



CÓDIGO DE CONDUCTA

CÓDIGO DE
CONDUCTA_31oct25_V01.00

CÓDIGO DE CONDUCTA Y BUENAS PRÁCTICAS RESPONSABLES

ASOCIACIÓN EDUCACION Y CULTURA



CÓDIGO DE CONDUCTA

CÓDIGO DE
CONDUCTA_31oct25_V01.00

Cuadro Gestión Documental de Revisiones

Versión	Fecha	Cambios	Autor	Revisado por	Aprobado por	Nombre del Documento
1.00	31/10/2025	Creación	Fdo: M. Concepción Mtnz Mtnz	Fdo: ADcuatro	Fdo: Junta Directiva	CÓDIGO DE CONDUCTA_31oct25_V01.00

Contenido

1	DEFINICIÓN Y OBJETO	4
2	ÁMBITO DE APLICACIÓN	6
3	PRINCIPIOS GENERALES	6
4	ACTUACIÓN PREVENTIVA	8
5	MARCO NORMATIVO	9
5.1	Deberes laborales.....	9
5.2	Potestad de dirección y control de la actividad laboral.....	9
5.3	La responsabilidad civil y penal	10
6	ÁMBITO RELACIONAL	13
6.1	Relaciones con el personal	13
6.2	Relaciones con terceros y participantes.....	15
6.3	Relaciones con proveedores.....	15
6.4	Relaciones con autoridades.....	16
7	NORMAS DE CONDUCTA Y PRÁCTICAS RESPONSABLES	17
7.1	Cumplimiento de la legislación aplicable y de la normativa interna.....	17
7.2	Conflictos de interés.....	18
7.3	Uso de bienes y servicios de la AEC.....	18
7.4	Confidencialidad de la información y protección de datos personales.....	19
7.5	Protección de la propiedad intelectual	21
7.6	Registro de operaciones	21
7.7	Ética en la información financiera.	22
7.8	Información privilegiada.....	22
7.9	Denuncias de infracciones.....	22
7.10	Publicidad del Código	23
8	REVISIÓN	24

1 Definición y objeto

“Los derechos humanos, la espiritualidad y los valores povedanos constituyen la base y el horizonte en la AEC”

El "Código de Conducta y Prácticas Responsables de la AEC (en adelante “la AEC”) es fruto de la refundición de las normas de conducta desarrolladas en los protocolos internos de la entidad. En adelante se le denominará Código de Conducta.

El Código de Conducta establece los criterios de actuación que deben ser observados en la AEC en el desempeño de sus responsabilidades profesionales y colaboraciones voluntarias.

Este Código establece las pautas de comportamiento que deben seguir todos las personas empleadas, voluntarias y colaboradoras de la AEC.

Nuestra fe en el Dios de la vida, impulsor de una nueva experiencia humana, de una forma diferente de concebir la convivencia y la construcción del mundo, más justa y compasiva, tiene implicaciones históricas: transformar la realidad en vida plena y de calidad para todas las personas.

Del mismo modo nuestra vocación-misión nos llama a impulsar este mensaje y hacer realidad esta vida plena para todas las personas y preferentemente para las que se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad y/o desventaja. Nuestro compromiso es de contribuir a eliminar los obstáculos que impiden el pleno goce de la dignidad de toda persona y sus derechos.

El objetivo del presente Código es procurar un comportamiento profesional, ético y responsable en la AEC y de todo su personal contratado, voluntario y colaborador en el desarrollo de sus actividades, como elemento básico de su cultura en la que se asienta la formación y el desarrollo personal y profesional de las personas vinculadas a la AEC.

A tal efecto, se definen los principios y valores que deben regir las relaciones en la AEC con sus grupos de interés (personas contratadas, voluntarias, colaboradoras, participantes en sus actividades, proveedores, entidades públicas y privadas, etc. con las que interactúa).

Para ello, el Código de Conducta:

- Facilita el conocimiento y la aplicación de la cultura de la AEC firmemente asentada en el cumplimiento de los derechos humanos y sociales y en la efectiva integración de la AEC en todo el colectivo de personas contratadas, voluntarias y colaboradoras, con respeto a su diversidad.
- Establece el principio de debida diligencia para la prevención, detección y erradicación de conductas irregulares, cualquiera que sea su naturaleza, comprendiendo, entre otros, el análisis de los riesgos, la definición de responsabilidades, la formación de las personas contratadas, voluntarias y colaboradoras y, en su caso, de terceros relacionados directamente con la AEC, y la formalización de procedimientos, en especial, para la notificación e inmediata eliminación de conductas irregulares.
- Tiene en cuenta el principio de responsabilidad penal de las personas jurídicas, recogido en el ordenamiento jurídico español donde la AEC opera, previene y proscribire la existencia de comportamientos que puedan determinar la responsabilidad de la AEC entre su representante legal, personas contratadas, voluntarias, colaboradoras o por cualquier otra persona que esté sometida a la autoridad de la AEC.

