



## **CÓDIGO DE CONDUCTA DEL PERSONAL JOVENES Y DESARROLLO**

- 2023 -

# Contenido

**1.- Introducción**

**2.- Objetivo, destinatarios y alcance**

**3.- Principios, normas y directrices orientadoras**

**4.- Medidas para el cumplimiento del código**

**5.- Protocolo en caso de conducta inadecuada y tramitación de incidencias/quejas**

## 1.- Introducción

### MISION

La Fundación Jóvenes y Desarrollo, es una entidad de inspiración cristiana, perteneciente a la Congregación Salesiana en España cuya misión es:

Fortalecer y acompañar la actividad misionera de promoción, protección y educación de la infancia y juventud para favorecer su desarrollo integral, con especial atención a los más vulnerables en los países empobrecidos, promoviendo el compromiso solidario de las personas con el fin de hacerlas copartícipes de la misión y generar cambios para transformar la sociedad.

### VISION

Conscientes del valor y originalidad del carisma Don Bosco queremos ser una entidad que contribuye con calidad en la construcción de un mundo justo, equitativo, inclusivo y sostenible:

1. Fomentando en la infancia y la juventud destinataria un desarrollo educativo integral en un entorno de alegría y seguridad, dándoles las herramientas para ser personas protagonistas/empoderadas con conciencia ciudadana crítica e integradora.
2. Aplicando el sistema preventivo de Don Bosco y su criterio de intervención educativo/pastoral en todos los contextos de actuación.
3. Implicando a la sociedad en general, especialmente al Movimiento Salesiano, para que participe de una manera efectiva en nuestra misión.
4. Siendo un referente para la sociedad como institución que promueve como motores del desarrollo la educación y la evangelización, generando alianzas estratégicas instituciones, empresas y otras entidades del sector.
5. Asegurando una gestión de calidad y profesionalidad en todos los procesos para aumentar el alcance de la misión.

### VALORES

El sistema preventivo de Don Bosco nos inspira a trabajar con estos valores fundamentales:

- La dignidad de la persona y defensa de los Derechos Humanos
- La solidaridad y subsidiariedad en busca del bien común
- La gratuidad y voluntariado con optimismo, alegría y amabilidad
- La inclusión de todas las personas con vocación de servicio a los más excluidos
- El desarrollo sostenible para una ciudadanía global (universalidad)
- La profesionalidad y transparencia en todas sus acciones con espíritu de familia

## 2.- Objetivo, destinatarios y alcance

Elaboramos este **Código de Conducta** que tiene como **objetivo** establecer una serie de estándares, valores y procedimientos que permitan a todas las **personas empleadas y voluntarias** tener un **marco de referencia para operar y guiarse dentro del trabajo realizado en la organización** y que les ayudarán a saber qué hacer ante una situación compleja y cómo protegerse en situaciones que puedan perjudicarles personalmente o a la organización. Asimismo, este código también pretende evitar que las personas utilicen las **relaciones de poder** desiguales que se puedan generar en su propio beneficio.

Las normas y directrices que se incluyen, junto a las políticas, prácticas laborales y términos de su contratación según la legislación vigente, establecen un **marco regulatorio** de las **responsabilidades y conductas de las personas** que desempeñen un trabajo o actividad para la organización, independientemente del lugar donde se encuentren.

**El incumplimiento de éste código podrá dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias** (incluido el despido) y en algunos casos si procede, **a posibles acciones judiciales.**

Aunque las **leyes y costumbres locales** pueden cambiar de forma considerable de un país a otro Jóvenes y Desarrollo es una entidad Internacional por lo que el presente código de conducta está **en consonancia con los estándares internacionales y de Naciones Unidas** y está sujeto a las leyes internacionales sobre derechos humanos relevantes, **independientemente del lugar donde se desempeñe la actividad**, y debe ser interpretado de acuerdo con dicha legislación. El código de conducta de la entidad parte de la base de estar suscrito al Código de Conducta de la Coordinadora de ONGD-España.

### **3.- Principios, normas y directrices orientadoras**

Se incluye una serie de **normas y directrices que toda persona vinculada a la organización debe asumir**, sea como empleado o voluntario de la misma. Se han estructurado en 3 bloques: primero en su relación con la propia organización, en su relación con los beneficiarios de la actividad propia de la entidad y finalmente en cuanto a su relación con el personal de la propia organización.

