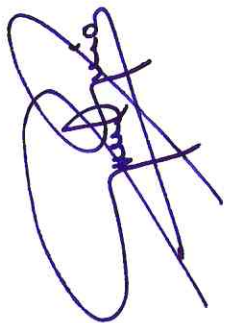


CÓDIGO ÉTICO DE LA FUNDACIÓN SUMMA HUMANITATE

ÍNDICE

1. Introducción
2. Principios éticos generales
3. Principios éticos derivados de la práctica asistencial
4. Criterios de actuación en la gestión
5. Criterios de organización
6. Mecanismos de Cumplimiento y Denuncia
7. Aprobación, difusión y entrada en vigor
8. Revisión y Actualización del Código Ético
9. Aceptación y Adhesión al Código Ético



1.- INTRODUCCIÓN

1.1. Origen y presentación.

Somos una fundación creada en el año 2006 por un grupo de laicos católicos comprometidos e independientes, que nace para servir y atender las necesidades asistenciales de la vida consagrada y del clero, así como para apoyar la acción social, educativa y pastoral de la Iglesia.

Desde el año 2013 formamos parte de la *Familia Humanitate*, una asociación con una misión más amplia, con el mismo espíritu y valores, que integra también a otras fundaciones y apoya otras iniciativas impulsadas por laicos y religiosos.

La Fundación Summa Humanitate es una entidad civil sin ánimo de lucro que se rige, con carácter enunciativo y no limitativo, por sus respectivos Estatutos y por el presente Código Ético, además de por todas las leyes y normas jurídicas que les sean de aplicación.

La Fundación Summa Humanitate, en adelante "la Fundación", con el deseo firme de "ayudar a los que ayudan, servir a los que sirven", de atender las necesidades que se le planteen y de fomentar el sostenimiento de las obras de la Iglesia y sus carismas, ha puesto especial cuidado en el desarrollo de un marco de referencia ético para todas sus actuaciones, relaciones y organización, desde un enfoque propio del humanismo cristiano y un desempeño altamente profesional y comprometido.

1.2. Identidad.

Misión.

Contribuir a la labor y sostenimiento de la Iglesia Católica; en el ámbito asistencial, cuidando y apoyando la gestión de sus casas de hermanas y hermanos mayores, casas sacerdotales y residencias; en el ámbito educativo, atendiendo sus necesidades de formación, acompañamiento y asesoramiento; en el ámbito de la acción social y la cooperación, favoreciendo a colectivos vulnerables tanto en España como en países en vías de desarrollo; y en el ámbito pastoral, colaborando en la evangelización a través de distintas iniciativas.

En relación con su misión específica en el ámbito asistencial, la Fundación Summa Humanitate ha desarrollado -para los centros y programas que gestiona- el *Modelo Vita Summa*, un modelo propio de gestión sociosanitaria y de cuidado integral de la persona mayor, centrado en la persona, que a partir de la prestación de una serie de servicios busca dignificar y acompañar esta etapa de la vida, promover el cuidado de la salud, contribuir al buen envejecer de las personas atendidas y crear espacios de encuentro en la vida comunitaria.

Visión.

Ser una fundación de referencia para las realidades eclesiales y colectivos vinculados a la Iglesia, tanto por el compromiso con sus carismas, prioridades

y necesidades, como por su forma de apoyar, cuidar y acompañar, acogiendo siempre con creatividad y apertura los nuevos desafíos.

Valores.

Los valores que se enuncian a continuación reflejan nuestra identidad, refuerzan nuestra cultura corporativa y promueven un entorno de trabajo positivo y eficaz.

- **Misión compartida:** Nos comprometemos con las entidades con las que trabajamos caminando juntos con un mismo propósito, asumiendo como propias sus necesidades y prioridades, y colaborando desde el respeto y la perspectiva de cada uno de sus carismas.

Hablar de misión compartida es hablar de respeto, compromiso, empatía, solidaridad (...)

- **Centralidad de la persona:** Ubicamos a la persona en el centro de todos nuestros servicios, velando especialmente por los más vulnerables, y lo hacemos reconociendo su dignidad, singularidad y multidimensionalidad, potenciando su autonomía, impulsando su desarrollo y promoviendo su integración.

