

CÓDIGO DE CONDUCTA



Balia

Fundación Balia

Fecha Nov.2024

Código A9 - PS3

Propietario Dirección RRHH

Versión 9

CONTENIDO

Objeto y Ámbito de Aplicación 1.

Principios Básicos de Comportamiento 2.

Pautas de Conducta 3.

-
- Respeto a la legalidad y valores éticos
 - Respeto a las personas del equipo
 - Respeto a las personas usuarias
 - Prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
 - Igualdad Efectiva
 - Cooperación y dedicación
 - Seguridad y salud en el trabajo
 - Uso y protección de activos
 - Imagen y reputación corporativa
 - Lealtad a la entidad y conflictos de intereses
 - Tratamiento de la información y del conocimiento

Aceptación y cumplimiento del código 4.

Comisión del Código de Conducta 5.

Sistema de garantía de conocimiento y cumplimiento del código 6.

Política del Canal de denuncias 7.

-
- Introducción
 - Principios:
 - Accesibilidad
 - Transparencia
 - Buena fe
 - Confidencialidad
 - Objetividad / Imparcialidad
 - Eficiencia
 - Procedimiento:
 - Acceso
 - Gestión de la Información
 - Análisis y resolución

Normas de actuación 8.

Vigencia 9.

1. Objeto y Ámbito de Aplicación

El Código de Conducta de Fundación Balia tiene como objetivo establecer los valores que deben guiar el comportamiento de todas las personas colaboradoras de dicha entidad (trabajadores/as, voluntarios/as, alumnos/as en prácticas, consejo asesor y patronato) ayudando a consolidar una conducta organizacional respetada por todos/as.

2. Principios Básicos de Comportamiento

Todas las personas a las que es de aplicación el presente Código de Conducta deben cumplir los siguientes principios éticos:

- Contribuir al desarrollo social manteniendo un comportamiento responsable e íntegro y utilizando de manera eficaz y responsable los recursos.
- Brindar unas buenas condiciones de trabajo.
- Cumplir y acatar las leyes nacionales e internacionales que sean de aplicación.
- Respetar los derechos humanos y libertades públicas reconocidas por la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas, contribuir a la preservación del entorno natural y colaborar con el desarrollo y bienestar de las comunidades.
- Promover la sinceridad, la equidad, la veracidad, el cumplimiento de los compromisos y la transparencia.

3. Pautas de Conducta

Respeto a la legalidad y valores éticos

Balia asume el compromiso de desarrollar sus actividades de acuerdo con la legislación vigente en cada uno de los lugares donde se desarrollen, observando un elevado comportamiento ético, de acuerdo con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y Organización Internacional del Trabajo.

Todas las personas colaboradoras deben cumplir las leyes vigentes y evitar cualquier conducta que, aún sin violar la ley, pueda perjudicar a las personas participantes, la reputación y la imagen de Balia afectando de manera negativa a sus intereses. Asimismo, todos/as los/as empleados/as deben conocer las leyes que afectan a su trabajo, solicitando en su caso la información precisa a través de su superior o de las instancias que correspondan.

Respeto a las personas del equipo

Balia rechaza cualquier comportamiento ofensivo o que atente contra la personalidad, la dignidad o la integridad de otra persona, especialmente si desemboca en un entorno intimidatorio, incómodo, de desequilibrio de poder, humillante o degradante, que puede tener consecuencias psicológicas, fisiológicas y laborales para la víctima.

Las personas colaboradoras de Balia deben tratarse con respeto, propiciando un entorno de trabajo agradable, saludable y seguro. Para ello, debemos tener un trato justo y respetuoso con todas las personas basado en el respeto profesional y la colaboración mutua.

Los valores institucionales estarán siempre presentes en las relaciones con las personas: Balia considera importante el desarrollo integral de la persona, por lo que facilitará el necesario equilibrio entre la vida profesional y la vida personal, aspectos que desarrollamos en las medidas del ámbito 3 de nuestro 2º Plan de Igualdad.