#### **En relación con la propia organización:**

- 1)** Los miembros de la junta de gobierno y los profesionales y voluntarios de la entidad cumplirán estrictamente la legalidad vigente en el lugar en el que desarrollen su actividad, atendiendo al espíritu y la finalidad de las normas, y observarán las previsiones del Código ético, las normas del Sistema de gobierno de la entidad y los procedimientos básicos que regulan su actividad. Asimismo, respetarán íntegramente las obligaciones y compromisos asumidos por la entidad en sus relaciones contractuales con terceros, así como los usos y buenas prácticas de los países en los que ejerzan su actividad.
- 2)** Los directivos de la entidad deberán conocer particularmente las leyes y reglamentaciones, incluidas las internas, que afecten a sus respectivas áreas de actividad y deberán asegurarse de que los profesionales que dependan de ellos reciban la adecuada información y formación que les permita entender y cumplir las obligaciones legales y reglamentarias aplicables a su función laboral, incluidas las internas.
- 3)** Jóvenes y Desarrollo respetará y acatará las resoluciones judiciales o administrativas que se dicten, pero se reserva el derecho a recurrir, ante cuantas instancias fuere oportuno, las referidas decisiones o resoluciones cuando entienda que no se ajustan a derecho y contravengan sus intereses.
- 4)** Los criterios rectores a los que se ajustará la conducta de los miembros de la junta de gobierno y los profesionales y voluntarios de la entidad serán la profesionalidad, la integridad y el autocontrol en sus actuaciones y decisiones: a) La profesionalidad es la actuación diligente, responsable, eficiente y enfocada a la excelencia, la calidad y la innovación. b) La integridad es la actuación leal, honrada, de buena fe, objetiva y alineada con los intereses de la entidad y con sus principios y valores expresados en el Código ético. c) El autocontrol en las actuaciones y la toma de decisiones, de modo que cualquier actuación que realicen se asiente sobre cuatro premisas básicas: (i) que la actuación sea éticamente aceptable; (ii) que sea legalmente válida; (iii) que sea deseable para la entidad y (iv) que esté dispuesta a asumir la responsabilidad sobre ella.
- 5)** Es obligación de todos los miembros de la junta de gobierno y profesionales y voluntarios de la entidad informar al Comité de Riesgos acerca de la incoación, evolución y resultado de todo procedimiento judicial, penal o administrativo, de carácter sancionador, en el que un miembro de la junta de gobierno o un profesional o voluntario sea parte imputada, inculpada o acusada y pueda afectarle en el ejercicio de sus funciones como miembro de la junta de gobierno o profesional o voluntario de la entidad o perjudicar su imagen o intereses.
- 6)** Jóvenes y Desarrollo promueve la no discriminación 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, así como la igualdad de oportunidades entre ellos.
- 7)** En particular, la entidad promoverá la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción de profesionales y a las condiciones de trabajo.

