

«PER PROCEDIR MILLOR ...»
(Sant Ignasi de Loiola, Constitucions SJ [134])

CODI DE CONDUCTA
DE LA COMPANYIA DE JESÚS A ESPANYA



(Gener-2013)

SUMARI

PREÀMBUL: Fi institucional de la Companyia de Jesús i ajudes per aconseguir-lo	2
I. NATURALESA I ÀMBIT D'APLICACIÓ DEL CODI	4
II. COMPORTAMENTS A SEGUIR	5
A) Comportaments de la institució	5
a) Respecte de si mateixa	5
b) Amb l'Església	5
c) Amb la societat en general	6
d) Amb els seus destinataris	6
e) Amb els seus empleats i col·laboradors	7
f) Responsables del compliment d'aquestes obligacions	9
B) Els empleats i col·laboradors amb la institució	9
C) Els empleats i col·laboradors amb els beneficiaris o destinataris de la missió i la societat en general	14
D) Relacions personals dins de la institució ...	16
III. MESURES PER AL COMPLIMENT DEL CODI	17
ANNEX: Procediment per al coneixement i la resolució de les possibles infraccions al Codi de conducta	21
NOTES	24

PREÀMBUL

FI INSTITUCIONAL DE LA COMPANYIA DE JESÚS

I AJUDES PER ACONSEGUIR-LO

1. El fi institucional, perseguit per la Companyia de Jesús (Companyia) en totes les seves activitats i institucions, és la promoció del bé integral de totes aquelles persones amb qui entra en contacte a través d'elles¹. Aquest fi és formulat també com «servei de Déu i ajuda del proïsme»².

2. Aquesta intenció "d'ajudar el proïsme" s'estén a tota classe de persones³, sense distinció, i consisteix en cooperar-hi, segons la seva diversa condició i maduresa humana, i respectant la seva pròpia responsabilitat i capacitat de decisió, en el ple desenvolupament de les seves possibilitats com a persones i membres actius, responsables i solidaris, de la societat.

3. La Companyia assumeix i promou el seu fi institucional com a participació en la missió salvadora i humanitzadora de l'Església Catòlica, rebuda de Jesucrist per al bé de tota la humanitat, i en subordinació a ella⁴.

4. La Companyia, al seu torn, entén que la promoció del seu fi institucional constitueix la seva específica responsabilitat social, com a contribució activa i voluntària a la millora de la societat en diversos camps, principalment en el social, cultural i religiós.

5. En les diverses activitats i institucions encaminades a «ajudar el proïsme» la Companyia empra, sota la seva direcció i responsabilitat final, els seus propis membres i altres persones incorporades de diverses maneres a elles, ja sigui mitjançant relació laboral o per cooperació voluntària.

6. Amb vista a la consecució del seu fi, la Companyia posa en joc diferents mitjans i ajuts, d'acord amb la naturalesa de les respectives activitats i institucions, entre els quals destaca amb caràcter general per a tot tipus d'activitat, com «el primer», «el bon exemple d'honestedat i virtut» de tots els que hi treballen, de manera que contribueixin més amb les bones obres que amb les paraules al bé («edificació») d'aquells amb qui tracten⁵.

7. Més en particular, ja des dels seus orígens, hi ha hagut a la Companyia Regles o Instruccions generals o per oficis i activitats particulars, que, a més de descriure la manera d'exercir-s'hi adequadament per aconseguir els fins pretesos, feien referència també a la manera de relacionar-se amb les persones que haurien de beneficiar-se'n⁶.

8. Recentment s'han anat redactant amb aquest mateix fi *declaracions institucionals, idearis, característiques* i altres documents semblants, on es descriuen els objectius perseguits en les diverses institucions i activitats, els principis bàsics pels quals aquestes s'han de regir, els valors que fomenten i tracten de comunicar, i els mitjans bàsics que s'empren per aconseguir-ho. En aquests documents s'expressen també les expectatives de la Companyia sobre la col·laboració de les persones que treballen en les institucions regentades per ella, més enllà del que és purament legal o contractual.

9. Continuant amb aquesta pràctica de la Companyia, les disposicions que segueixen, pretenen formular per al moment present un *Codi de conducta*⁷ (Codi) a què han d'atenir-se en el desenvolupament de les seves funcions totes les institucions i activitats regentades per ella a Espanya, ja siguin seves pròpies o encomanades a ella, així com les persones que s'incorporen a elles.

