comunicación, publicaciones, páginas web, redes sociales o cualquier otro medio de difusión deberá realizarse con responsabilidad y respeto a la imagen institucional, a la dignidad de las personas y a la confidencialidad de la información.

F. Compromiso social

Las religiosas, directivos, empleados y colaboradores promoverán, mediante su actuación profesional y personal, los valores de solidaridad, inclusión, justicia social, respeto a la dignidad humana y atención preferente a las personas y colectivos más vulnerables, en coherencia con la misión de la Congregación.

G. Cuidado de la creación

En consonancia con la espiritualidad franciscana de la Congregación, se promoverá el respeto al medio ambiente, el uso responsable de los recursos y la adopción de prácticas que favorezcan la sostenibilidad y el cuidado de la creación.

H. Colaboración en la prevención y comunicación de irregularidades

Todas las personas sujetas a este Código deberán colaborar activamente en la prevención, detección y comunicación de posibles incumplimientos normativos, conductas contrarias a los principios de la Congregación o situaciones que puedan afectar a los derechos de las personas o al buen funcionamiento de la institución.

5. Medidas para el cumplimiento del código

A. Difusión y comunicación

El presente Código de Conducta será puesto en conocimiento de todas las personas que trabajan o colaboran en los distintos centros, comunidades, actividades y proyectos de la Congregación. Asimismo, permanecerá publicado en la página web de la Congregación y, en su caso, en las páginas web de sus distintos centros y proyectos.

Igualmente, será objeto de las oportunas acciones de comunicación, formación y sensibilización, con el fin de facilitar su adecuada comprensión y efectiva puesta en práctica.

B. Compromiso

Las personas a las que resulte de aplicación el presente Código firmarán un documento de reconocimiento de recepción, manifestando que han recibido un ejemplar del mismo, que conocen su contenido y que se comprometen a cumplir sus disposiciones.

C. Cumplimiento

- ① El cumplimiento de las disposiciones contenidas en este Código constituye una parte esencial de las obligaciones de los empleados de los distintos centros, proyectos y comunidades de la Congregación.

En consecuencia, y sin perjuicio de cualquier otra responsabilidad que pudiera derivarse, el incumplimiento de las normas y pautas de actuación recogidas en este Código podrá dar lugar a la adopción de las medidas disciplinarias que resulten procedentes conforme a la legislación laboral aplicable. Nadie podrá solicitar o exigir a una persona sujeta a este Código que actúe en contra de sus disposiciones.

D. Comité de observancia

Con la finalidad de garantizar el cumplimiento del presente Código, existirá un Comité de Observancia, dependiente del Gobierno General de la Congregación, integrado por tres miembros designados por éste por un período determinado.

Corresponden al Comité de Observancia las siguientes funciones:

- Estudiar y dar respuesta a las denuncias que se reciban.
- Tramitar las denuncias que procedan y, en su caso, proponer al Gobierno General la adopción de las medidas correctoras procedentes.
- Ordenar la realización de auditorías y evaluaciones del cumplimiento del Código de Conducta, así como elaborar un informe anual que será presentado al Gobierno General.
- Promover las acciones de comunicación, formación y sensibilización para la oportuna comprensión y puesta en práctica del Código de Conducta en todas las entidades, centros y proyectos de la Congregación.
- Proponer al Gobierno General las modificaciones del Código de Conducta que resulten necesarias para su adaptación a nuevas circunstancias, compromisos o necesidades.

El Comité podrá actuar por iniciativa propia o a instancia de cualquier persona que trabaje en una entidad o centro de la Congregación o mantenga relación con ella.



Las denuncias podrán hacerse llegar al Comité a través de cualquiera de los siguientes medios:

Correo postal: COMITÉ DE OBSERVANCIA C/ del Morer, 4 CP
07001 Palma - Mallorca

Correo electrónico: comiteconducta@hijasdelamisericordia.com

E. Denuncia de infracciones

Las personas sujetas al presente Código podrán poner en conocimiento del director o responsable de cada entidad, centro o proyecto, o directamente del Comité de Observancia, aquellas actuaciones contrarias a sus disposiciones de las que tengan conocimiento, especialmente cuando pudieran suponer la vulneración de leyes o normas de obligado cumplimiento o causar perjuicio a terceros.