- 8)** Jóvenes y Desarrollo rechaza cualquier manifestación de violencia, de acoso 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 de sus profesionales. Específicamente, la entidad promoverá medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se consideren necesarias.
- 9)** Conciliación de la vida familiar con la actividad laboral: la entidad respeta la vida personal y familiar de sus profesionales y promoverá los programas de conciliación que faciliten el mejor equilibrio entre esta y sus responsabilidades laborales.
- 10)** Derecho a la intimidad 1. La entidad respeta el derecho a la intimidad de sus profesionales y voluntarios, en todas sus manifestaciones, y en especial en lo que se refiere a datos de carácter personal, médicos y económicos. 2. La entidad respeta las comunicaciones personales de sus profesionales y voluntarios a través de Internet y demás medios de comunicación. 3. Los profesionales y voluntarios de la entidad se comprometen a hacer un uso responsable de los medios de comunicación, de los sistemas informáticos y, en general, de cualesquiera otros medios que la entidad ponga a su disposición de acuerdo con las políticas y criterios establecidos a tal efecto. Tales medios no se facilitan para uso personal no profesional y no son aptos, por ello, para la comunicación privada. No generan por ello expectativa de privacidad en caso de que tuvieran que resultar supervisados por la entidad en el desempeño proporcionado de sus deberes de control. 4. Nuestra entidad se compromete a no divulgar datos de carácter personal de sus profesionales y voluntarios, 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 profesionales para fines distintos de los legal o contractualmente previstos. 5. Los profesionales y voluntarios de la entidad que por su actividad accedan a datos personales de otros profesionales o voluntarios de aquella, se comprometerán por escrito a mantener la confidencialidad de esos datos. 6. El Comité de Riesgos cumplirá los requerimientos previstos en la legislación de protección de datos de carácter personal respecto de las comunicaciones que les remitan los profesionales y voluntarios con arreglo a lo dispuesto en el Código ético.
- 11)** Selección, y evaluación: 1. Jóvenes y Desarrollo mantendrá el más riguroso y objetivo programa de selección, atendiendo exclusivamente a los méritos académicos, personales y profesionales de los candidatos y a las necesidades de la entidad. 2. Jóvenes y Desarrollo evaluará a sus profesionales de forma rigurosa y objetiva, atendiendo a su desempeño profesional individual y colectivo. 3. Los profesionales de la entidad participarán en la definición de sus objetivos y tendrán conocimiento de las evaluaciones que se les realicen.
- 12)** Jóvenes y Desarrollo informará a sus profesionales sobre las líneas maestras de sus objetivos estratégicos y sobre la marcha de sus actividades.
- 13)** Compromiso con la institución: El personal empleado y voluntario de Jóvenes y Desarrollo debe estar comprometido con la misión, visión y valores de la organización. Por ello mantendrán siempre un comportamiento acorde con los valores e ideales que promueve, expresados en sus estatutos y documentos institucionales, respetando estos principios y los medios para realizarlos.
- 14)** Asumir la visibilidad, integridad y reputación institucional: El personal empleado y voluntario de Jóvenes y Desarrollo debe ser responsable y coherente con las acciones personales y profesionales en sintonía con los valores de la organización y el código de conducta para la protección de menores y adultos vulnerables de la Inspectoría de Santiago el Mayor y evitar cualquier conducta que pueda dañar la reputación de la misma. Se deben oponer y denunciar actividades criminales, ilícitas o poco éticas y en consecuencia, comunicar a los responsables de la organización inmediatamente cualquier indicio de corrupción, malversación o sobornos que pudieran existir.

Integridad personal: Toda persona contratada o voluntaria de la entidad deberá presentar previamente a su incorporación el Certificado de Antecedentes Penales y el certificado negativo del Registro Central de Delincuentes Sexuales. Así mismo, se comunicará a la organización cualquier proceso penal personal que se inicie o/y posterior condena.

- 15) Conflicto de intereses:** Cada persona empleada o voluntaria debe evitar posibles conflictos de interés con el trabajo de Jóvenes y Desarrollo en base a una coherencia entre la vida privada y profesional. Para ello previamente hay que manifestar cualquier interés financiero, personal o familiar, y en ningún caso intercambiar dinero, ofertas de trabajo, bienes o servicios a cambio de favores o relaciones sexuales ni de cualquier otro tipo de conducta humillante, degradante o de explotación. No debe desarrollar aquellas actividades profesionales ajenas a la organización que puedan entrar en concurrencia directa con la actividad, salvo que cuenten con autorización expresa. Asimismo, en caso de optar a cualquier puesto ligado a un partido político o administración pública, se deberá comunicar inmediatamente a los responsables.

Se considerará que existe conflicto de interés en aquellas situaciones en las que entren en colisión, de manera directa o indirecta, el interés personal del profesional y el interés de la entidad. Existirá interés personal del profesional cuando el asunto le afecta a él o a una persona con él vinculada.

Tendrán la consideración de personas vinculadas al profesional las siguientes: a) El cónyuge del profesional o la persona con análoga relación de afectividad. b) Los ascendientes, descendientes y hermanos del profesional o del cónyuge (o persona con análoga relación de afectividad) del profesional. c) Los cónyuges de los ascendientes, de los descendientes y de los hermanos del profesional. d) Las entidades en las que el profesional, o personas a él vinculadas, por sí o por persona interpuesta, se encuentren en alguna de las situaciones de control establecidas en la ley. e) Las sociedades o entidades en las que el profesional, o cualquiera de las personas a él vinculadas, por sí o por persona interpuesta, ejerzan un cargo de administración o dirección o de las que perciban emolumentos por cualquier causa, siempre que, además, ejerzan, directa o indirectamente, una influencia significativa en las decisiones financieras y operativas de dichas sociedades o entidades.