Hablar de centralidad de la persona es hablar de la dignificación del cuidado, de la cultura del buen trato, de la protección de la intimidad, de la validación (...)

- **Profesionalidad:** Ponemos todo nuestro potencial, aprendizaje continuo y experiencia al servicio de la Iglesia, en beneficio de las personas, comunidades y entidades para las que trabajamos; asumiendo nuestros compromisos y responsabilidades con rigurosidad, buscando la calidad y excelencia en lo que hacemos y la eficiencia en cómo lo hacemos y el seguimiento para la mejora continua.

Hablar de profesionalidad es hablar de responsabilidad, honestidad, confidencialidad, calidad (...)

- **Espíritu de servicio:** Queremos servir con alegría, generosidad y sencillez, sin escatimar esfuerzos ni buscar protagonismos, teniendo en cuenta que la disponibilidad es una actitud característica de nuestra forma de ser y actuar.

Hablar de espíritu de servicio es hablar de disponibilidad y generosidad, cercanía, humildad, colaboración (...)

- **Escucha y Ternura en la atención:** Ponemos especial cuidado en el modo de desarrollar nuestros servicios, acompañando y fomentando relaciones de encuentro, diálogo y colaboración entre todos, favoreciendo un clima de cercanía, comprensión y delicadeza.

Hablar de escucha y ternura es hablar de cuidar con humanidad.

- **Adaptabilidad innovadora:** Nos adecuamos a las necesidades y circunstancias concretas de cada entidad y comunidad, ajustando a

medida nuestros servicios, siendo creativos y flexibles ante las peticiones y nuevos retos que se nos presentan.

- **Compromiso social:** Promovemos el bienestar, motivación y desarrollo de nuestros trabajadores, integrándolos como miembros de una misma familia (Familia Humanitate), garantizando relaciones laborales cercanas y justas y procurando, en la medida de lo posible, una mejora en su calidad de vida.

Hablar de compromiso social implica avanzar hacia una cultura organizacional centrada en la dignidad y la persona.

A estos valores propios de la Fundación Summa Humanitate, hay que añadir los valores de **Independencia, Coherencia, Transparencia y Austeridad** que asume como miembro de la Asociación Familia Humanitate.

1.3. Propósito.

Partiendo del principio básico de "servir y acompañar la misión de la Iglesia con profesionalidad, ternura y espíritu de servicio, promoviendo el cuidado, la formación y la acción social en favor de los más vulnerables", el presente Código Ético como objeto y alcance los siguientes:

a. Objeto del Código Ético.

El presente Código Ético establece los valores, principios y normas de conducta que sirven de marco de referencia para regular y orientar el comportamiento de todos los miembros de Summa Humanitate en el desarrollo de sus actividades y en la relación con los colaboradores, usuarios y entidades externas.

A su vez, el cumplimiento del Código Ético persigue:

- Garantizar un ambiente de trabajo basado en la integridad, la transparencia, el respeto y la responsabilidad, fomentando una cultura organizacional ética y de fuerte compromiso social.
- Orientar la toma de decisiones en la práctica diaria y promover el cumplimiento de las mejores prácticas profesionales, asegurando que todas las acciones se realicen en coherencia con la misión y valores de la Fundación.
- Fortalecer la confianza de las entidades para las que trabajamos, así como la de los proveedores, colaboradores y la sociedad en general, reafirmando el compromiso de la Fundación con el cumplimiento de la normativa legal y los principios de justicia, equidad y sostenibilidad.

b. Alcance y Aplicabilidad.

La adhesión a este Código Ético es fundamental para mantener la integridad y la reputación de la Fundación, por lo que su cumplimiento es de carácter obligatorio para todos los integrantes de la misma que trabajen, colaboren o participen de algún modo; desde patronos, dirección y empleados hasta voluntarios, red de amigos y colaboradores externos de cualquier tipo, independientemente de su cargo, posición o del lugar en el que desempeñen sus actividades.

En concreto, deberán acatarlo:

- Miembros de los Órganos de Gobierno de la entidad: Patronato y Consejo de Dirección.
- Cargos de dirección de la Fundación: Dirección General, Dirección y responsables de departamentos, de centros y de obras.
- Trabajadores.
- Voluntarios.
- Red de amigos, donantes y colaboradores.