Las personas contratadas, voluntarias y colaboradoras siempre deben guiarse por los siguientes principios básicos:

- Actuar siempre de forma legal y honesta.
- Evitar cualquier conducta que pueda dañar o poner en peligro a la AEC o a su imagen reputacional.
- Priorizar los intereses de la AEC sobre los intereses personales o de otra índole.

2 Ámbito de aplicación

El Código se aplica en la AEC y vincula a todo su personal contratado, voluntario o colaborador (en adelante “personal”) independientemente de su posición y función dentro de la misma.

La aplicación del Código, total o parcial podrá hacerse extensiva a cualquier persona física y/o jurídica relacionada con la AEC, cuando así convenga para el cumplimiento de su finalidad y sea posible por la naturaleza de la relación.

El Código será notificado a todo el personal que mantenga una relación contractual con la AEC. Asimismo, la obligación de su cumplimiento será recogida expresamente en los contratos de trabajo de las personas contratadas, a quienes les será entregada una copia o se le facilitará el acceso al mismo con ocasión de su incorporación a la AEC.

La exoneración del cumplimiento, para casos concretos debidamente justificados, sólo podrá ser autorizada por el Comité Ético que deberá dar cuenta, a la mayor brevedad, al Órgano de representación.

3 Principios generales

- **Principio de buen gobierno:** La AEC está comprometida con las recomendaciones nacionales e internacionales en materia de buen gobierno, con los principios de la ética y con la transparencia en todos los ámbitos de actuación.
- **Principio de compromiso con derechos constitucionales:** La AEC manifiesta su compromiso y vinculación con los derechos constitucionales, tales como derecho de opinión, asociación, expresión, intimidad, imagen, secreto de las comunicaciones y dignidad de cualquier persona que tiene una relación contractual con la AEC, con el alcance y contenido que el Tribunal Constitucional les confiere.

- **Principio de compromiso social:** La AEC busca permanentemente el compromiso con su proyecto, el mantenimiento y la potenciación de la ilusión de creer en lo que se hace y en poder mejorar día a día. Los valores, compromiso ético y el excelente trato personal completan y definen la cultura de trabajo de la AEC.
- **Principio de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** La AEC respeta la vida personal y familiar de las personas contratadas, voluntarias y colaboradoras y promoverá acciones que faciliten el equilibrio entre la vida personal y sus funciones de forma responsable.
- **Principio de igualdad de oportunidades:** La AEC 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.
- **Principio de integridad relacional:** Todas aquellas personas que tengan relación con la AEC están obligadas a desarrollar sus actividades siguiendo los más elevados estándares éticos, siendo honestos e inspirando confianza, con un comportamiento coherente e inquebrantable, velando en todo momento por la buena reputación de la AEC.
- **Principio de interés público:** Inspirar todas las actuaciones de manera que persigan el interés general sobre el interés propio, evitando el empleo de recursos públicos para la satisfacción de intereses particulares.
- **Principio de intimidad:** La AEC respeta el derecho a la intimidad del personal en todas sus manifestaciones, y en especial en lo que se refiere a datos de carácter personal, médico y económico. Por ello, se compromete a no divulgar datos de carácter personal salvo consentimiento del interesado y en los casos de obligación legal o cumplimiento de resoluciones judiciales o administrativas. Además, en ningún caso podrán ser tratados los datos de carácter personal para fines distintos de los legal o contractualmente previstos. Por otro lado, tanto el personal, como los profesionales que mantienen una relación con la AEC,

quedan sujetos a la cláusula de confidencialidad y compromiso de mantener en secreto los datos confidenciales.

- **Principio de seguridad y salud en el trabajo:** La AEC, promueve como parte esencial de su actividad la seguridad y salud en el trabajo y aplica, en colaboración con el personal las medidas preventivas establecidas al respecto en la legislación vigente y cualquiera otras que se pudieran establecer en el futuro, velando porque sean observadas estrictamente por estas.

4 Actuación preventiva

¿QUE DEBEMOS HACER ANTES DE TOMAR UNA DECISIÓN?

Antes de tomar cualquier decisión debemos plantearnos lo siguiente:

¿Vulnera alguna Ley o regulación?
¿Es contraria a los valores, normas o políticas de la AEC?
¿Si mi comportamiento se conociese se podría considerar inapropiado o poco profesional?