A título de ejemplo, son situaciones que podrían dar lugar a un conflicto de interés: a) Ser beneficiario de alguna de las actividades de la entidad. b) Negociar o formalizar convenios de colaboración o acuerdos de cualquier otra naturaleza en nombre de la entidad con personas físicas vinculadas al profesional o con personas jurídicas en las que el profesional o una persona vinculada a él, ocupe un cargo directivo, sea accionista significativo o administrador. c) Ser accionista significativo, administrador, consejero, etc. de proveedores o entidades beneficiarias, directa o indirectamente, de las actividades de Jóvenes y Desarrollo.

Las decisiones profesionales deberán estar basadas en la mejor defensa de los intereses de la entidad, de forma que no estén influenciadas por relaciones personales o de familia o por cualesquiera otros intereses particulares de los profesionales de Jóvenes y Desarrollo.

En relación con los posibles conflictos de interés, los profesionales de la entidad observarán los siguientes principios generales de actuación:

- a) Independencia:** actuarán en todo momento con profesionalidad, con lealtad a la entidad e independientemente de intereses propios o de terceros. En consecuencia, se abstendrán en todo caso de primar sus propios intereses a expensas de los de Jóvenes y Desarrollo.
- b) Abstención:** se abstendrán de intervenir o influir en la toma de decisiones que puedan afectar a la entidad con las que exista conflicto de interés, de participar de las reuniones en que dichas decisiones se planteen y de acceder a información confidencial que afecte a dicho conflicto.
- c) Comunicación:** informarán sobre los conflictos de interés en que estén incurso, previamente a la realización de la operación o conclusión del negocio de que se trate, por escrito, al director de la entidad y al comité de Riesgos, el cual evaluará la situación y adoptará las decisiones oportunas, aconsejando, de ser necesario, sobre las actuaciones apropiadas en cada circunstancia concreta. En la comunicación, el profesional 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 importe o evaluación económica aproximada. • El departamento o la persona de la entidad 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 profesional, o una persona vinculada al profesional, y Jóvenes y Desarrollo.

Dentro de la entidad no podrán realizarse, en ningún caso, operaciones ni actividades que supongan o puedan suponer un conflicto de interés, salvo previa autorización por escrito del Director de la entidad. El profesional deberá abstenerse de realizar cualquier actuación al respecto hasta haber obtenido la correspondiente contestación a su consulta.

Con la finalidad de poder determinar la existencia de eventuales incompatibilidades, antes de aceptar cualquier cargo público se informará de ello al Presidente de la entidad, quien, si tiene cualquier duda sobre la compatibilidad del cargo, lo pondrá en conocimiento de la Dirección de Cumplimiento.

- 16)** Actuaciones de carácter público: El personal empleado o voluntario de Jóvenes y Desarrollo que comparezca en conferencias, jornadas o en cualquier otro acto que pueda tener difusión pública, en particular ante los medios de comunicación, deberán ser especialmente cuidadosos en sus manifestaciones, de modo que no se vea menoscabado el carácter propio de la organización a la que representan.
- 17)** Se rechazarán regalos inapropiados (monetarios o en especie) procedentes de instituciones, personas beneficiarias, donantes, proveedores, etc. que puedan ser entregados como resultado del trabajo en la organización. En los casos en los que el intercambio de regalos sea una práctica cultural normal, se asegurará de que sean razonables y acordes con las políticas de contratación públicas y se informará en cualquier caso al responsable directo.
- 18)** Información confidencial: Se manejará con extrema confidencialidad cualquier información sensible de la organización, así como cualquier tipo de datos de carácter personal. Para ello los empleados y voluntarios deberán firmar un contrato de confidencialidad que incluya dichas cláusulas de confidencialidad y el deber de secreto que exige la LOPD. Las personas que intervengan en el tratamiento de los datos de carácter personal (en la recogida, en el almacenamiento o en la utilización) están obligadas por ley al secreto profesional respecto de los mismos. También están obligadas a guardarlos y custodiarlos adecuadamente, de forma que alguien no autorizado, no tenga acceso a dichos datos. Por el contrato de confidencialidad los trabajadores y voluntarios se comprometen a no revelar ningún dato, incluso después de finalizada la relación laboral o de voluntariado.