Las comunicaciones realizadas al amparo de este apartado estarán sujetas al correspondiente deber de sigilo y confidencialidad respecto de las personas informantes

F. Supervisión

En todo caso los directores y responsables de los distintos centros y actividades de la Congregación también deberán tomar la iniciativa de supervisar regularmente las actividades de sus subordinados.

G. Revisión

El Código será 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 1

Procedimiento para el conocimiento, investigación y resolución de las posibles infracciones al código de conducta

1. Objeto del procedimiento

El presente procedimiento tiene por objeto regular el conocimiento, la tramitación, la investigación y la resolución de las posibles infracciones del Código de Conducta que pudieran cometer las religiosas, directivos, empleados y colaboradores vinculados a la Congregación, así como establecer las actuaciones que deberán llevarse a cabo para su adecuada comprobación y, en su caso, para la adopción de las medidas que procedan.

- ① Todas las actuaciones desarrolladas al amparo de este procedimiento deberán realizarse con respeto a los principios de independencia, confidencialidad, sigilo, discreción, colaboración, derecho de audiencia y presunción de inocencia de las personas afectadas

2. Denuncia de posibles infracciones

Las denuncias relativas a posibles infracciones del Código de Conducta podrán formularse verbalmente o por escrito ante el director o coordinador del centro, servicio o proyecto correspondiente, o directamente ante el Comité de Observancia. Las denuncias podrán presentarse a través de cualquiera de los siguientes medios:



Mediante **escrito** presentado al director o coordinador del centro, servicio o proyecto, quien deberá remitirlo de forma inmediata al Comité de Observancia.



Mediante escrito dirigido directamente por **correo electrónico** al Comité de Observancia: comiteconducta@hijasdelamisericordia.com



Mediante **entrevista personal** con cualquiera de los miembros del Comité de Observancia. En este supuesto, se elaborará un resumen escrito de la entrevista que será firmado por quien haya realizado la denuncia. Si por cualquier motivo se negara a firmarlo, se dejará constancia de dicha circunstancia, sin que ello impida la tramitación e investigación de los hechos comunicados.



Mediante escrito presentado a través del Canal de Denuncias disponible en la **página web**.

Los escritos de denuncia deberán contener, en la medida de lo posible:

1

Una **descripción** de los hechos.

2

La **identidad** de la persona presuntamente responsable, si fuera conocida.

3

Los documentos, **pruebas** o elementos de convicción de que se disponga.

4

La identidad del que **remite** el escrito es de carácter **opcional**, si bien su identificación puede facilitar considerablemente el esclarecimiento de los hechos.

3. Recepción de la denuncia, admisión y adopción de medidas cautelares

Recibida la denuncia, el director o coordinador del centro, servicio o proyecto, así como el Comité de Observancia, podrá adoptar las medidas cautelares que estime oportunas en atención a las circunstancias concurrentes, dando cuenta de ellas al Comité de Observancia y remitiéndole, en el plazo más breve posible, toda la documentación y actuaciones realizadas.

- ① En el plazo de **cinco días** desde la recepción de la denuncia, el Comité de Observancia remitirá escrito a la persona que la hubiera formulado, cuando resulte posible, indicando la recepción de la misma, su admisión, si corresponde, y la eventual adopción de medidas cautelares.

A tal efecto, podrá acordar:

La **apertura de una instrucción**

reservada cuando aprecie indicios de una posible infracción del Código de Conducta.

El **sobreseimiento y archivo** de las

actuaciones cuando considere que no existen indicios suficientes de infracción.

La puesta en

conocimiento de las **autoridades** competentes cuando los hechos pudieran ser constitutivos de ilícito penal.