Ante cualquier duda antes de tomar la decisión contacta con el Comité Ético.

Este Código ético es un marco de referencia, es un instrumento de ayuda y facilita el conocer las normas, conductas y valores que inspiran el sentido de nuestro ser y hacer en la AEC. Se rige por los principios de responsabilidad social, transparencia, justicia, calidad en la prestación de servicios, actuación profesional, eficacia, respeto a la pluralidad y a la diferencia.

Los incumplimientos de este Código pueden dar lugar a sanciones disciplinarias de acuerdo con la legislación laboral, aparte de las posibles responsabilidades legales que puedan resultar de su aplicación.

Como integrante de la AEC tu obligación es:

- Conocer y aplicar las normas contenidas en este Código y las políticas y normas que se implantan y se desarrollan en la AEC.
- Consultar en caso de duda. En una actividad tan amplia y diversa como la que desarrolla la AEC se hace imposible que todas las circunstancias o situaciones que se plantean en la actividad diaria puedan quedar recogidas. De esta manera, y si bien nuestra obligación será la de aplicar los principios que inspiran este código, es recomendable que en caso de duda se consulte al Comité Ético.
- La aplicación de este código de conducta en ningún caso limitara los derechos del personal, siendo las obligaciones recogidas en este Código vinculantes cuando sean acordes con las disposiciones del Derecho Laboral.

5 Marco normativo

5.1 Deberes laborales

- Art. 5 a) y c) del RDL 2/2015, de 23 de octubre, Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante “ET”)

“Los trabajadores tienen como deberes básicos: a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia. c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.”

5.2 Potestad de dirección y control de la actividad laboral

- Art. 20 pts. 1 y 2 del ET.

“1. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue.

2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél, en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.”

- Convenios Colectivos de aplicación

5.3 La responsabilidad civil y penal

En la que pueda incurrir la AEC por los actos u omisiones realizados por algún personal de la misma, con ocasión de la realización de sus funciones.

A) Responsabilidad civil

Artículo 1.903 del Código Civil:

"La obligación que impone el artículo anterior es exigible, no sólo por los actos u omisiones propios, sino por los de aquellas personas de quienes se debe responder. [...]"

Lo son igualmente los dueños o directores de un establecimiento o empresa respecto de los perjuicios causados por sus dependientes en el servicio de los ramos en que los tuvieron empleados, o con ocasión de sus funciones. [...]"

La responsabilidad de que trata este artículo cesará cuando las personas en él mencionadas prueben que emplearon toda la diligencia de un buen padre de familia para prevenir el daño"

Artículo 1.904 del Código Civil:

"El que paga el daño causado por sus dependientes puede repetir de éstos lo que hubiese satisfecho.

Cuando se trate de Centros docentes de enseñanza no superior, sus titulares podrán exigir de los profesores las cantidades satisfechas, si hubiesen incurrido en dolo o culpa grave en el ejercicio de sus funciones que fuesen causa del daño."

B) Responsabilidad penal

Artículo 31 bis del Código Penal:

"1. En los supuestos previstos en este Código, las personas jurídicas serán penalmente responsables:

a) De los delitos cometidos en nombre o por cuenta de las mismas, y en su beneficio directo o indirecto, por sus representantes legales o por aquellos que actuando individualmente o como integrantes de un órgano de la persona jurídica, están autorizados para tomar decisiones en nombre de la persona jurídica u ostentan facultades de organización y control dentro de la misma.

b) De los delitos cometidos, en el ejercicio de actividades sociales y por cuenta y en beneficio directo o indirecto de las mismas, por quienes, estando sometidos a la autoridad de las personas físicas mencionadas en el párrafo anterior, han podido realizar los hechos por haberse incumplido gravemente por aquéllos los deberes de supervisión, vigilancia y control de su actividad atendidas las concretas circunstancias del caso.

2. Si el delito fuere cometido por las personas indicadas en la letra a) del apartado anterior, la persona jurídica quedará exenta de responsabilidad si se cumplen las siguientes condiciones:

1.^a el órgano de administración ha adoptado y ejecutado con eficacia, antes de la comisión del delito, modelos de organización y gestión que incluyen las medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir delitos de la misma naturaleza o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión;

2.^a la supervisión del funcionamiento y del cumplimiento del modelo de prevención implantado ha sido confiada a un órgano de la persona jurídica con poderes autónomos de iniciativa y de control o que tenga encomendada legalmente la función de supervisar la eficacia de los controles internos de la persona jurídica;

3.^a los autores individuales han cometido el delito eludiendo fraudulentamente los modelos de organización y de prevención y

4.^a no se ha producido una omisión o un ejercicio insuficiente de sus funciones de supervisión, vigilancia y control por parte del órgano al que se refiere la condición 2.^a

En los casos en los que las anteriores circunstancias solamente puedan ser objeto de acreditación parcial, esta circunstancia será valorada a los efectos de atenuación de la pena.