La información no pública que sea propiedad de la entidad tendrá, con carácter general, la consideración de información de uso interno, salvo que se haya clasificado como confidencial o reservada, y en todo caso estará sujeta a secreto profesional, sin que su contenido pueda ser facilitado a terceros, salvo que sea en el ejercicio normal de su trabajo, profesión o funciones y siempre que a aquellos a los que se les comunique la información estén sujetos, legal o contractualmente, a una obligación de confidencialidad y hayan confirmado a la entidad que disponen de los medios necesarios para salvaguardarla. La obligación de secreto podrá ser dispensada mediante autorización expresa del órgano de la entidad que sea competente en cada caso. Tampoco resultará de aplicación en caso de requerimiento legal, judicial o de autoridad administrativa.

La información o datos cuya divulgación no autorizada pudiera causar un perjuicio (económico o reputacional) o infringir cualquier requisito regulatorio o legal, dando lugar a la imposición de sanciones o a reclamaciones contra la entidad, será clasificada como confidencial. Cuando se trate de información o datos altamente sensibles o especialmente valiosos, cuya divulgación pudiera causar un perjuicio grave o significativo, será clasificada como información reservada.

Es responsabilidad de Jóvenes y Desarrollo y de todos sus profesionales poner los medios de seguridad suficientes y aplicar los procedimientos establecidos para proteger la información de uso interno, confidencial y reservada 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 estos efectos, los profesionales de la entidad guardarán confidencialidad sobre el contenido de su trabajo en sus relaciones con terceros.

Revelar información confidencial o reservada o usarla para fines particulares contraviene el Código ético.

Cualquier indicio razonable de fuga de información confidencial o reservada para fines particulares deberá ser comunicado por quienes tengan conocimiento de ello al Presidente de la entidad el cual deberá informar de ello por escrito al Comité de Riesgos.

En caso de cese de la relación laboral o profesional, toda la información de uso interno, confidencial y reservada será devuelta por el profesional a la entidad, incluyendo los documentos y medios o dispositivos de almacenamiento, así como la información almacenada en cualquier dispositivo electrónico corporativo o personal, subsistiendo en todo caso el deber de confidencialidad del profesional.

- 19) Uso responsable y razonable de los recursos de la organización: vehículos, instalaciones, material de oficina, ordenadores, móviles e internet, entre otros. Los bienes, activos y consumibles de Jóvenes y Desarrollo deben estar destinados al cumplimiento de sus fines. En consecuencia, las instalaciones, equipos y servicios de la entidad se utilizarán exclusivamente para las funciones que les han sido asignadas. Ningún empleado o voluntario podrá hacer uso de ellos para fines personales, sin la autorización expresa del responsable directo.

#### En su relación con los destinatarios de las acciones promovidas por la organización:

- 1) **Mantener relaciones de cordialidad y respeto con los destinatarios de la actividad institucional.** Se actuará, en sus relaciones con los beneficiarios o destinatarios de la actividad de la organización, conforme a criterios de respeto, cordialidad, dignidad y justicia, no permitiéndose ninguna forma de violencia, intimidación, hostilidad, humillación, acoso o abuso, ya sea en el orden sexual o meramente personal, ni discriminaciones por razón de ideología, religión o creencias, etnia, raza o nación, sexo, orientación sexual, enfermedad o discapacidad física o psíquica. Especial respeto merecen el desarrollo y la dignidad de los menores, debiendo quedar preservados de cualquier conducta que pueda significar frente a ellos violencia, intimidación, hostilidad, humillación, acoso o abuso.
- 2) **Personal cooperante y voluntario internacional:** El personal cooperante o voluntario que desarrolle su actividad en alguno de los países con los que la entidad coopera, **respetará las costumbres y usos locales y se relacionará con los beneficiarios de forma íntegra y transparente**, facilitando siempre información cierta, clara y veraz, evitando toda conducta engañosa, fraudulenta y falsaria que pueda perjudicar a otro. No mantendrá en ningún caso ningún tipo de relaciones sexuales con menores. Tampoco obtendrá favores, ni mantendrá relaciones sexuales con personas beneficiarias de los proyectos a cambio de ayuda, asumiendo dinámicas desiguales de poder, ni cualquier otra actividad en los países en los que cooperamos que vayan contra la dignidad de las personas locales y que socaven la integridad y credibilidad de Jóvenes y Desarrollo.