Valores de Balia:

Basamos nuestra identidad en el RESPETO

Entendemos el respeto en todas sus dimensiones: respeto a uno mismo, a los demás y al entorno; reconociendo y aceptando las diferencias como algo positivo y enriquecedor, y rechazando cualquier comportamiento que atente contra el pensamiento, la personalidad, integridad y dignidad de las personas

Actuamos con TRANSPARENCIA

Compartimos de forma abierta, explícita y detallada el trabajo que realizamos, mostrándonos accesibles y transmitiendo la información de forma veraz a todas las partes que impactan sobre Balia, y respetando y promoviendo en todo momento los valores éticos y profesionales de la fundación.

Llevamos a cabo nuestro propósito con RESPONSABILIDAD

Estamos comprometidos y actuamos de manera activa, consciente y coherente en defensa de los intereses y el desarrollo sostenible de las comunidades en las que trabajamos, mostrando empatía y ofreciendo un servicio de calidad y excelencia, siendo responsables de nuestras acciones y decisiones.

Innovamos y mantenemos una MENTALIDAD DE CAMBIO

Vivimos el cambio como una oportunidad de mejora y crecimiento, que permite fomentar la creatividad y desarrollar nuevas ideas y soluciones de manera transversal y continua en toda la organización, de modo que produzca un impacto positivo.

Avanzamos en COLABORACIÓN

Promovemos y desarrollamos relaciones cercanas y entornos de confianza, que permiten la cooperación, el intercambio de ideas y el trabajo en equipo, con el fin de conseguir una cultura de espíritu abierto en la que todo el mundo pueda expresar su opinión, sentir que se le valora.

Respeto a las personas usuarias

Tal y como marca Ley Orgánica de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia (LOPVI), aprobada el 4 de junio de 2021, Fundación Balia garantizará los derechos fundamentales de los niños, niñas y adolescentes a su integridad física, psicológica y moral frente a cualquier forma de violencia. Para ello favoreceremos:

- Que los niños, niñas y adolescentes conozcan y se sientan personas con sus derechos de supervivencia y desarrollo, participación y protección.
- La perspectiva de género e igualdad en la prevención, identificación y la actuación frente a la violencia a través de nuestro Modelo Educativo y Plan de Igualdad.
- Impedir la victimización con protocolos centrados en la confianza, confidencialidad y anonimato tal y como marca el procedimiento del canal de denuncias.
- La promoción de la reparación del daño y la recuperación integral de todas las personas víctimas de cualquier forma de violencia.
- La seguridad de los procesos de selección de las personas contratadas y voluntarias, solicitando el certificado de delitos sexuales antes de la incorporación.

- La formación en buen trato con herramientas para la prevención, detección y actuación frente a cualquier tipo de violencia a través de sesiones anuales de formación del equipo.
- El seguimiento del bienestar de la infancia a través de la Comisión del Código de Conducta y concretamente de la Comisión de la LOPIVI gestionada por el delegado de Protección de Fundación Balía.
- Todas las personas de la entidad tienen la responsabilidad de velar por el cuidado de niños, niñas y adolescentes.

Para favorecer que esto se cumple, una vez al curso se impartirá una acción formativa que dará a conocer materiales para trabajar estos aspectos, la política de protección de Balía, que firmarán todas las personas trabajadoras y voluntarias de Balía, y a las personas delegadas de protección.

En cuanto a la relación con los/as menores, los/as empleados/as y las personas involucradas evitarán el contacto físico y no deberán nunca:

- Dar los datos de contacto personal a personas usuarias, familias, voluntariado o prácticas, debemos usar las herramientas de comunicación de Balía (teléfonos, emails corporativos).
- Golpear y atacar de otra forma física o abusar físicamente de los/as menores.
- Entablar relaciones físicas /sexuales con los/as menores, familias, voluntariado o prácticas.
- Entablar relaciones con menores que podrían considerarse de explotación o de abuso.
- Actuar de forma abusiva o de tal manera que pueda exponer a menores a un peligro de abuso.
- Usar un lenguaje, hacer insinuaciones u ofrecer consejos que puedan calificarse de inapropiados, ofensivos o abusivos.
- Comportarse físicamente de forma inapropiada o sexualmente provocadora.
- Cuando la actividad requiera convivencia con menores, aquellas acciones como pernoctar o momentos de higiene, siempre se realizarán en grupo, nunca se quedará un/a menor sólo con una persona adulta.
- Tolerar o participar en comportamientos ilegales, peligrosos o abusivos con menores
- Cometer cualquier tipo de abuso emocional.
- Discriminar a otros/as menores, mostrar tratamientos diferenciales o favorecer a unos frente a otros.
- Fumar y/o beber alcohol en presencia de los/as menores de los programas, así como familias, voluntariado o prácticas.

Además de los puntos anteriores, cuando el trabajo con los/as menores sea virtual, todos/as los/as empleados/as y todas las personas involucradas que estén en contacto con los menores digitalmente para desarrollar los proyectos de F. Balía, no deberán nunca:

- Conectarse con el/la menor en momentos, canales ni tratar temas no establecidos por la entidad para la intervención.
- Entablar relaciones virtuales de naturaleza sexual con los/as menores, familias, voluntariado o prácticas.

- Asimismo, los/as profesionales y voluntarios/as tendrán siempre abiertos los canales virtuales durante la intervención para que otras personas de la organización puedan acceder. Por precaución no deberían estar conectados a solas con ningún menor, por lo que no se realizará la sesión si no hay un mínimo de tres asistentes (pudiendo ser el tercer asistente persona real o invitado de IA).

Todos/as los/as empleados/as y todas las personas involucradas que estén en contacto con los/as menores deberán:

- Ser conscientes de las situaciones que puedan presentar un riesgo y saber manejarlas (siguiendo las pautas del presente Código de Conducta), teniendo en cuenta que cuando hablamos de menores no sólo hablamos de los/as participantes de nuestros proyectos sino también de personas voluntarias y prácticas que son menores de edad.
- Planificar y organizar el trabajo y el lugar de trabajo con el fin de reducir los riesgos al mínimo garantizando que los momentos de intervención con un único menor ser realicen en lugares de Balia abiertos y/o visibles. Pueden darse excepciones en programas determinados (como atención psicológica o desarrollo potencial del alumnado) siempre que se pongan en marcha otras medidas de control.
- Velar por conseguir una cultura de espíritu abierto en la que se pueda plantear y debatir cualquier tema o preocupación.
- Asegurar un sentido de responsabilidad entre los/as empleados/as y otras personas que colaboran (voluntariado, prácticas...) de forma que malas prácticas o comportamientos potencialmente abusivos no se queden sin respuesta o impunes.
- Hablar con los/as menores sobre sus contactos con empleados/as u otras personas vinculadas y animarlos a que planteen cualquier preocupación al respecto (tanto propia como de otros/as compañeros/as).
- Trabajar en los grupos de menores para que conozcan la LOPIVI y al delegado de protección de Balia y los canales por los cuales pueden mostrar sus preocupaciones o hacer sus denuncias.
- Potenciar y capacitar a los/as menores, hablar con ellos/as sobre sus derechos, sobre lo aceptable y lo inaceptable y sobre

Prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Dentro de los comportamientos de acoso, se pueden distinguir los siguientes:

- Acoso sexual: es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Acoso por razón de sexo: es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. Estas modalidades de acoso pueden darse entre personas de igual o distinto nivel jerárquico, tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de la empresa.
- Acoso por razón de diversidad: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, su orientación sexual, su origen étnico, diversidad funcional, estado civil,

religión, creencias u otras características personales, ya sean reales o percibidas, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad.

- Acoso laboral: se produce cuando se dan conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder, no necesariamente jerárquica, ya que pueden producirse con compañeros/as de trabajo, superiores o subordinados.

Para prevenir, detectar y actuar frente al acoso sexual y por razón de sexo, existe un protocolo específico que Fundación Balia ha desarrollado como complemento al presente código de conducta y como respuesta a la medida 1 del ámbito 6 de nuestro 2º Plan de Igualdad (ver Anexo II).