3. En las personas jurídicas de pequeñas dimensiones, las funciones de supervisión a que se refiere la condición 2.^a del apartado 2 podrán ser asumidas directamente por el órgano de administración. A estos efectos, son personas jurídicas de pequeñas dimensiones aquéllas que, según la legislación aplicable, estén autorizadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias abreviada.

4. Si el delito fuera cometido por las personas indicadas en la letra b) del apartado 1, la persona jurídica quedará exenta de responsabilidad si, antes de la comisión del delito, ha adoptado y ejecutado eficazmente un modelo de organización y gestión que resulte adecuado para prevenir delitos de la naturaleza del que fue cometido o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión.

En este caso resultará igualmente aplicable la atenuación prevista en el párrafo segundo del apartado 2 de este artículo.

5. Los modelos de organización y gestión a que se refieren la condición 1.^a del apartado 2 y el apartado anterior deberán cumplir los siguientes requisitos:

1.º Identificarán las actividades en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos que deben ser prevenidos.

2.º Establecerán los protocolos o procedimientos que concreten el proceso de formación de la voluntad de la persona jurídica, de adopción de decisiones y de ejecución de las mismas con relación a aquéllos.

3.º Dispondrán de modelos de gestión de los recursos financieros adecuados para impedir la comisión de los delitos que deben ser prevenidos.

4.º Impondrán la obligación de informar de posibles riesgos e incumplimientos al organismo encargado de vigilar el funcionamiento y observancia del modelo de prevención.

5.º Establecerán un sistema disciplinario que sancione adecuadamente el incumplimiento de las medidas que establezca el modelo.

6.º Realizarán una verificación periódica del modelo y de su eventual modificación cuando se pongan de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones, o cuando se produzcan cambios en la organización, en la estructura de control o en la actividad desarrollada que los hagan necesarios."

- **Artículo 13.1 Ley Orgánica de Protección Jurídica del Menor:**

"Toda persona o autoridad, y especialmente aquellos que por su profesión o función detecten una situación de maltrato, riesgo, o desamparo, deben comunicarlo a la autoridad o a sus agentes más próximos, sin perjuicio de prestarle el auxilio inmediato que precise".

- **Artículo 262 Ley de Enjuiciamiento Criminal:**

"Los que por razón de sus cargos, profesiones u oficios tuvieren noticia de algún delito público, estarán obligados a denunciarlo inmediatamente al Ministerio Fiscal, al Tribunal competente, al Juez de instrucción y, en su defecto, al municipal o al funcionario de policía más próximo al sitio, si se tratare de un delito flagrante."

6 **Ámbito relacional**

6.1 Relaciones con el personal

La AEC desde sus inicios siempre ha estado preocupada en promover ambientes de trabajo donde se pueda llevar a cabo el desarrollo personal y profesional de todo su personal. Para ello la integración de todo tipo de personas sin distinción de sexos o razas hace de la AEC un ejemplo de multiculturalidad que lleva al éxito. Valores como el respaldo y el respeto mutuo, y la comunicación fluida entre los miembros de los equipos facilitan de modo fundamental el correcto funcionamiento de los equipos de trabajo.

La AEC, además, considera que el bienestar y la salud de las personas son elementos importantes para su éxito, y trabajará activamente para eliminar los riesgos para la salud y crear un ámbito laboral seguro. La seguridad en los lugares de trabajo es una condición innegable y una responsabilidad mutua y compartida por todo el personal. El personal debe mejorar los procesos para evitar lesiones, enfermedades, muertes, daños a la propiedad o al medio ambiente, dando la debida atención a todas las normas de seguridad y requerimientos normativos. Cualquier incidente relativo al medio ambiente o a cuestiones de seguridad debe ser declarado. El personal es responsable de cumplir rigurosamente las normas de salud y seguridad en los lugares donde desarrolla su actividad, y de velar por su propia seguridad y por la de las personas que participan en las actividades (en adelante “participantes”).

Ningún personal de la AEC será objeto de discriminación por razón de raza, discapacidad física, enfermedad, religión, orientación sexual, opinión política, edad, nacionalidad o género.

La AEC prohíbe toda forma de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal entre el personal, así como cualquier otra conducta que pudiera generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil.