10. En fer-ho, es tenen en compte, juntament amb el contingut dels documents bàsics esmentats (declaracions institucionals, idearis, característiques i semblants), que estan a la base del Codi, per ser expressió de les intencions de la companyia en les seves diverses activitats, les obligacions legals i contractuals aplicables.

I. NATURALESA I ÀMBIT D'APLICACIÓ DEL CODI

11. Aquest Codi no crea per si mateix obligacions noves que no existeixin independentment d'ell, ja sigui per compromís institucional, per llei o per acord voluntàriament assumit; però, avançant sobre elles, puntualitza i precisa maneres concretes de procedir apropiades per complir-les i afavorir així l'assoliment del fi institucional perseguit, a la vegada que dóna garanties d'això als directament interessats i a la societat en general.

12. El Codi s'aplicarà a totes les institucions i activitats apostòliques de la Companyia a Espanya, de la seva pròpia titularitat o encomanades a ella estatutàriament o en virtut d'acords particulars, i vincula tots els seus directius, empleats i col·laboradors, així com els membres de la Companyia que hi treballin. S'aplicarà també en les comunitats que tinguin empleats per atendre les seves necessitats.

13. A l'efecte d'aquest Codi tindran la consideració de directius tots aquells membres de la Companyia de Jesús i altres persones que exerceixin activitats que impliquin poder de direcció.

14. Es consideren empleats les persones vinculades a una institució de la Companyia mitjançant una relació laboral.

15. Es consideren col·laboradors les persones que, sense tenir relació de caràcter laboral ni institucional amb la Companyia, participen, a títol voluntari i gratuït, en l'organització o desenvolupament de les seves activitats o institucions.

16. L'aplicació del Codi es podrà fer extensiva també a qualsevol altra persona o entitat relacionada amb institucions i comunitats de la Companyia (assessors externs, prestadors de serveis o proveïdors) quan, per la naturalesa de la seva actuació, així ho consideri el Comitè de Observança.

II. COMPORTAMENTS A SEGUIR

17. De manera general, les activitats i institucions regentades per la Companyia a Espanya i els que hi treballen, de qualsevol manera que sigui, han de procedir de manera positivament congruent amb la finalitat institucional perseguida per ella, procurant en tot el bé integral de les persones a les que serveixen, i evitant tot allò que en qualsevol forma pugui oposar-s'hi.

18. En particular, s'han d'observar els comportaments que es descriuen a continuació.

A) Comportaments de la institució

a) Respecte de si mateixa

19. Com a primera obligació, haurà de realitzar la seva missió, preservar, mantenir i enfortir la seva pròpia identitat i manifestar-la clarament als destinataris i a tots els que hi treballen, i fer-la visible al públic en general amb tots els mitjans apropiats.

20. A la pràctica això implica la formulació periòdica i l'actuació permanent d'accions estratègiques eficaces, encaminades a aquesta finalitat, però, sobretot, que en la seva manera de funcionar i comportar-se internament i cap a l'exterior, sigui ella mateixa l'encarnació viva de la missió que pretén realitzar i dels principis i valors que intenta comunicar, i es manifesti públicament com a tal.

21. S'autoavaluarà regularment, de manera sincera i objectiva, sobre aquests aspectes, tan vitals per a ella i per al servei que està cridada a prestar.

b) Amb l'Església

22. Desenvoluparà les seves activitats en comunió amb l'Església i cooperarà als seus plans i iniciatives en l'àmbit en què radica, sent alhora solidària amb les iniciatives de

caràcter universal d'aquesta, i mantindrà relacions cordials amb les autoritats i organismes de les esglésies locals i amb altres institucions semblants del seu mateix àmbit.

c) Amb la societat en general

23. Desenvoluparà la seva activitat sense interferències polítiques de cap classe. Qualsevol relació amb governs, autoritats, institucions i organismes públics es durà a terme de forma lícita, ètica i respectuosa.

24. Alhora, ha de ser conscient del deure general de cooperar, segons la seva pròpia naturalesa i possibilitats, al bé comú del medi en què està implantada.

25. De manera particular,

1. Complirà fidelment i, en el seu àmbit, farà complir totes les obligacions que legalment corresponguin.

2. Es comprometrà a actuar de manera respectuosa amb el medi ambient, observant els procediments i pràctiques generalment acceptades en la matèria i expressament promogudes per la Companyia. Per aconseguir-ho, oferirà oportunament als que hi treballen i als seus beneficiaris orientacions sobre perspectives, recursos i pràctiques compartides d'índole ecològica i els demanarà comportaments concrets que hi siguin conseqüents.

d) Amb els seus destinataris

26. Els destinataris i beneficiaris de l'activitat de les institucions de la Companyia han de ser considerats com el centre al qual convergeixin els esforços de les mateixes i de tots els que hi treballen. La Companyia s'esforçarà per oferir a tots un alt nivell d'excel·lència i qualitat en els seus serveis i formes de gestió.