Este código no pretende abarcar la totalidad de las situaciones que se puedan presentar, no obstante, rige en todas las actividades y relaciones profesionales que se desarrollen dentro y fuera de la Fundación, tanto en el entorno laboral como en cualquier contexto en el que se represente directa o indirectamente a Summa Humanitate. Asimismo, es aplicable a la interacción con las entidades y beneficiarios de nuestros servicios, proveedores, administraciones públicas gubernamentales y la comunidad en general.

En caso de duda sobre su interpretación o aplicación, se realizará una consulta al Comité Ético de Familia Humanitate, órgano designado para determinar su modo de aplicación y supervisión, o al Comité Ético Asistencial de Fundación Summa Humanitate en cuestiones asistenciales. Cualquier incumplimiento de las disposiciones aquí establecidas podrá dar lugar a las medidas disciplinarias correspondientes, conforme a la normativa interna y legal vigente.

2. PRINCIPIOS ÉTICOS GENERALES

Los principios éticos que llamamos generales se refieren a unas obligaciones generales en el desempeño de las actividades y relaciones en términos de honestidad, diligencia, corrección, lealtad, integridad, transparencia y respeto mutuo.

Entre estos principios figuran:

2.1 Cumplimiento de la legislación aplicable.

La Fundación se compromete a cumplir fiel y respetuosamente con todas las obligaciones legales que le sean de aplicación, aunque defendemos el derecho a la objeción de conciencia ante aquellas leyes que consideremos contrarias a nuestros principios éticos. En este sentido, los patronos, empleados, voluntarios, usuarios y colaboradores deberán cumplir estrictamente con las leyes, evitando cualquier conducta que, aún sin violar la ley, pueda perjudicar la reputación de la Fundación ante la comunidad, la Iglesia y cualesquiera organismos públicos o privados, y producir consecuencias adversas para sus actividades y/o para su imagen.

Ningún patrono, empleado, voluntario, usuario o colaborador de la Fundación incurrirá, ni colaborará conscientemente con terceros, en la

violación de ley alguna, ni participará en actuaciones que comprometan el respeto al principio de legalidad.

La Fundación, sus patronos, empleados, voluntarios, usuarios y colaboradores respetarán y acatarán las resoluciones judiciales y/o administrativas que se dicten al respecto. Cualquier duda que pudiera surgir sobre la interpretación o la aplicación de la legislación vigente en relación con cualquier cuestión que pueda afectar directa o indirectamente a la Fundación, se consultará con el Comité Ético de Familia Humanitate o, en su caso, al Comité Ético Asistencial de Fundación Summa Humanitate.

A efectos meramente aclarativos, cualquier incumplimiento de la Ley o de los Estatutos llevado a cabo por un patrono, empleado, voluntario, usuario o colaborador de cualquier tipo de la Fundación se considerará, adicionalmente, un incumplimiento del Código Ético.

2.2 Comportamiento leal y profesional en las relaciones interpersonales e institucionales.

Los patronos, empleados, voluntarios, usuarios y colaboradores de la Fundación deberán comportarse de acuerdo con los principios de lealtad a la Fundación y buena fe, tanto en sus relaciones internas dentro de la Fundación, como en sus relaciones con interlocutores externos, ya sean instituciones de la Iglesia, financiadores, proveedores, beneficiarios o cualquier otro. Basamos nuestras relaciones interpersonales en la lealtad como valor generador de confianza y participación.

Su conducta deberá basarse en todo momento en los principios y valores de la Fundación y deberá estar siempre orientada a la consecución del interés general y el cumplimiento de sus objetivos, velando por los fines de esta.

2.3. Respeto a las personas, igualdad de oportunidades y buena convivencia.

Los patronos, directivos, empleados, voluntarios, usuarios y colaboradores deberán tratarse con respeto, propiciando un ambiente de trabajo cómodo, saludable, positivo y seguro, absteniéndose de emplear cualquier conducta que sea agravante o que suponga algún tipo de discriminación por motivos de raza, nacionalidad, origen social, sexo, estado civil, edad, orientación sexual, ideas religiosas, políticas o sindicales, o cualquier otra condición personal, física o social.