#### En su relación y desempeño personal dentro de la organización:

- 1) **Desempeño del trabajo confianza y libertad.** Todos los empleados y voluntarios contribuirán a generar en la institución un ambiente de trabajo gratificante y estimulante.
- 2) **Tratar a todas las personas de la organización con respeto y dignidad**, rechazando cualquier actitud vejatoria y contribuyendo a generar un ambiente de buen compañerismo y no discriminación por ideología, religión o creencias, pertenencia a una etnia, raza o nación, sexo, orientación sexual, enfermedad o discapacidad física o psíquica. Se evitará, cualquier forma de violencia, intimidación, explotación, hostilidad o humillación y acoso o abuso, tanto de orden laboral como sexual, debiéndose prestar especial atención a la integración laboral de las personas con discapacidad. Se deberá denunciar cualquier tipo de acoso, discriminación, intimidación, explotación o abuso de poder que deberá ser notificado de manera inmediata a las personas responsables de la organización o a través de los mecanismos de denuncia confidenciales pertinentes.
- 3) **Consumo de alcohol y drogas:** En ningún caso se podrá consumir alcohol ni estupefacientes en las dependencias de la organización, ni trabajar bajo los efectos de los mismos.



#### 4.- Medidas para el cumplimiento del código

**Difusión y comunicación:** Este Código se hará llegar a todos los empleados, voluntarios y colaboradores de Jóvenes y Desarrollo, permanecerá publicado en la página web de la entidad y será objeto de las adecuadas acciones de comunicación, formación y sensibilización para su oportuna comprensión y puesta en práctica.

**Compromiso:** Las personas a las que sea de aplicación el presente Código firmarán un reconocimiento de que han recibido un ejemplar del mismo, manifestando que comprenden su contenido y aplicabilidad.

**Cumplimiento:** El cumplimiento de las disposiciones de este Código forma parte esencial de las obligaciones contractuales de los empleados y voluntarios de organización, de modo que, sin perjuicio de cualquier otra responsabilidad a que pudiera dar lugar, el incumplimiento de las normas y pautas de actuación contenidas en él puede motivar la adopción de las sanciones disciplinarias que resulten de aplicación conforme a lo previsto en la correspondiente legislación laboral.

Las funciones de supervisión, vigilancia y control del cumplimiento del presente Código de Conducta recaen en el Comité de Riesgos, órgano colegiado de alto nivel, de carácter multidisciplinar y que goza de poderes autónomos de iniciativa y control. Cabe destacar que será el Órgano de gobierno de la entidad el responsable último de velar y evaluar el cumplimiento del presente Código de Conducta. El Comité de Riesgos remitirá un informe semestral al equipo directivo y órgano de gobierno con información sobre las denuncias recibidas y el grado de cumplimiento del Código de Conducta, con el fin último de analizar y mejorar los procesos de Jóvenes y Desarrollo.

El Comité de Riesgos estará formado por tres personas, nombradas por el Órgano de gobierno por períodos de tres años, renovables de forma indefinida.

A fin de **garantizar el cumplimiento del Código**, el Comité de Riesgos de Jóvenes y Desarrollo será el responsable de:

- Estudiar y dar respuesta a las consultas, quejas o comunicaciones que se reciban.
- Tramitar las denuncias que procedan y, en su caso, la adopción de las medidas correctoras procedentes.
- Ordenar, si lo estima oportuno, la realización de auditorías y evaluaciones del cumplimiento del Código de Conducta.
- Promover las adecuadas acciones de comunicación, formación y sensibilización para la oportuna comprensión y puesta en práctica del Código de Conducta en todas las personas empleadas o voluntarias de la entidad, incluyendo el Plan de Acogida tanto de personal contratado como voluntario.
- Proponer las modificaciones en el Código de Conducta que permitan su adaptación permanente a nuevos compromisos y circunstancias.

#### Canal de Denuncia:

1. Jóvenes y Desarrollo contará con un canal de denuncias con el objeto de fomentar el cumplimiento de la legalidad y las normas de conducta establecidas en el Código ético (el “Canal de Denuncia”).
2. El canal de denuncias es un canal habilitado para comunicar conductas que puedan implicar la comisión de alguna irregularidad o de algún acto contrario a la legalidad o a las normas de actuación del Código ético o para consultar dudas que pudieran surgir sobre su interpretación.
3. Las comunicaciones dirigidas al canal de denuncias podrán remitirse mediante la cumplimentación de un formulario electrónico que estará disponible en el apartado denominado “canal de denuncias” de la página web o bien a través del buzón físico existente en la sede de la entidad.