27. Aquest afany d'excel·lència ha de ser explícitament orientat al servei desinteressat als altres, especialment als més necessitats.

28. Treballarà per sensibilitzar els seus destinataris en relació amb les necessitats dels altres i per suscitar en ells un sentit compromès de solidaritat efectiva.

e) Amb els seus empleats i col·laboradors

29. Tracte digne i respectuós amb les persones

1. El respecte i el tracte digne a les persones, així com el rebuig de qualsevol actitud vexatòria o discriminatòria, constitueixen un principi bàsic i irrenunciable d'actuació.

2. Ningú serà discriminat, desfavorit o beneficiat en l'ocupació per la seva ideologia, religió o creences, la seva pertinença a una ètnia, raça o nació, el seu sexe, orientació sexual, malaltia o discapacitat física o psíquica, per ostentar la representació legal o sindical dels treballadors o per l'ús de qualsevol llengua que sigui oficial dins de cada comunitat autònoma segons la legislació establerta, ateses les circumstàncies de cada cas.

30. Garantia de la seguretat i la salut en el treball

1. S'establiran condicions de treball que garanteixin la seguretat i protegeixin la salut tant dels que hi treballen com dels seus destinataris o beneficiaris.

2. A aquests efectes s'aplicarà la normativa sobre seguretat i salut en el treball i protecció mediambiental, es proporcionarà instrucció i formació regular en aquest àmbit i es duran a terme la vigilància i el manteniment regular de les instal·lacions, béns i equips.

31. Respecte de les condicions laborals i de Seguretat Social

1. Es respectaran en tot moment les condicions laborals i de Seguretat Social establertes per les disposicions legals, convenis col·lectius i contractes

subscrits, així com els drets que els empleats tinguin reconeguts per aquests.

2. Les polítiques de contractació i promoció interna es basaran en criteris de mèrit, capacitat i vàlua professional, així com en la sintonia personal dels empleats amb la declaració institucional o ideari de cada institució.

3. A més de la igualtat d'oportunitats, es garanteix l'afavoriment del desenvolupament integral dels empleats i col·laboradors tant en l'aspecte professional com en el personal oferint la formació i les eines necessàries per al desenvolupament de l'activitat.

4. Com ajuda als seus empleats i col·laboradors per al millor exercici de les seves funcions, les institucions els comunicaran els documents bàsics que defineixen la seva missió i els ajudaran a familiaritzar-s'hi i assimilar-ne el contingut, mitjançant informacions i reflexions periòdiques, per tal que inspirin en ells els seus comportaments.

32. Garantia de la llibertat sindical. Es garanteix als empleats, sense excepció, els drets d'associació, sindicació i negociació col·lectiva.

33. Foment de la vida de família. Es promourà la vida de família dels empleats i col·laboradors. En la mesura del possible, s'habilitaran les vies necessàries per facilitar l'ajuda adequada (horaris, dies festius, reduccions de jornada o qualsevol altra mesura d'efecte anàleg) als que tinguin al seu càrrec fills menors o familiars amb discapacitat o malalties greus.

34. Participació en altres activitats i associacions

1. Es respectarà el dret dels empleats i col·laboradors a participar en qualsevol activitat no professional, sempre que no interfereixi en l'exercici de les seves funcions o pugui resultar compromesa la imatge pública de la institució.

2. Així mateix es reconeix el dret dels empleats i col·laboradors a participar en associacions o partits polítics o altres institucions econòmiques, socials o culturals, sempre que això no interfereixi en l'adequat exercici de la seva activitat a la institució.

f) Responsables del compliment d'aquestes obligacions

35. Són responsables del compliment d'aquestes obligacions de la mateixa institució, en primer lloc, els que hi ocupen càrrecs de direcció i, en l'àmbit que els correspon, tots els que hi treballen o hi col·laboren.

B) Els empleats i col·laboradors amb la institució

36. **Compromesos amb la institució.** Els que treballen i col·laboren en una institució de la Companyia de Jesús, conscients de la importància de la missió apostòlica i de la funció social que duen a terme, s'han de sentir compromesos amb ella. Per això mantindran sempre un comportament d'acord amb els valors i ideals que promou, expressats en el seu ideari o declaració institucional, respectant aquests principis i els mitjans per realitzar-los.