Las personas contratadas en la AEC tienen reconocido el derecho de sindicación, de libertad de asociación y de negociación colectiva, y deben ser tratadas con respeto y dignidad.

El horario laboral semanal y las horas extraordinarias de las personas contratadas no excederán el límite legal establecido por la legislación española y el convenio colectivo aplicable. Las horas extraordinarias serán siempre voluntarias, retribuidas y registradas en consonancia con lo dispuesto en la ley. El salario que reciben las personas contratadas de la AEC es acorde con la función desempeñada, siempre respetando el convenio del sector que corresponde en España.

La AEC considera a las personas como factor clave, y por ello defiende y promueve el cumplimiento de los derechos humanos y laborales y se compromete a la aplicación de la normativa y buenas prácticas en materia de condiciones de empleo, salud y seguridad en el puesto de trabajo.

El personal de la AEC colaborará en el cumplimiento estricto de la normativa laboral aplicable y en la prevención, detección y erradicación de irregularidades en esta materia. Todo el personal está obligado a actuar en sus relaciones conforme a criterios de respeto, dignidad y justicia, teniendo en cuenta la diferente sensibilidad cultural de cada persona y no permitiendo ninguna forma de violencia, acoso o abuso en el ámbito del trabajo, ni discriminaciones por razón de raza, religión, edad, nacionalidad, género o cualquier otra condición personal o social ajena a sus condiciones de mérito y capacidad, con especial consideración hacia la atención e integración laboral de las personas con discapacidad o minusvalías.

Está prohibido el consumo de sustancias que pudieran afectar al debido cumplimiento de las obligaciones profesionales, así como la asistencia al trabajo bajo la influencia de alcohol o cualquier droga o sustancia ilegal. La AEC tiene tolerancia cero con el uso de drogas ilegales y el consumo de alcohol u otras sustancias. La infracción de esta norma podría ser motivo de despido/desvinculación por causa justificada. En caso de tener que tomar algún medicamento que pueda poner en peligro el desarrollo del trabajo se deberá consultar con carácter previo al médico.

El personal no podrá ser influenciado mediante la recepción de favores ni intentarán influenciar a terceros de forma inadecuada mediante la entrega de favores.

Tampoco podrán ofrecer o aceptar regalos en nombre de la entidad. En el caso de que deba realizarse un regalo, se deberá pedir autorización por escrito al Órgano de representación quién analizará las circunstancias y lo autorizará siempre que sea socialmente adecuado y acorde a la actividad y fines de la AEC.

Siempre que se reciba o realice un regalo, independientemente de la persona que lo entrega/recibe y/o el valor que pueda tener, se debe enviar un correo electrónico al Órgano de representación, informando de los siguientes extremos:

- Nombre de la persona que ha hecho el regalo.
- A quien va dirigido el regalo.
- Contenido.

En el caso de que alguien del personal de la AEC reciba un regalo, deberá devolverlo de la misma manera que lo recibió. En el caso de que le resulte imposible o incomodo, se deberá informar al Órgano de representación, de manera inmediata.

6.2 Relaciones con terceros y participantes

La AEC tratará de manera justa y conforme a la ley a todos los terceros con los que se relacione en el ejercicio de su responsabilidad. Todo el personal está obligado a actuar, en sus relaciones con las personas participantes, conforme a criterios de consideración, respeto y dignidad, teniendo en cuenta la diferente sensibilidad cultural de cada persona y no permitiendo discriminaciones en el trato por razón de raza, religión, edad, nacionalidad, género o cualquier otra condición personal o social prohibida por la ley, con especial consideración hacia la atención de las personas con discapacidad.

6.3 Relaciones con proveedores

Los proveedores de la AEC deberían cumplir el presente Código en lo que les resulte de aplicación. El personal de la AEC se relacionará con sus proveedores de bienes y servicios de forma lícita, ética y respetuosa.

La selección de los proveedores se regirá por criterios de objetividad y transparencia, conciliando el interés de la AEC en la obtención de las mejores condiciones, con la conveniencia de mantener relaciones estables con proveedores éticos y responsables.

La adjudicación de contratos corre a cargo del Órgano de representación.

Ningún personal de la AEC podrá ofrecer, conceder, solicitar o aceptar, directa o indirectamente, regalos o dádivas, favores o compensaciones, en metálico o en especie, cualquiera que sea su naturaleza, que puedan influir en el proceso de toma de decisiones relacionado con el desempeño de las funciones derivadas de su cargo. Cualquier regalo o dádiva recibido contraviniendo el presente Código, deberá ser inmediatamente devuelto y comunicada esta circunstancia al Órgano de representación. De no ser razonablemente posible la devolución del regalo o dádiva, se entregará al Órgano de representación que, tras emitir el correspondiente recibo, lo destinará a fines de interés social.