Asimismo, el Comité de observancia remitirá la denuncia al director o coordinador del centro, servicio o proyecto correspondiente, informándole de la recepción de la denuncia, trasladándole su contenido y solicitándole, en su caso, informe escrito sobre los hechos comunicados. En el caso de que la denuncia sea hecha ante el propio centro, servicio o proyecto o sus responsables, se remitirá al Comité de Observancia.

Por último, si la denuncia se ha hecho llegar a través del Canal de Denuncias, esta la hará llegar al Comité de Observancia

4. Apertura y desarrollo de la instrucción reservada

Cuando se acuerde la apertura de la instrucción reservada, el Comité de Observancia designará los instructores, los cuales podrán ser cualquiera de sus miembros o una persona ajena al mismo.

 No podrá actuar como instructor quien mantenga relación directa con el ámbito de la institución afectado por la denuncia, con quien la hubiera formulado o con cualquiera de las personas afectadas por esta.

La designación de los instructores podrá ser recurrida ante el Comité de Observancia por quien hubiera formulado la denuncia, por la persona afectada por la misma o por el director o responsable del centro, servicio o proyecto cuando concurra alguna de las circunstancias indicadas anteriormente. El recurso deberá formularse en el plazo de cinco días desde la recepción de la denuncia de designación y será resuelto por el Comité en el plazo de cinco días. Dichos plazos interrumpen el plazo para la resolución del expediente.

La instrucción reservada tendrá por finalidad la averiguación y comprobación de los hechos comunicados. Todas las personas que intervengan en esta fase deberán actuar con imparcialidad y guardar la debida confidencialidad respecto de la información conocida.

Para ello, los instructores podrán recabar cuantas informaciones, testimonios, documentos u opiniones considere necesarios para el adecuado esclarecimiento de los hechos.

Las personas afectadas por las actuaciones de investigación tendrán los deberes de sigilo, discreción y colaboración, quedando garantizada su indemnidad, así como la de quienes hubieran comunicado la posible infracción.

Entre otras actuaciones, la instrucción podrá comprender:

A.

El traslado de los hechos a las personas afectadas para que formulen por escrito las alegaciones que estimen oportunas en el plazo de cinco días.

B.

La solicitud de aclaraciones o ampliaciones a quien hubiera formulado la denuncia.

C.

La petición de documentación, antecedentes o información que resulten de interés para la investigación.

D.

La realización de entrevistas con las personas afectadas, con responsables de los centros, actividades o proyectos, o con cualquier otra persona que pudiera aportar información relevante.

Todas las actuaciones deberán desarrollarse de manera adecuada y proporcionada a las circunstancias de cada caso, garantizando en todo momento el respeto al derecho de audiencia y a la presunción de inocencia de las personas afectadas.

-  El plazo máximo para la conclusión de esta fase será de **veinte días** desde la recepción de la denuncia o desde la realización de la entrevista que hubiera dado lugar a la apertura del procedimiento.

5. Resolución

Concluida la instrucción reservada, el Comité de Observancia elaborará una propuesta de resolución en el plazo máximo de diez días. Si considerara acreditada la existencia de una infracción del Código de Conducta, propondrá al Gobierno General de la Congregación la adopción de las medidas que procedan:

En el caso de incumplimientos o infracciones que constituyan faltas laborales, las medidas propuestas se ajustarán a las normas laborales aplicables.

Cuando las infracciones hubieran sido cometidas por colaboradores, el Comité de Observancia, atendiendo a la gravedad y reiteración de los hechos, decidirá si procede una amonestación o la finalización de la colaboración.

Si la persona afectada fuera una hermana de la Congregación, la propuesta se dirigirá a la Superiora General para que actúe conforme a su criterio y a las Constituciones de la Congregación.

Cuando de las actuaciones realizadas resulten indicios de responsabilidad administrativa o penal, los hechos deberán ponerse de inmediato en conocimiento de las autoridades administrativas o judiciales competentes. Asimismo, se colaborará en la investigación de los hechos, se aportarán las pruebas que resulten pertinentes, se adoptarán las medidas necesarias para reparar o disminuir el daño causado y se promoverán medidas eficaces dirigidas a prevenir futuras infracciones.