37. Salvaguarda de la integritat de la institució

1. Tots els que de qualsevol forma treballin o col·laborin en la institució han de mostrar amb les seves actuacions un comportament recte, íntegre i irreprotxable amb els superiors, companys, subordinats i amb els destinataris i beneficiaris de la seva missió i evitar així qualsevol conducta que en pugui fer malbé la reputació.

2. També s'han d'esforçar contínuament per millorar en la seva persona i en la seva activitat, per poder promoure l'excel·lència en tots els àmbits de la missió i prestar el millor servei a la institució, als seus companys i als beneficiaris i destinataris, així com a l'Església i a la societat.

38. Vida privada i conflicte d'interessos

1. La institució respecta la vida privada del seu personal i consegüentment l'esfera privada de les seves decisions, sense perjudici de la desitjable coherència de vida amb el seu ideari i caràcter propi, particularment per part dels que ocupin llocs de responsabilitat.

2. Els empleats no podran desenvolupar les activitats professionals alienes a la institució que puguin entrar en concurrència directa amb l'activitat de la mateixa, llevat que comptin amb autorització especial.

39. Actuacions públiques.

Les persones que treballin o col·laborin en les institucions i activitats de la Companyia, quan amb aquest caràcter compareguin en conferències, jornades o en qualsevol acte que pugui tenir difusió pública, particularment davant els mitjans de comunicació, hauran de ser especialment acurades en les seves manifestacions, de manera que no resulti menystingut el caràcter propi de la institució que representen.

40. Informació confidencial

1. Tots els que treballen o col·laboren en una institució de la Companyia s'abstindran d'utilitzar en benefici propi o de comunicar de qualsevol manera dades, documents o informació de caràcter estratègic o confidencial, obtinguts durant l'exercici de la seva activitat a la institució.

2. El caràcter de confidencialitat romandrà un cop conclosa l'activitat a la institució i comprendrà l'obligació de retornar qualsevol material relacionat amb ella que tingui en poder l'empleat o col·laborador en el moment del cessament del seu treball.

41. Accés a documentació, dades i sistemes informàtics

1. Els que treballen i col·laboren en la institució no tenen dret a accedir a informació aliena a les seves funcions, excepte en qualitat de superior o persona autoritzada. Cap empleat podrà treure còpies de documents de la institució o d'arxius informàtics, llevat que es requereixin per motius de treball.

2. Totes les dades i arxius informàtics s'hauran de mantenir de manera que qualsevol empleat pugui substituir-ne un altre en tot moment. Per tant, els arxius han d'estar complets, ordenats i la seva comprensió ha de resultar senzilla.

3. No està permès, per cap mitjà o procediment i vulnerant les mesures de seguretat establertes per impedir-ho, accedir sense autorització a dades o programes informàtics continguts en un sistema o en una de les seves parts o mantenir-s'hi en contra de la voluntat de qui tingui el legítim dret a excloure'l.

4. Els documents i suports d'emmagatzematge de dades utilitzades en el lloc de treball no podran ser accessibles a persones no autoritzades i, per tant, es guardaran sota clau. Els ordinadors s'han de protegir mitjançant la utilització de contrasenyes que hauran de ser canviades amb freqüència.

42. Protecció de dades de caràcter personal

1. Especial protecció mereixen les dades de caràcter personal, per la qual cosa es complirà escrupolosament la legislació en la matèria.

2. De cap manera es permet apoderar-se, utilitzar o modificar sense autorització, en perjudici de tercer, dades reservades de caràcter personal o familiar d'un altre que es trobin registrades en fitxers o suports informàtics, electrònics o telemàtics, o en qualsevol altre tipus d'arxiu o registre, així com accedir-hi per

qualsevol mitjà o alterar-los o utilitzar-los en perjudici del titular de les dades o d'un tercer.

43. Administració de béns

1. Els directors i responsables de les diferents institucions han d'administrar els béns temporals amb gran diligència i fidelitat, no com a amos que puguin disposar al seu arbitri dels seus propis béns, sinó com a mandatariis que han d'administrar, d'acord amb les lleis de l'Església i de la Companyia, els béns que els han estat confiats.

2. Així mateix tots els directors i responsables de les institucions han de vigilar acuradament perquè en l'administració de béns de les institucions i, especialment, en les inversions de capital, tinguin cura de la qualitat ètica d'aquestes i que no s'hi falti a la justícia social o no s'hi posi la deguda atenció a promoure-la.