Asimismo, para apoyar a víctimas de violencia de género de la plantilla, existe un protocolo específico que Fundación Balia ha desarrollado como complemento al presente código de conducta y como respuesta a la medida 1 del ámbito 6 de nuestro 2º Plan de Igualdad (ver Anexo III)

Igualdad Efectiva

Balia promueve el desarrollo profesional y personal de todas sus personas colaboradoras, asegurando la igualdad de oportunidades, no aceptando ningún tipo de discriminación en el ámbito profesional por motivos de: raza, color, sexo, orientación sexual, identidad sexual, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o discapacidad.

Existen acciones concretas que garantizarán esta igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el 2º Plan de Igualdad (Anexo I), tanto orientadas al equipo profesional como al impacto que puede tener nuestra intervención en avanzar en igualdad de oportunidades en la sociedad.

La selección y promoción de las personas colaboradoras se fundamenta en las competencias y el desempeño de sus funciones, los criterios de mérito y capacidad definidos en los requisitos del puesto de trabajo y la alineación con los valores de la organización. Busca la estabilidad de las mismas, su desarrollo y su motivación.

Todas las personas colaboradoras deben participar de manera activa en los planes de formación en materia de igualdad que Balia pone a su disposición, implicándoles en su propio desarrollo.

Cooperación y dedicación

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

Todas las personas colaboradoras deben:

- Actuar con espíritu de colaboración, poniendo a disposición de las demás unidades organizativas y personas que integran Balia los conocimientos y recursos que puedan facilitar la consecución de los objetivos e intereses de la entidad.
- Trabajar en forma eficiente durante la jornada laboral, rentabilizando el tiempo y los recursos que la entidad pone a su disposición. Balia fomenta el sentimiento y orgullo de pertenencia entre sus colaboradores. Con el fin de lograr los niveles de comunicación adecuados en todos los sentidos, Balia pone a su disposición canales de comunicación que favorezcan y nutran el sentimiento de pertenencia.

Balia fomenta el sentimiento y orgullo de pertenencia entre sus colaboradores. Con el fin de lograr los niveles de comunicación adecuados en todos los sentidos, Balia pone a su disposición canales de comunicación que favorezcan y nutran el sentimiento de pertenencia.

Seguridad y salud en el trabajo

Balia impulsa la adopción de políticas de seguridad y salud en el trabajo y adopta las medidas preventivas establecidas en la legislación vigente, proporcionando un ambiente de trabajo respetuoso con la salud y la dignidad de las personas colaboradoras.

Todas las personas colaboradoras de Balia deben conocer y cumplir las normas de protección de salud y seguridad en el trabajo y velar por la seguridad propia, de otros/as colaboradores, de los/as menores, en general, de todas las personas que pudieran verse afectadas por el desarrollo de sus actividades.

Uso y protección de activos

Balia pone a disposición de sus colaboradores/as los recursos necesarios para el desempeño de su actividad profesional.

Todas las personas colaboradoras deben utilizar los recursos necesarios de la entidad de forma responsable y apropiada. Asimismo, deben protegerlos y preservarlos de cualquier uso inadecuado del que pudieran derivarse perjuicios para los intereses de la entidad.

Imagen y reputación corporativa

Balia considera su imagen y reputación corporativa como uno de sus activos más valiosos para preservar la confianza de sus beneficiarios/as, usuarios/as, trabajadores/as y de la sociedad en general.

Hay que poner atención y cuidado cuando estemos en representación de Balia, incluso cuando termine la actividad laboral siempre que estemos vinculados con la imagen de Balia (por ejemplo, llevando la camiseta corporativa).

Lealtad a la entidad y conflictos de intereses

Balia considera que la relación con sus empleados/as debe basarse en la lealtad que nace de unos intereses comunes. En este sentido, respeta la participación de sus colaboradores/as en otras actividades financieras o empresariales, siempre que sean legales y no entren en concurrencia desleal o colisión con sus responsabilidades como colaboradores/as de Balia (por ejemplo, la elección de un proveedor porque es de un familiar en vez de porque es el más competitivo en calidad - precio).