6.4 Relaciones con autoridades

Las relaciones con autoridades, organismos públicos o privados, entidades, etc. se plantearán bajo los principios de cooperación y transparencia. El personal se relacionará con estos de forma lícita, ética, respetuosa y alineada con las disposiciones nacionales e internas para la prevención de la corrupción y el soborno.

El personal deberá:

- 1- Tener conocimiento de la "Política antifraude " de la AEC.
- 2- Documentar las decisiones tomadas y acreditar el cumplimiento de las normas internas y externas aplicables, con el objetivo de facilitar que terceros y el Órgano de representación de la AEC puedan revisar el cumplimiento normativo en este ámbito.

Como regla general, ningún personal de la AEC podrá ofrecer, conceder, solicitar o aceptar, directa o indirectamente, regalos o dádivas, favores o compensaciones, cualquiera que sea su naturaleza, a/de cualquier autoridad, o miembro de organismo público o privado, o entidad, etc.

El personal de la AEC se abstendrá de realizar pagos para agilizar trámites, consistentes en la entrega de dinero u otras cosas de valor, cualquiera que sea su importe, a cambio de asegurar o agilizar el curso de un trámite o actuación cualquiera que sea su naturaleza, frente a cualquier órgano judicial, administración pública u organismo oficial.

Cualquier participación, directa o indirecta, en actos de soborno, cohecho, contribuciones indirectas u pagos similares está expresamente prohibida. Incluso cualquier conducta o actividad que pudiera dar lugar a la aparición o sospecha de dicha conducta o a un intento de esta.

El personal debe tener claro que ofrecer o entregar cualquier tipo de beneficio indebido para influir en la decisión de otra persona –aun no tratándose de funcionario público– puede tener consecuencias graves.

No solo pueden ser sancionados disciplinariamente, sino que también podrían enfrentarse a cargos penales.

Los beneficios impropios pueden incluir cualquier cosa de valor para el receptor, (contratos de trabajo, consultorías...)

El uso de los fondos o activos de la AEC para cualquier propósito ilegal o impropio están estrictamente prohibido, y es responsabilidad del Órgano de representación que se realicen los controles internos necesarios para garantizar esta prohibición.

El personal de la AEC se asegurará de que las ayudas solicitadas o recibidas de las administraciones públicas o entidades públicas o privadas, reciban un uso adecuado y que su solicitud es transparente, evitando falsear las condiciones para su obtención o darles un uso distinto a aquél para el que fueron otorgados.

7 Normas de conducta y prácticas responsables

7.1 Cumplimiento de la legislación aplicable y de la normativa interna

Todo el personal de la AEC debe cumplir las normas y procedimientos establecidos, así como las instrucciones que pudieran aprobarse en su desarrollo. La AEC se compromete a poner los medios necesarios para que el personal conozca y comprenda la normativa interna y externa necesaria para el ejercicio de sus responsabilidades.

Para facilitar el debido control interno, las decisiones del personal de la AEC serán trazables desde el punto de vista del cumplimiento normativo, de modo que la adecuación de las decisiones a las normas internas y externas sea justificable, comprobable y verificable, en el caso de revisión por parte de la AEC o de terceros.

En caso de incumplimiento del Código, la AEC cuenta con un Canal Ético de denuncias que permite a cualquier persona relacionada con la AEC denunciar, de manera confidencial, cualquier irregularidad que, a su juicio, suponga una vulneración del Código.

7.2 Conflictos de interés

El personal de la AEC deberá evitar situaciones que puedan suponer un conflicto entre sus intereses personales y los de la AEC. También deberán abstenerse de representarlo y de intervenir o influir en la toma de decisiones en las cuales, directa o indirectamente, ellos mismos o un tercero vinculado a ellos, tuvieran un interés personal. No podrán valerse de su posición en la AEC para obtener ventajas patrimoniales o personales ni oportunidades de negocio propias.

7.3 Uso de bienes y servicios de la AEC

El personal de la AEC utilizará eficientemente los bienes y servicios de la misma y no harán uso de ellos en beneficio propio. Deben proteger los bienes de la AEC y utilizarlos únicamente de forma adecuada y eficiente.

El personal de la AEC intentará proteger los bienes de la AEC contra pérdida, daño, uso incorrecto, robo, fraude, malversación y destrucción. Estas obligaciones cubren tanto los activos tangibles como intangibles incluido el know-how, la información confidencial y los sistemas informáticos.