3. Els administradors de les institucions compliran fidelment amb les obligacions comptables. No els és permès portar comptabilitats diferents que, referides a una mateixa activitat i exercici econòmic, ocultin o simulin la veritable situació de la institució; ni deixar d'anotar en els llibres obligatoris negocis, actes, operacions o, en general, transaccions econòmiques; ni anotar-los amb xifres diferents de les veritables; ni practicar en els llibres obligatoris anotacions fictícies.

4. Tots els registres comptables han d'estar a disposició dels auditors interns i externs.

44. Blanqueig de capitals

1. No està permès adquirir, posseir, utilitzar, convertir o transmetre béns sabent que tenen el seu origen en una activitat delictiva, així com realitzar qualsevol altre acte per ocultar o encobrir el seu origen il·lícit, o

per ajudar la persona que hagi participat en la infracció o infraccions a eludir les conseqüències legals dels seus actes.

2. Així mateix tampoc està permesa l'ocultació o encobriment de la veritable naturalesa, origen, ubicació, destinació, moviment o drets sobre els béns o propietat dels mateixos, sabent que procedeixen d'activitats il·lícites.

45. Utilització d'instal·lacions, equips i serveis

1. Els béns de les institucions de la Companyia estan destinats al compliment dels seus fins. En conseqüència, les instal·lacions, equips i serveis de la institució s'utilitzaran exclusivament per a les funcions que els han estat assignades. Cap empleat o col·laborador podrà fer-ne ús per a fins personals, sense l'autorització expressa del superior corresponent.

2. Respecte dels equips informàtics, queden prohibides la generació o transmissió de virus, la còpia il·legal de programari, la descàrrega de continguts subjectes a drets d'autor o la distribució de correus electrònics amb fins polítics o comercials.

3. En els mitjans informàtics es permetrà un moderat ús personal dels mateixos que quedarà sotmès al control de la institució.

4. En el moment del cessament de la seva relació amb la institució, tots els que hi hagin treballat o col·laborat tenen l'obligació de retornar qualsevol equip o material relacionats amb ella, que tinguin en el seu poder, així com el compromís de no fer ús del correu electrònic o signatura digital institucionals, excepte autorització especial per a això.

C) Els empleats i col·laboradors amb els beneficiaris o destinataris de l'activitat institucional, i la societat en general

46. Relacions de cordialitat i respecte

1. Les persones afectades per aquest codi estan obligades a actuar, en les seves relacions amb els beneficiaris o destinataris de l'activitat de la institució, d'acord amb criteris de respecte, cordialitat, dignitat i justícia, i no es permet cap forma de violència, intimidació, hostilitat, humiliació, assetjament o abús, ja sigui en l'ordre sexual o merament personal, ni discriminacions per raó d'ideologia, religió o creences, ètnia, raça o nació, sexe, orientació sexual, malaltia o discapacitat física o psíquica.

2. Especial respecte mereixen el desenvolupament i la dignitat dels menors, que han de quedar preservats de qualsevol conducta que pugui significar davant d'ells violència, intimidació, hostilitat, humiliació, assetjament o abús, ja sigui en l'ordre sexual o escolar (*bullying*).

3. Igualment evitaran totalment contactar amb menors a través d'Internet, telèfon o qualsevol altra tecnologia de la informació i la comunicació per proposar o concertar amb ells trobades amb fins sexuals (*on-line grooming*).

47. Actuació íntegra, veraç i transparent

1. Tots els que treballin o col·laborin en activitats i institucions de la Companyia es relacionaran amb els seus beneficiaris o destinataris i, en general, amb qualssevol persones físiques o jurídiques amb les que tractin, de manera íntegra i transparent, facilitant sempre informació certa, clara i veraç, evitant tota conducta enganyosa, fraudulenta i falsària que pugui perjudicar un altre.

2. Així mateix evitaran tota conducta que impliqui alterar o simular documents o contractes, suposar en un acte la intervenció de persones que no l'han tingut o atribuir a les que hi han intervingut declaracions o manifestacions diferents de les que hagin fet, així com faltar a la veritat en la narració dels fets.

3. Respectaran igualment les obligacions que deriven de la propietat intel·lectual aliena.

4. Totes les persones responsables de recopilar informació de la institució i de transmetre-la a les autoritats eclesiàstiques i organismes públics o de plasmar-la en forma d'anuncis públics l'hauran de comunicar oportunament en la seva totalitat, de manera veraç, oberta, puntual i comprensible.