Si el Comité de Observancia concluyera que no existe infracción del Código de Conducta, acordará el sobreseimiento y archivo de las actuaciones. En caso de sobreseimiento, la información reservada que figure en el expediente deberá ser destruida.

Si de la investigación resultaran indicios suficientes de que la denuncia fue formulada con falsedad, malicia o temeridad manifiesta, podrá incoarse el correspondiente expediente para determinar las responsabilidades que, en su caso, procedan.

6. Especialidades en caso de infracciones cometidas por directivos

-  Cuando la posible infracción afecte a un **directivo**, la denuncia deberá dirigirse por escrito al Gobierno General de la Congregación o al Comité de Observancia.

Recibida la denuncia, el Gobierno General podrá adoptar las medidas cautelares que estime oportunas, informando de ellas al Comité de Observancia y remitiéndole, en el plazo más breve posible, toda la documentación y actuaciones realizadas.

Si el Comité de Observancia apreciara indicios de una posible infracción, abrirá una instrucción reservada para su averiguación y comprobación en los términos previstos en este procedimiento.

Concluida la investigación, el Comité propondrá al Gobierno General la adopción de las medidas o sanciones que procedan.

7. Recursos

Contra las decisiones adoptadas por el Gobierno General de la Congregación podrá interponerse recurso ante la Superiora General de la Congregación en el plazo de cinco días.



El recurso deberá formularse por escrito y dirigirse a la dirección postal C/ del Morer, 4, 07001 Palma de Mallorca.

Recibido el recurso, el Gobierno General de la Congregación recabará la documentación necesaria para su resolución, que comprenderá:

El expediente

completo de las actuaciones llevadas a cabo por el Comité de Observancia.

El informe del

Gobierno General de la Congregación en relación con las medidas impuestas.

El informe del Comité de Observancia

sobre la resolución del expediente y la propuesta de medidas formulada.

La Superiora General resolverá el recurso en el plazo de un mes desde su recepción y comunicará la decisión adoptada al Comité de Observancia.

8. Atención a las víctimas

- ① Cuando una persona física hubiera resultado víctima de algún delito, se adoptarán, con la mayor celeridad posible, las medidas que se estimen convenientes para reparar o disminuir el daño causado.

Asimismo, se le prestará el apoyo necesario para contribuir a la eliminación o mitigación de las secuelas que pudieran habersele ocasionado como consecuencia de los hechos.

9. Difusión del procedimiento

Con el fin de garantizar el conocimiento y la correcta aplicación del presente Procedimiento para el conocimiento y la resolución de las posibles infracciones al Código de Conducta, la Congregación adoptará las medidas necesarias para su adecuada difusión entre las personas comprendidas en su ámbito de aplicación.

A tal efecto, el presente procedimiento será difundido, al menos, a través de los siguientes medios:



A. Su incorporación al **Manual de Bienvenida** que se facilite a todas las personas que se incorporen a la plantilla.



B. Su publicación en la **página web de la Congregación**, en un apartado específico dedicado al Código de Conducta y al presente procedimiento.



C. Su remisión mediante **correo electrónico a los responsables** de los distintos centros, actividades y proyectos, así como a los trabajadores y colaboradores, acompañando copia íntegra del procedimiento.

Los responsables de los centros, actividades y proyectos velarán porque las personas bajo su responsabilidad conozcan la existencia de este procedimiento y los cauces establecidos para la denuncia de posibles infracciones del Código de Conducta.

10. Revisión del procedimiento

El Gobierno General de la Congregación podrá acordar su revisión y modificación cuando lo considere conveniente para garantizar su adecuada aplicación y funcionamiento.

Las modificaciones que, en su caso, se aprueben serán objeto de la correspondiente difusión por los mismos medios previstos para la comunicación del procedimiento.