A este respecto, el personal de la AEC en ningún caso hará uso de los equipos que se ponen a su disposición para instalar o descargar programas, aplicaciones o contenidos cuya utilización sea ilegal, que contravengan las normas de la AEC o que puedan perjudicar su reputación. Tampoco harán uso de fondos o tarjetas de la AEC para sufragar actuaciones que no sean propias de la actividad de la AEC.

El personal de la AEC debe conocer que los documentos y datos contenidos en los sistemas y equipos de tecnologías de la información de la AEC son propiedad de ésta y pueden estar sujetos a revisión por parte del Órgano de representación o por terceros designados por éste, cuando así se considere necesario y esté permitido por la normativa en vigor.

7.4 Confidencialidad de la información y protección de datos personales

El personal de la AEC tiene la obligación de proteger la información y el conocimiento generado en el seno de la AEC, de su propiedad o aquella que custodie.

Algunos de los registros de la AEC, informes, documentos, dispositivos, procesos y métodos que no están en el dominio público, son considerados por la AEC como secretos y confidenciales, y se prohíbe la revelación de esta información sin la debida autorización expresa y por escrito.

El personal se abstendrá de utilizar en su propio beneficio cualquier dato, información o documento obtenido durante el ejercicio de su actividad en la AEC. Tampoco comunicarán información a terceros, excepto en cumplimiento de la normativa aplicable, de las normas de la AEC o cuando sean expresamente autorizados a ello. Asimismo, tampoco utilizarán datos, información o documentos de carácter confidencial provenientes de una tercera entidad sin su autorización por escrito.

El personal de la AEC se compromete a mantener la confidencialidad y a hacer un uso acorde con la normativa interna en la materia, de cualquier dato, información o documento obtenido durante el ejercicio de sus responsabilidades en la AEC. Con carácter general, y a menos que se les indique lo contrario, la información a la que tienen

acceso debe ser considerada confidencial y únicamente podrá ser usada para la finalidad para la que fue obtenida.

Asimismo, no se deberá hacer duplicados o reproducir, ni hacer mal uso de la información, a excepción que sea necesario para el desarrollo de sus tareas previa aprobación. No se almacenará la información en sistemas de información que no sean propiedad de la AEC, salvo en los casos y finalidades expresamente autorizados.

La obligación de confidencialidad permanecerá una vez concluida la actividad en la AEC y comprenderá la obligación de devolver cualquier material relacionado con la AEC que tenga en su poder el personal en el momento del cese de su relación de cualquier tipo con la AEC.

El personal de la AEC deberá respetar la intimidad personal y familiar de todas aquellas personas a cuyos datos tenga acceso.

Las autorizaciones de utilización de datos deben responder a solicitudes concretas y justificadas. El personal de la AEC deberá cumplir estrictamente las normas, internas y externas, establecidas para velar por el buen tratamiento de la información y de los datos aportados a la AEC por terceros.

En la recopilación de datos de carácter personal del personal, participantes, o cualquier persona o entidad con la que se guarde una relación contractual o de otra naturaleza, todo el personal de la AEC debe preocuparse de obtener los consentimientos, cuando resulta preceptivo, y se compromete a la utilización de los datos conforme a la finalidad autorizada por el otorgante de dicho consentimiento. Asimismo, el personal de la AEC debe conocer y respetar todos los procedimientos internos implementados respecto del almacenamiento, custodia y acceso a los datos y que están destinados a garantizar los diferentes niveles de seguridad exigidos conforme a la naturaleza de estos.

El personal comunicará a la persona responsable de la protección de datos personales de la AEC cualquier incidencia que detecten relacionada con la confidencialidad de la información o con la protección de datos personales.

7.5 Protección de la propiedad intelectual

La AEC está comprometida con la protección de la propiedad intelectual propia y ajena. Los derechos de propiedad intelectual son un activo de valor incalculable, y como tal deben protegerse y respetarse tanto de manera interna como externa. De manera no excluyente, se recogen en esta categoría derechos de autor, reproducción, secretos comerciales derechos sobre conocimientos y transmisión o reproducción de estos.