48. Relacions amb proveïdors de béns i serveis

1. Tots els que treballin i col·laborin en institucions i activitats de la Companyia es relacionaran amb els proveïdors de béns i serveis de forma lícita, ètica i íntegra.

2. La selecció dels proveïdors de béns i serveis es regirà per criteris d'objectivitat i transparència, conciliant l'interès de la institució a l'obtenció de les millors condicions en el subministrament, amb la conveniència de mantenir relacions estables amb proveïdors ètics i responsables. En cap circumstància, les relacions o interessos personals influiran en l'adjudicació d'un contracte.

3. Ningú dels que treballin i col·laborin en aquestes institucions i activitats podrà, per si o per persona interposada, prometre, oferir, concedir, sol·licitar o acceptar, directament o indirectament, regals, favors, beneficis, avantatges o compensacions, en metàl·lic o en espècie, sigui quina sigui la seva naturalesa, que puguin influir en el procés de presa de decisions relacionat amb l'exercici de les funcions derivades del seu càrrec. S'exceptuen d'aquesta prohibició els regals

simbòlics habituals que tinguin un valor intrínsec mínim o siguin material publicitari o promocional.

4. Si es fa una oferta d'aquest tipus a un responsable, empleat o col·laborador, aquest ho ha de notificar immediatament al seu superior.

5. Qualsevol regal rebut contravenint aquest Codi ha de ser immediatament retornat, i aquesta circumstància posada en coneixement del superior o responsable immediat. Si no és raonablement possible la seva devolució, el regal es lliurarà al superior o responsable de la institució, que el destinarà a fins d'interès social.

49. Relacions amb autoritats i organismes públics.

En les relacions amb les administracions públiques, cap dels que treballen i col·laboren en institucions o activitats de la Companyia podrà influir de manera indeguda sobre una autoritat, funcionari públic o persona que participi en l'exercici de la funció pública per obtenir-ne decisions favorables a la institució.

D) Relacions personals dins de la institució

50. Acompliment del treball en un ambient de confiança i llibertat

1. Tots els empleats i col·laboradors contribuiran a generar en la institució un ambient de treball gratificant i estimulants, en què es reconegui el mèrit individual i on es promoguin el respecte mutu, l'intercanvi d'idees, la igualtat, la companyonia i fins i tot l'amistat.

2. S'evitarà, per tant, qualsevol forma de violència, intimidació, hostilitat o humiliació i assetjament o abús, tant d'ordre laboral com sexual, havent de prestar especial atenció a la integració laboral de les persones amb discapacitat.

51. Comportament respectuós i aliè a l'ús de drogues

1. Han d'evitar-se les paraules grolleres o irrespectuoses per als altres.
2. Està prohibit introduir, vendre, exhibir, oferir, facilitar o posseir material pornogràfic de qualsevol tipus en el centre de treball.
3. El respecte degut als altres obliga a presentar-se a la feina correctament vestit, d'acord amb les normes de cada institució, i sense la influència d'alcohol o drogues.
4. No estan permesos cap acte de cultiu ni cap conducta relacionada amb el tràfic i el consum de drogues en el centre de treball.

52. Descobriment i revelació de secrets.

No està permès, per descobrir els secrets o vulnerar la intimitat d'un altre, apoderar-se, sense el seu consentiment, dels seus papers, cartes, missatges de correu electrònic o qualsevol altre document o efectes personals o interceptar les seves telecomunicacions o utilitzar artificis tècnics d'escolta, transmissió, gravació o reproducció del so o de la imatge, o de qualsevol altre senyal de comunicació.

III. MESURES PER AL COMPLIMENT DEL CODI

53. **Difusió i comunicació.** Aquest Codi es farà arribar a tots els que treballen i col·laboren en institucions i activitats de la Companyia d'Espanya, romandrà publicat a les pàgines webs d'aquesta i de les seves diferents institucions i serà objecte de les adequades accions de comunicació, formació i sensibilització per a la seva oportuna comprensió i posada en pràctica.

54. **Compromís.** Les persones a les quals sigui aplicable aquest Codi, signaran un reconeixement que n'han rebut un

exemplar, i manifestaran que en comprenen el contingut i estan d'acord en el seu compliment

55. Compliment.

1. El compliment de les disposicions d'aquest Codi forma part essencial de les obligacions contractuals dels treballadors de les diferents institucions i comunitats de la Companyia, de manera que, sense perjudici de qualsevol altra responsabilitat a què pugués donar lloc, l'incompliment de les normes i pautes d'actuació contingudes en ell pot motivar l'adopció de les sancions disciplinàries que siguin aplicables d'acord amb el que preveu la corresponent legislació laboral.