Por su parte, los cargos de gobierno y directivos promoverán en todo momento, y en todos los niveles profesionales, unas relaciones basadas en el respeto por la dignidad de los demás, el respeto profesional, la confianza, la participación y la colaboración a través del trabajo en equipo.

Asimismo, ningún miembro de la Fundación incurrirá, en ninguna circunstancia, en conductas de acoso sexual, abuso de autoridad, ofensa u otra forma de agresividad u hostilidad que propicien un clima de intimidación o de malestar y enfrentamiento.

2.4. Calidad de los servicios prestados.

La Fundación tiene como prioridad prestar los servicios con los mayores estándares de calidad, diligencia y responsabilidad, en los distintos ámbitos de actividad y especialmente en el ámbito asistencial con las personas atendidas como centro de nuestras actuaciones.

Desde los órganos de gobierno y dirección de la Fundación se impulsarán las políticas de calidad y se adoptarán las medidas preventivas necesarias para cumplir con lo dispuesto en la legislación aplicable, así como garantizar la coherencia con los valores y principios de la Fundación. Se establecerá un sistema validado de control y gestión de la calidad que buscará la excelencia en el desempeño, con la colaboración de todos los profesionales y la participación de las entidades titulares de los centros en que operamos, por medio de la evaluación y la mejora continua.

2.5. Integridad y honradez en la gestión.

Siguiendo el principio de ausencia de ánimo de lucro, los dirigentes de la Fundación velarán por que nadie, ni de ninguna manera posible, pueda utilizar con interés de lucro personal, de forma directa o indirecta, los recursos económicos de la Fundación.

Los patronos, empleados y voluntarios de la Fundación, independientemente del cargo que ocupen, no podrán aceptar en beneficio propio o de su entorno familiar regalos, atenciones, servicios, pago en metálico u otra clase de favor cuyo valor estimado sea superior a 150 euros de ninguna persona o entidad que puedan afectar a su objetividad o influir en una relación comercial, profesional o administrativa.

Asimismo, no podrán ofrecer, de forma directa o indirecta, regalos, servicios o cualquier otra clase de favor a las personas que intervengan en la Fundación o participen en sus actividades y, en particular, a los patronos y empleados de la Fundación o a cualquier otra persona o entidad que mantenga o pueda mantener relaciones con la Fundación, con objeto de influir ilícitamente en dichas relaciones.

A efectos de la aplicación de esta norma, serán considerados regalos o atenciones permitidos, aquellos que cumplan con los siguientes requisitos:

- Que no sean contrarios a los valores de ética y transparencia promovidos por la Fundación.
- Que no perjudiquen la imagen de la Fundación.
- Que sean entregados o recibidos en virtud de una práctica comercial o uso social de cortesía generalmente aceptado, o consistan en objetos o atenciones con un valor estimado no superior a 150 euros. Si el valor del regalo excediera el receptor se viera obligado a aceptar dicho regalo para no ofender al dador, o no comprometer la relación de éste con la Fundación, se aceptará informando al donante que el regalo se hará llegar al Comité Ético de Familia Humanitate para su registro y consecuente uso.

2.6. Imparcialidad y conflicto de intereses.

Los patronos, empleados, colaboradores, usuarios y voluntarios siempre actuarán de acuerdo con los mejores intereses de la Fundación y solo podrán participar en otras actividades (sociales, empresariales o de otra naturaleza), siempre que sean legales y no entren en colisión con la misión e intereses de la fundación, o con su dedicación y sus responsabilidades en ella.

Cualquier patrono y empleado deberá actuar siempre en el cumplimiento de sus responsabilidades con lealtad y en defensa de los intereses de la Fundación. En este sentido, un patrono o empleado no podrá ser patrono, ni empleado de otra fundación, asociación o entidad sin ánimo de lucro que tenga una finalidad similar a la de la Fundación o que para el desarrollo de sus fines ofrezca servicios similares o realice captación de fondos o solicitudes de subvenciones que coincidan con las de la Fundación, sin la aprobación del Patronato y el visto bueno del Comité Ético de Familia Humanitate.

Los patronos y empleados de la Fundación deberán evitar, en todo momento, situaciones que pudieran dar lugar a conflictos entre los intereses personales y los de la Fundación, absteniéndose de representar a la Fundación o tomar decisiones en cualquier situación en la que, directa o indirectamente, ellos mismos, un familiar o cualquier persona física o jurídica vinculada a ellos, tuviera o pudiera tener un interés personal.