El personal de la AEC se compromete a:

- No utilizar el logo o marca de la AEC a un fin que no sea el propio del objeto de la AEC, ni asociarla nunca a contenido de carácter ofensivo, difamatorio o degradante.
- La propiedad intelectual fruto del trabajo del personal durante su permanencia en la AEC, usando los medios de la AEC y como desarrollo de su actividad, será propiedad de la AEC.
- El personal podrá hacer uso únicamente de bienes protegidos por el derecho a la propiedad intelectual de los que la AEC tenga cedido el uso, pague licencia de uso, o estén catalogados como de uso libre.
- El personal tiene prohibido copiar, publicar, reproducir, almacenar o poner a disposición de terceros bienes protegidos por el derecho a la propiedad intelectual de los que la AEC no tenga cedido el uso, no pague licencia de uso, o no estén catalogados como de uso libre.
- No contribuir ni participar en cualquier red de intercambio de ficheros protegidos.
- Cuando se tenga derecho a uso de bienes protegidos, se velará por el correcto tratamiento de estos, de forma diligente y transparente, haciendo mención fiel si se requieres a las fuentes y autores de los mismos.

7.6 Registro de operaciones

Todas las operaciones con trascendencia económica que realice la AEC, figurarán con claridad y exactitud en registros contables apropiados que representen la imagen fiel de las transacciones realizadas y estarán a disposición de los miembros del Órgano de representación.

La AEC se compromete a implantar y mantener un adecuado sistema de control interno sobre la elaboración de la información financiera, garantizando la supervisión periódica de su eficacia.

7.7 Ética en la información financiera.

La AEC y su personal están comprometidos en proporcionar de forma plena, justa, exacta, oportuna y comprensible la información de los informes públicos.

Los registros y otros documentos se deben mantener de acuerdo con los requerimientos legales, reglamentarios o contractuales existentes. La AEC prohíbe a cualquier personal alterar o destruir los registros a excepción de aquellos que estén autorizados por su política o directrices. Los registros financieros deberán estar disponibles para su inspección por parte del Órgano de representación y los auditores en el momento que sean auditados.

La manipulación de la documentación de la AEC, incluida la introducción de partidas ficticias, la manipulación deliberada de las estimaciones, así como cualquier otra transacción incorrecta de la actividad está estrictamente prohibida.

7.8 Información privilegiada

El personal no deberá utilizar para su propio beneficio económico u de otro tipo, o revelar, para uso por terceros, la información privilegiada obtenida como resultado de su actividad. En la legislación vigente se encuentran previstas penas económicas y de prisión por la comisión de las acciones anteriormente indicadas. Además, estas acciones podrían ser motivo de despido/desvinculación por causa justificada. Estas prohibiciones se aplican a todo el personal, y órganos de gestión de la AEC.

7.9 Denuncias de infracciones

El personal de la AEC tiene el derecho y el deber de denunciar incumplimientos de este Código y de la normativa interna de la AEC que lleven a cabo otros miembros del personal. La denuncia deberá realizarse mediante los medios siguientes:

- Por correo postal a la dirección de la AEC:
Asociación Educación y Cultura
Comité Ético
Avenida del Valle, 23 - 28003 Madrid
- Por email, a la dirección de correo electrónico:
contacto@educacionycultura.org
- A través del formulario que se encuentra establecido en la web de la AEC
<https://aplicacion.egovit.es/areadenunciante/nuevadenuncia?CodInstitucion=59875065> y para su seguimiento
<https://aplicacion.egovit.es/areadenunciante/SeguimientoDenuncia>
- Personalmente, a través de una entrevista solicitada a algún miembro del Comité Ético.
- Verbalmente, por vía telefónica o a través de mensajería de voz por teléfono.

El procedimiento para la interposición de una denuncia está regulado en el protocolo “Canal Ético”.

7.10 Publicidad del Código

El Código se hará llegar a todo el personal, y será objeto de las adecuadas acciones de comunicación, formación y sensibilización para su oportuna comprensión y puesta en práctica en la AEC. La formación incluirá criterios y orientaciones para resolver dudas de acuerdo con la experiencia acumulada.

Todos los destinatarios de este código de conducta tendrán a su disposición cauces para trasladar sus dudas sobre el código de conducta en su ámbito respectivo que podrán dirigir directamente al órgano de control interno.

8 Revisión

El presente Código de Conducta refleja los valores y principios fundamentales que se desea vivir y poner en práctica en la AEC. Cada persona tiene la responsabilidad de actuar de acuerdo con estas pautas, promoviendo un ambiente de trabajo ético, respetuoso y colaborativo.

Al adherirse a este código, no solo se cumple con las obligaciones legales y éticas, sino que también se contribuye al éxito y reputación de la AEC.

Si tienes alguna duda o necesitas orientación sobre cómo aplicar este Código en situaciones específicas, no dudes en contactar con el Comité Ético.

Juntos, podemos asegurar que nuestros estándares se mantengan altos y que nuestra cultura organizacional sea un ejemplo que seguir.