Principios informadores de las comunicaciones de denuncias a través del canal de denuncias:

1. Los profesionales y voluntarios de la entidad que tengan indicios razonables de la comisión de alguna irregularidad o de algún acto contrario a la legalidad o a las normas de actuación del Código ético específicamente dirigidas a los profesionales y voluntarios de la entidad deberán comunicarlo a través del canal de denuncias o de cualquiera de los demás mecanismos establecidos por Jóvenes y Desarrollo a tal efecto. En cualquier caso, dichas comunicaciones deberán atender siempre a los criterios de veracidad y proporcionalidad,

no pudiendo ser utilizado este mecanismo con fines distintos de aquellos que persigan el cumplimiento del Código ético o de la legislación vigente.

2. La identidad de la persona que comunique una actuación anómala a través del canal de denuncias tendrá la consideración de información confidencial y, por lo tanto, no será comunicada al denunciado sin el consentimiento del denunciante, garantizando así la reserva de la identidad del denunciante y evitando cualquier tipo de respuesta hacia el denunciante por parte del denunciado como consecuencia de la denuncia.
3. La entidad se compromete a no adoptar ninguna forma de represalia, directa o indirecta, contra los profesionales que hubieran comunicado a través del canal de denuncias una actuación de las referidas en el apartado 1 anterior.
4. Sin perjuicio de lo anterior, los datos de las personas que efectúen la comunicación podrán ser facilitados tanto a las autoridades administrativas o judiciales, en la medida en que fueren requeridos por tales autoridades como consecuencia de cualquier procedimiento derivado del objeto de la denuncia, como a las personas implicadas en cualquier investigación posterior o procedimiento judicial incoado como consecuencia de la investigación. Dicha cesión de los datos a las autoridades administrativas o judiciales se realizará siempre dando pleno cumplimiento a la legislación sobre protección de datos de carácter personal.
5. Los datos que se proporcionen a través del Canal de Denuncia serán incluidos en un fichero de datos de carácter personal titularidad de la entidad para la gestión de la comunicación recibida en dicho Canal de Denuncia, así como para la realización de cuantas actuaciones de investigación sean necesarias para determinar la comisión de la infracción. Jóvenes y Desarrollo se compromete a tratar en todo momento los datos de carácter personal recibidos a través del Canal de Denuncia de forma absolutamente confidencial y de acuerdo con las finalidades previstas en este Código de Conducta y adoptará las medidas de índole técnica y organizativas necesarias para garantizar la seguridad de los datos y evitar su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado, habida cuenta del estado de la tecnología, la naturaleza de los datos almacenados y los riesgos a los que están expuestos, todo ello en cumplimiento de lo dispuesto en la normativa sobre protección de datos de carácter personal. En cualquier caso, se empleará en cada formulario de recogida de datos aquellas leyendas exigidas por la ley aplicable para informar a los interesados claramente de las finalidades y usos de los tratamientos de sus datos de carácter personal.
6. Con carácter general, el denunciado será informado de la existencia de una denuncia en el momento en que se proceda al inicio de las actuaciones de investigación. No obstante, en aquellos supuestos en los que exista un riesgo importante de que dicha notificación ponga en peligro la capacidad de investigar de manera eficaz la alegación o recopilar las pruebas necesarias, la notificación al denunciado podrá retrasarse mientras exista dicho riesgo.
7. En toda investigación se garantizarán los derechos a la intimidad, a la defensa y a la presunción de inocencia de las personas investigadas.

## 5.- Protocolo en caso de conducta inadecuada y tramitación de incidencias/quejas

En el momento en que se tenga conocimiento de cualquier conducta inadecuada se iniciará el correspondiente procedimiento aplicando el Protocolo vigente.

Toda persona tiene la **obligación y responsabilidad de informar inmediatamente** a sus **responsables directos** de cualquier **sospecha fundada, acto o queja** relativa a la vulneración del presente Código de Conducta a través del Canal de Denuncia habilitado para ello. En caso de tratarse de una denuncia o comportamiento inadecuado sobre una persona jerárquicamente superior esta comunicación podrá dirigirse directamente a la Presidencia de la organización.

En todo caso el expediente será resuelto por decisión colegiada del Comité de Riesgos tras la investigación que considere pertinente, la cual será seguida por un instructor nombrado de entre sus miembros.