Los patronos y empleados de la Fundación que pudieran verse afectados por un conflicto de intereses lo comunicarán previamente al Comité Ético de Familia Humanitate. Este analizará todos los potenciales conflictos de intereses y asesorará cómo proceder en cada circunstancia concreta siendo la decisión final tomada por el Patronato. Los empleados de la Fundación comunicarán al Consejo de Dirección cualquier actividad profesional diferente de su relación contractual con la Fundación que desarrollen con usuarios o potenciales usuarios.

2.7. Transparencia, exactitud y confidencialidad en la gestión de la información.

La Fundación considera la información como uno de sus activos más valiosos, y distingue a nivel de tratamiento entre la información reservada y confidencial y la información que sí se debe o puede hacer pública.

La información no pública que sea propiedad de la Fundación tendrá, con carácter general, la consideración de información reservada y confidencial, y estará sujeta a secreto profesional, sin que su contenido pueda ser facilitado a terceros, salvo autorización expresa del órgano competente o salvo requerimiento legal, judicial o de autoridad administrativa.

La Fundación pondrá a disposición de sus miembros los medios de seguridad adecuados y aplicará los procedimientos establecidos para proteger la información reservada y confidencial registrada en soporte físico o electrónico, frente a cualquier riesgo interno o externo de acceso no consentido, manipulación o destrucción, tanto intencionada como accidental.

A nivel interno, los integrantes de la Fundación tratarán la información a la que accedan debido al desempeño de su actividad profesional, de forma confidencial y reservada, absteniéndose de utilizarla en su propio beneficio y de comunicar por cualquier medio, cualquier dato, información o documento obtenido durante el ejercicio de su actividad.

La obligación de confidencialidad permanecerá de forma indefinida y comprenderá la obligación de devolver cualquier material relacionado con la Fundación que tenga en su poder el empleado o colaborador en el momento del cese de su relación. El material incluye los documentos y medios (escritos o digitales) o dispositivos de almacenamiento, así como la información almacenada en su terminal informático, subsistiendo en todo caso el deber de confidencialidad del empleado o colaborador que preste o haya prestado servicios.

Respecto de la información que, si se debe o puede hacer pública, la Fundación considera la transparencia en la información como un valor básico que debe regir su actuación. En particular, se garantizará que la información que se comunique a los distintos interlocutores de la Fundación sea veraz y sea comunicada cumpliendo los plazos y requisitos establecidos en las normas aplicables y principios generales de funcionamiento de las fundaciones y de buen gobierno.

La transparencia y la veracidad de la información serán también de aplicación en la comunicación interna. Todas las personas que integran o participan en las actividades de la Fundación y, en particular, los patronos y empleados, se comprometen a comunicar la información, tanto interna como externa, de forma veraz. En ningún caso entregarán información incorrecta, incompleta o inexacta, o que pudiera confundir al que la recibe.

Los patronos participarán activamente en las reuniones del Patronato y han de asumir diligentemente las tareas, funciones o encomiendas inherentes al cargo que se les haya asignado. Asimismo, favorecerán la comunicación entre ellos, elevando al resto de patronos, a los miembros del Comité Ético de Familia Humanitate y, en su caso, al Comité Ético Asistencial de Fundación Summa Humanitate cualquier cuestión que pudiera ser de interés a la Fundación.

Se deberá mantener puntualmente informados a los beneficiarios de todas las actividades realizadas por la Fundación, que estarán siempre encaminadas a la consecución de su fin social. En este sentido, la Fundación enviará periódicamente un boletín digital con las últimas noticias de interés y mantendrá actualizados los contenidos de su web.

Todos los miembros de la organización, incluidos los voluntarios, deberán conocer el fin social de la Fundación, cumplirlo y darlo a conocer.