Ante situaciones en las que pueda existir alguna duda, el colaborador deberá informar a la entidad a través de la Comisión del Código de Conducta, y evitar tomar una decisión de la que se pueda sospechar ha actuado en contra de los intereses de la entidad.

Tratamiento de la información y del conocimiento

Balia considera la información y el conocimiento como uno de sus activos principales e imprescindibles para la gestión de la entidad, por lo que deben ser objeto de una especial protección.

Las personas colaboradoras deben transmitir toda la información que tengan que comunicar, tanto interna como externamente, de forma veraz, completa y en ningún caso proporcionarán, a sabiendas, información incorrecta o inexacta que pueda inducir a error a quien la recibe basada en juicios de valor no contrastados.

Todas las personas colaboradoras que introduzcan cualquier tipo de información en los sistemas informáticos de Balia, deben velar por que ésta sea rigurosa y fiable.

Todas las personas colaboradoras deben guardar la más estricta confidencialidad sobre toda aquella información reservada a la que accedan como consecuencia del desempeño de su actividad profesional y deberán abstenerse de utilizarla indebidamente en beneficio propio o de terceros.

Ante cualquier duda sobre el carácter de la información, las personas colaboradoras deben considerarla como reservada mientras no se les autorice a lo contrario.

Toda la información y el conocimiento que se genere en el ámbito de la entidad es propiedad de Balia en los términos referidos en la legislación vigente.

Balia cumple la legislación vigente RGPD (Reglamento General de Protección de Datos) en materia de protección de datos, protegiendo los datos personales confiados por sus beneficiarios/as, voluntarios/as, alumnado en prácticas, colaboradores/as, candidatos/as en procesos de selección u otras personas. De este modo, las personas de equipos educativos no deben llevar listados impresos de menores si no están codificados, por ejemplo. Y no deben realizar fotos a sus grupos o componentes de los mismos y compartirlas por WhatsApp. Si se hace una foto, se sube a la plataforma dispuesta para tal fin y se elimina después del teléfono.

Asimismo, se compromete a solicitar y a utilizar exclusivamente aquellos datos que fueran necesarios para la eficaz gestión de sus actividades y a informar del tratamiento de estos datos a las personas afectadas, así como de todos los derechos que tienen sobre sus datos según la normativa citada.

Las personas colaboradoras que, por motivo del desempeño de su actividad profesional, tengan acceso a información de otros/as colaboradores, respetarán y promoverán la confidencialidad de esta información y harán uso responsable y profesional de la misma.

4. Aceptación y cumplimiento del código

Balia comunicará y difundirá entre todos/as sus colaboradores/as el contenido del presente Código de Conducta, que podrán ser evaluados en función del cumplimiento de este Código **y su incumplimiento se juzgará de acuerdo con la normativa legal y los convenios vigentes**, teniendo en cuenta para la clasificación de estas faltas: el grado de intencionalidad, el daño a los intereses y principios de la organización y la reiteración o reincidencia. Respetando los principios de igualdad de trato, proporcionalidad, ponderación y ecuanimidad.

Las sanciones que pueden imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

1. Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.

2. Por faltas graves:

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.

3. Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días.
- Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso al grupo superior.
- Despido.

Cualquier duda que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este código de conducta deberá consultarse con su responsable o, en caso necesario, con la comisión del código de conducta.

Nadie, independientemente de su nivel o posición, está autorizado para solicitar a un/a colaborador/a que contravenga lo establecido en el presente Código, no pudiendo justificar una conducta impropia amparándose en una orden superior o en el desconocimiento de este Código. Las personas colaboradoras deberán informar a responsable o a la Comisión del Código de Conducta de cualquier incumplimiento o vulneración de las conductas recogidas en este documento.

Se puede consultar el Anexo V: “Ejemplos de infracciones y consecuencias” para comprender mejor el presente Código de Conducta.