2. Ningú podrà sol·licitar de qualsevol persona a qui sigui d'aplicació aquest Codi que contravingui el que hi està disposat.

56. Comitè de Observança

1. Per tal de garantir el compliment del Codi, hi haurà, com a òrgan dependent del Provincial d'Espanya, un Comitè de Observança compost per tres membres nomenats per ell per a un temps determinat.

2. Són funcions del Comitè de Observança:

- Estudiar i donar resposta a les consultes, queixes o comunicacions que es rebin.
- Tramitar les denúncies que siguin procedents i, si fa al cas, proposar al delegat corresponent del Provincial l'adopció de les mesures correctores procedents.
- Ordenar la realització d'auditories i avaluacions del compliment del Codi de Conducta, així com elaborar un informe anual que serà presentat al Provincial.
- Promoure les adequades accions de comunicació, formació i sensibilització per a l'oportuna comprensió i posada en pràctica del

Codi de Conducta en totes les institucions i comunitats de la Companyia d'Espanya.

- Proposar al provincial les modificacions en el Codi de Conducta que permetin la seva adaptació permanent a nous compromisos i circumstàncies.

3. Aquest Comitè podrà actuar per pròpia iniciativa i a instància o per comunicació de qualsevol persona que treballi en una institució o comunitat de la Companyia o es relacioni amb ella.

4. A aquests efectes les comunicacions es poden fer arribar al Comitè a través de qualsevol dels següents mitjans:

Correu postal: Provincial d'Espanya, Companyia de Jesús (Avinguda de Moncloa, 6 - 28003 Madrid)

Correu electrònic: secretario@jesuitas.es

Fax: 915358243

57. Comunicació d'infraccions

1. Com a contribució al bé de la institució i de tots els que s'hi relacionen, les persones a les quals s'aplica aquest Codi podran informar el superior immediat o el director de la mateixa o, si ho prefereixen, el Comitè de Observança, de les actuacions contràries a les seves disposicions, de les quals haguessin tingut coneixement, especialment, de les que puguin representar transgressió de lleis o normes generals d'obligat compliment o fer mal a algú.

2. Les persones que es considerin afectades per actuacions contràries a les disposicions d'aquest Codi, podran comunicar al director de la institució o al superior de la comunitat corresponent o al Comitè d'Observança els fets que considerin lesius.

3. La comunicació de possibles infraccions i les denúncies que s'efectuïn queden emparades amb el corresponent deure de sigil i secret sobre els informants i denunciants.

58. **Supervisió.** En tot cas, els directors i responsables de les diferents institucions i activitats de la companyia també hauran de prendre la iniciativa de supervisar regularment les activitats dels seus subordinats.

59. **Revisió.** El Codi serà revisat quan sigui necessari per adaptar-lo als futurs canvis legislatius i a les noves circumstàncies i compromisos que se li plantegin a la Companyia.

ANNEX

PROCEDIMENT PER AL CONEIXEMENT I LA RESOLUCIÓ DE LES POSSIBLES

INFRACCIONS AL CODI DE CONDUCTA

60. Les comunicacions -sempre amb la corresponent identificació de qui les faci- de les possibles infraccions al present Codi per part d'empleats i col·laboradors s'hauran de fer verbalment o per escrit al director o responsable de cada institució o centre d'activitat, o directament per escrit al Comitè de Observança. Rebuda la comunicació directament o a través del Comitè de Observança, el director o responsable de la institució procedirà a l'adopció de les mesures cautelars que consideri oportunes donant-ne compte al Comitè, al qual remetrà totes les actuacions en el termini més breu possible.

61. 1. El Comitè de Observança, si considera que en els fets hi ha indicis d'alguna infracció del Codi de Conducta, en el termini de quinze dies obrirà una instrucció reservada per a la seva indagació i comprovació. Amb aquesta finalitat, podrà demanar totes les informacions, testimonis o opinions que consideri necessàries. Les persones a les quals afectin aquestes activitats, tenen els deures de sigil, discreció i col·laboració, quedant garantida la seva indemnitat, així com la dels que haguessin comunicat la infracció.

2. Si el Comitè de Observança decidís el sobreseïment, tota informació reservada que figuri a l'expedient haurà de ser destruïda.