3. PRINCIPIOS ÉTICOS DERIVADOS DE LA PRÁCTICA ASISTENCIAL.

Nuestra práctica asistencial, en el ejercicio de los cuidados, las relaciones interpersonales y la organización del trabajo, se rige por cinco principios de

bioética que constituyen los mínimos exigibles en la gestión sociosanitaria de los centros y comunidades que gestiona la Fundación. El 1º es un principio absoluto y una obligación moral de primer orden, mientras que el 2º, 3º, 4º y 5º son principios no universales (es decir, son de aplicación para cualquier persona, aunque puede haber situaciones en las que no sea obligatorio cumplirlos)

Los principios son los siguientes:

- **Dignidad.**

La Fundación y todos sus miembros reconocen el valor intrínseco de cada persona por el mero hecho de su condición humana; merecedora del máximo respeto, con independencia de su situación concreta y del grado de dependencia. La dignificación del cuidado supone entre otras cosas, incorporar la cultura del buen trato, la sensibilidad ética del cuidado, la gestión adecuada de la intimidad y la validación en el modo de proceder, de comunicarse y de relacionarse con las personas atendidas.

- **No maleficencia.**

Los responsables de los centros y comunidades que gestionamos y los profesionales de la salud y del cuidado directamente implicados, tienen la obligación de no lesionar la integridad física o psíquica de las personas atendidas en el ejercicio de su profesión.

- **Beneficencia.**

Los responsables de los centros y comunidades que gestionamos y los profesionales de la salud y del cuidado directamente implicados, tienen la obligación de hacer el bien a las personas atendidas según su proyecto de vida.

- **Autonomía.**

Los responsables de los centros y comunidades que gestionamos y los profesionales de la salud y del cuidado directamente implicados, tienen la obligación de respetar el derecho de cada persona a tomar sus propias decisiones, sobre todo aquello que le afecta, según sus creencias y valores. Es un elemento consustancial a la personalización de los cuidados. No debe suponer una merma en la autonomía de las personas atendidas, por lo menos hasta donde sea posible, una situación de dependencia ni de deterioro cognitivo.

Por otra parte, en un contexto de escucha y diálogo, debe ofrecerse una información comprensible de todo aquello que se considera beneficioso para cada persona y solicitar su consentimiento, respetando su derecho a rechazar determinados tratamientos o intervenciones. Si su situación física o mental impide a una persona manifestar sus preferencias, los responsables de los centros y los profesionales del cuidado deberán tener en cuenta la opinión de su comunidad religiosa y, si fuese el caso, la de sus familiares u

otras personas que puedan dar testimonio sobre cuáles eran sus deseos y preferencias antes de llegar a la actual situación de deterioro.

- **Justicia.**

Los responsables de los centros y comunidades que gestionamos y los profesionales de la salud y del cuidado directamente implicados, tienen la obligación de no discriminar a una persona en cuanto a los recursos que le corresponden y necesitan. La justicia se entiende aquí como equidad en el trato, sin perjuicio de la personalización de los cuidados; debe tratarse a todas las personas que se atienden con igual atención, competencia y ternura, con independencia de las circunstancias y el carácter de cada una de ellas.

Tanto para evitar cualquier tipo de práctica incorrecta, encarnizamiento terapéutico o incluso cualquier tipo de abusos y malos tratos, -ya sea por ignorancia, por falta de atención o por negligencia-, como para velar por la humanización del cuidado y un desempeño altamente competente, la Fundación debe promover de manera especial por la formación de sus profesionales, el trabajo en equipo interdisciplinar y la supervisión continua.

A partir de estos principios fundamentales, de la ética y responsabilidad profesional fundamental en la prestación de los servicios asistenciales, y de acuerdo con nuestra visión del cuidado y de la gestión sociosanitaria recogida en Modelo Vita Summa; los responsables de los centros y los profesionales de la salud y del cuidado también deben comprometerse a cumplir con los siguientes principios:

- **Atención centrada en la persona (o personalización del cuidado).**

Una atención que implica para los profesionales que organizan y ejecutan el cuidado el conocimiento de la singularidad y preferencias de cada una de las personas atendidas, así como de sus capacidades preservadas, para poder implementar planes de atención individualizados.

En cualquier caso, **la atención asistencial debe promocionar la salud y el bienestar**, impulsar hábitos saludables, alimentación equilibrada y actividades físicas y cognitivas adecuadas, así como desarrollar programas de estimulación y envejecimiento activo, positivo y responsable que se orienten a la mejora de la calidad de vida y al buen envejecer de las personas atendidas.