5. Comisión del Código de Conducta

Para facilitar el cumplimiento del Código de Conducta, Balia constituye un comité de seguimiento del mismo formado por personas responsables de la organización. Las funciones principales del Comité son:

- Garantizar que todas las personas implicadas en Balia, conocen y aceptan el Código de Conducta.
- Informar anualmente de la relevancia del mismo y comunicar las posibles actualizaciones, así como las consecuencias por el incumplimiento del mismo
- Velar por el respeto y los valores éticos en todos los ámbitos de actuación de la organización.
- Asegurar canales de comunicación fluidos y accesibles por los que puedan comunicar cualquier incidencia vinculada a este código, con las suficientes garantías de confidencialidad y respeto en el tratamiento de las mismas.
- Establecer un plan anual de seguimiento del Código de Conducta y elaborar un informe.

La Comisión del Código de Conducta es el órgano al que todos/as los/as implicados/as deben dirigirse para comunicar posibles incumplimientos del mismo, tanto si les afectan personalmente como si afectan a terceros.

Esta comunicación se podrá hacer a través del Canal de Denuncias: **codigodeconducta@fundacionbalia.org**, o solicitando reunión presencial con cualquiera de los miembros de la comisión.

La comisión está formada por cinco miembros: Dirección general, Dirección de Desarrollo de personas, Dirección de Relaciones Externas, una persona del Área de Infancia y otra del

Área de Jóvenes (estas dos últimas deben ser personas con cierta responsabilidad dentro del área y sus puestos tendrán una vigencia de dos años pudiéndose renovar otros dos).

- Dirección general: Beatriz Sigüenza
- Desarrollo de personas: Beatriz Ruiz
- Relaciones Externas: Elena Linarejos
- Área de Infancia: Gilda Ibeas
- Área de Jóvenes: Luis Bareño

La Comisión del Código de Conducta, tiene por finalidad:

- Fomentar la difusión, conocimiento y cumplimiento del Código de Conducta.
- Interpretar el Código de Conducta, orientar las actuaciones e implementar las sanciones en caso necesario.
- Facilitar una vía de comunicación a las personas colaboradoras, para recabar o proporcionar información sobre el cumplimiento del Código de Conducta.
- Facilitar el control interno del cumplimiento del código por parte de todos los grupos a los que aplica y adoptar las medidas oportunas para prevenir conductas inadecuadas.
- Realizar informes anuales (en diciembre) sobre el nivel de cumplimiento del Código, con las recomendaciones o propuestas oportunas para mantenerlo actualizado, mejorar su contenido y facilitar la aplicación de aquellos aspectos que requieran una especial consideración.

6. Sistema de garantía de conocimiento y cumplimiento del código

La Comisión del Código velará por el conocimiento y cumplimiento del este. Para ello:

- Comunicará el Código de Conducta a las nuevas incorporaciones que aceptarán su conformidad con el mismo en la firma del contrato de trabajo.
- Anualmente lo recordará a todo el equipo.
- Velará por el cumplimiento tomando las medidas oportunas en caso de comunicación de incumplimiento

7. Política del Canal de denuncias

Introducción

Este canal está creado para poder gestionar las denuncias de los grupos de interés y, con ellas, identificar tanto conductas irregulares en Balía y como áreas de mejora. Se considera que una denuncia implica manifestar el estado ilegal, irregular o inconveniente de cualquier acción llevada a cabo por Balía.

Principios

- Accesibilidad: Este canal está accesible para que lo usen todos los grupos de interés: personas empleadas, voluntarias, donantes, beneficiarias, proveedores...
- Transparencia: Esta política es pública, así como el Canal de Denuncias, **ambos están en la sección de “Transparencia” de la página web de Fundación Balía.**