62. En la realització d'aquestes actuacions, que seran sempre adequades i proporcionades a les circumstàncies de cada cas, s'actuarà amb total independència, amb garantia del respecte al dret d'audiència i a la presumpció d'innocència de qualsevol persona afectada.

63. 1. A la vista de les actuacions realitzades, el Comitè de Observança en el termini màxim de deu dies des de la conclusió de la instrucció reservada proposarà al delegat corresponent del Provincial l'adopció de les mesures que siguin procedents, sancionarà d'acord amb les normes laborals aquells incompliments o infraccions que constitueixin faltes d'aquest ordre, sense perjudici de les responsabilitats administratives o penals que puguin concórrer, que hauran de ser posades immediatament en coneixement de les autoritats administratives o judicials competents.

2. En el cas d'infraccions comeses per col·laboradors, el Comitè de Observança, en funció de la gravetat i reiteració dels fets, decidirà si hi ha lloc a una amonestació o s'ha de posar fi a la col·laboració, sense perjudici també de les responsabilitats administratives o penals que poguessin concórrer, que hauran de ser posades immediatament en coneixement de les autoritats administratives o judicials competents.

64. Quan hi hagi responsabilitats administratives o penals, es col·laborarà sempre en la investigació dels fets aportant proves al llarg del procediment per esclarir-les, es procedirà com més aviat a reparar o disminuir el dany causat per la infracció o el delicte i s'establiran mesures eficaces per prevenir i descobrir les infraccions que en el futur es puguin cometre amb els mitjans o sota la cobertura de qualsevol institució de la Companyia d'Espanya.

65. 1. En el cas que sigui algun directiu qui hagi infringit el Codi, la comunicació haurà de dirigir-se per escrit al Delegat corresponent del Provincial o al Comitè d'Observança. Rebuda la comunicació, el Delegat del Provincial procedirà a adoptar les mesures cautelars que consideri oportunes, donant compte de les mateixes al Comitè de Observança, a qui remetrà en el termini més breu possible totes les actuacions.

2. El Comitè de Observança, si percebés que en els fets hi ha indicis d'alguna infracció del Codi, en el termini més breu possible obrirà una instrucció reservada per a la seva indagació i comprovació. Amb aquesta finalitat, podrà demanar totes les informacions, testimonis o opinions que consideri necessàries.

3. Si el Comitè de Observança decidís el sobreseïment, tota informació reservada que figuri a l'expedient haurà de ser destruïda. En altre cas, a la vista de les actuacions realitzades en els terminis i termes que preveu aquest annex, proposarà al delegat del Provincial l'adopció de les mesures o sancions que procedeixin.

4. Contra la decisió adoptada pel Delegat del Provincial hi cap recurs davant del Provincial de la Companyia.

66. En el cas que una persona física hagués resultat víctima d'algun delictes, a part d'establir com més aviat les mesures que s'estimin més convenients per reparar o disminuir el dany causat, se li prestarà el suport necessari per tal d'eliminar les seqüeles de tot tipus que se li poguessin haver causat.

Notes:

- 1 Cf. Sant Ignasi, *Primer Examen i General* (Ex.), (3).
- 2 O "servei de Déu *en ajuda* del proïsme", o també "servei de Déu *ajudant* el proïsme.
- 3 Cf. Constitucions (163).
- 4 Cf Fórmula de l'Institut (FI), 1; NC 245 &1. El fi institucional ha estat formulat recentment, sota la denominació de *missió de la Companyia*, com "el servei de la fe, del qual la promoció de la justícia en constitueix una exigència absoluta", juntament amb "la proclamació inculturada de l'Evangelí i el diàleg amb altres tradicions religioses, com dimensions integrals de l'evangelització" (NC 4 &1, 245 &3).
- 5 Cf. Cons (637).
- 6 Tenen un significat especial en aquest context les "Instruccions" donades pel mateix Sant Ignasi o pel seu mandat a jesuïtes enviats a determinades missions, complint així la previsió general, a què fan referència les Constitucions (612-614, 620-630).
- 7 "Codi de conducta" és una declaració expressa de la política, valors o principis en què s'inspira el comportament d'una empresa o institució en allò que fa referència al desenvolupament dels seus recursos humans, i a la seva interacció amb els seus empleats i col·laboradors, els clients o destinataris de la seva activitat, els governs i les comunitats on la desenvolupa, i a la seva gestió mediambiental. També conté organismes i procediments per tal de supervisar la seva pròpia observança i corregir i sancionar les possibles infraccions (OIT).



JESUÏTES
Catalunya