- Buena fe: las denuncias **se podrán realizar de manera anónima**. No obstante, para poder realizar un seguimiento adecuado, se solicitará información de contacto con el denunciante, siendo decisión del denunciante proporcionarla o realizar la denuncia de forma anónima.
- Confidencialidad: **La identidad de la persona que realice la comunicación, tendrá la consideración de información confidencial** y no podrá ser comunicada sin su consentimiento. No obstante, los datos de las personas que efectúen la comunicación podrán ser facilitados tanto a las autoridades administrativas como a las judiciales siempre que fueran requeridos como consecuencia de procedimientos derivados del objeto de la denuncia. Dicha cesión de los datos a estas autoridades se realizará siempre dando pleno cumplimiento a la legislación sobre protección de datos de carácter personal.
- Objetividad / Imparcialidad: Una vez recibida la denuncia **se garantizará el derecho a la intimidad, a la defensa y a la presunción de inocencia de las personas objeto de esta**. La comisión del Código de Conducta garantizará delegar la gestión de la denuncia a personas a las que la denuncia no suponga un conflicto de interés.
- Eficiencia: La tramitación de todas las solicitudes se realizará a la mayor brevedad posible, siguiendo los plazos marcados en el Convenio para evitar que prescriban las infracciones sin haberlas evaluado. Balía se reserva el derecho de no emitir respuesta en los siguientes casos:
 - Solicitudes de datos confidenciales: en el caso de datos regulados por leyes o que afecten a acuerdos privados que exigen protección de las personas e instituciones involucradas.
 - Solicitudes maliciosas que vulneren claramente el criterio de buena fe por ser irrespetuosas por su contenido o forma.

Procedimientos

- Acceso: Canal de Denuncias.
- Gestión de la Información: Da la opción de hacer una consulta a la Comisión de Código de Conducta antes de formalizar la denuncia. Para llevar a trámite esta consulta o denuncia, hay que mandar el formulario con los datos que se solicitan:
 - Hecho denunciado
 - Fecha
 - Personas denunciadas y su relación con Balía
 - Vías utilizadas antes de llegar a la Comisión del Código de Conducta.
 - Opcional: datos de la persona denunciante.

Si recibimos una denuncia, se realizará un registro de esta con un código, fecha de recepción, información contenida y la fecha de la respuesta, así como el seguimiento posterior.

- Análisis: Una vez formalizada la consulta o denuncia, la Comisión del Código de Conducta iniciará toda la investigación del caso para darle solución en el menor tiempo posible, procurando hacerse todo el proceso en la primera semana para no cumplir el plazo de prescripción (las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Comisión del código de conducta tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido). El trámite de la investigación incluirá una entrevista privada con la persona supuestamente responsable de la conducta denunciada, denunciante y personas del entorno que puedan aportar información relevante.

- Resolución Tras las entrevistas se emitirá un breve informe con las conclusiones que Dirección General pondrá en conocimiento del Patronato y se tomarán las medidas oportunas (desestimación de la denuncia, medidas disciplinarias internas o poner en conocimiento de las autoridades si el caso es constitución de delito).

8. Normas de actuación

La Comisión del Código velará en todo momento la confidencialidad en el tratamiento de las denuncias que se tramiten y no se admitirá ningún tipo de represalia sobre aquellos/as colaboradores/as que comuniquen, de buena fe, presuntos incumplimientos.

La Comisión del Código velará asimismo y en todo momento por el máximo respeto a los derechos de las personas presuntamente implicadas en un posible incumplimiento.

La Comisión del Código llevará a cabo un análisis exhaustivo de un posible incumplimiento del Código de Conducta para asegurar su veracidad.

No obstante, la utilización de este procedimiento obliga a recordar que la imputación de hechos, con conocimiento de su falsedad o con temerario desprecio hacia la verdad, puede derivar en responsabilidad penal o civil en los términos contemplados en el ordenamiento vigente.

9. Vigencia

El código de Conducta ha sido revisado el día abajo indicado y estará vigente en tanto el Patronato de F. Balia no apruebe su derogación o actualización.

10. Documentación **relacionada**

- Plan de Igualdad F. Balía 2022-2025
- Protocolo de Prevención, Detección y Actuación frente al Acoso Sexual F. Balía
- Protocolo para el apoyo de Víctimas de Violencia de Género
- Modelo Educativo Balía
- “Ejemplos de infracciones y consecuencias”



Balía

Fundación Balía

Fecha Nov.2024

Código A9 - PS3

Propietario Dirección RRHH

Versión 9