- **Atención integral de la persona desde una visión holística del cuidado.**

Se trata de ofrecer una atención por parte de los profesionales que tenga en cuenta y adapte los cuidados a las necesidades físicas, emocionales, cognitivas y sociales de cada persona. También implica un enfoque multidisciplinario que fomente la colaboración entre profesionales de distintas áreas para ofrecer entre todos una atención integral de cada una de las personas atendidas.

- **Dignificación del cuidado y acompañamiento.**

Como desarrollo del principio de beneficencia se trata, por parte de los profesionales que organizan y ejecutan el cuidado, de fomentar un ambiente cálido y familiar que promueva el bienestar integral y la conexión con el entorno, así como de priorizar la comunicación afectiva y el acompañamiento, evitando la soledad y el aislamiento.

En el acompañamiento al final de la vida se trataría, en la medida en que nos corresponda, de proporcionar cuidados paliativos y apoyo emocional en las etapas finales de la vida, y de respetar las voluntades anticipadas, garantizar un proceso digno, sin dolor y rodeado/a de afecto.

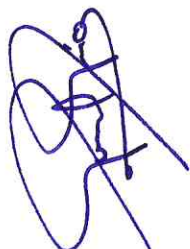


Privacidad, protección de la intimidad y deber de confidencialidad.

Supone tener presente que los servicios de la Fundación deben preservar la intimidad y privacidad de las casas, comunidades y entidades que atendemos, proteger la información personal y médica de cada persona atendida y respetar especialmente la intimidad en todas las intervenciones, garantizando espacios adecuados para su bienestar.

- **Participación de la persona en la vida comunitaria y estimulación de la vida comunitaria.**

La participación activa de las personas mayores en la vida comunitaria es clave para un envejecimiento saludable. En el ámbito sanitario, implica reconocerlas como protagonistas, lo que fortalece su autonomía, previene el aislamiento y fomenta redes de apoyo y hábitos saludables que mejoran su calidad de vida.



4. CRITERIOS DE ACTUACIÓN EN LA GESTIÓN

La Fundación se compromete con los deberes de la ética empresarial y con el cumplimiento de las normas aplicables a la gestión cotidiana de una fundación.

4.1. Sobre la gestión del personal y el desempeño profesional de los trabajadores.

Los profesionales y voluntarios de la Fundación deberán centrar su labor en el apoyo a la Iglesia y a las personas a las que atiende.

Los criterios que deben regir en nuestra Fundación son los siguientes:

- **Respeto, Igualdad y no discriminación.**

El acoso, el abuso, la intimidación, la falta de respeto y consideración son inaceptables y no se permitirán ni tolerarán en el trabajo. En ese sentido, se rechazará cualquier tipo de acoso, ya sea físico, sexual, psicológico, moral u otros, de abuso de autoridad en el trabajo y cualesquiera otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo para los derechos personales.

Nuestra Fundación promueve la igualdad de oportunidades y rechaza cualquier forma de discriminación, fomentándose un ambiente de respeto que permita el desarrollo integral de cualquier empleado o colaborador.

- **Respeto a la intimidad de las personas.**

La Fundación respetará la vida personal y familiar de sus empleados o colaboradores, favoreciendo, en la medida de lo posible, la conciliación de la vida personal y laboral.

Asimismo, la Fundación respetará el derecho a la intimidad de sus miembros, en todas sus manifestaciones y, en especial, en lo que se refiere a datos de carácter personal, de acuerdo con la Ley de Protección de Datos Personales vigente.

La Fundación se compromete a no divulgar datos de carácter personal, salvo consentimiento de los interesados y en los casos de obligación legal o cumplimiento de resoluciones judiciales o administrativas. En ningún caso podrán ser tratados los datos de carácter personal de los Miembros de la Organización para fines distintos de los legales o contractualmente previstos y de acuerdo con lo establecido en la Ley de Protección de Datos Personales vigente.

- **Legalidad.**

La Fundación respetará escrupulosamente los derechos de las personas que trabajan para ella y cumplirá sin reservas las normas y convenios de carácter laboral, normas de seguridad social y, como se indica a continuación, de prevención de riesgos laborales.

- **Seguridad y salud laboral.**

La Fundación pondrá todos los medios a su alcance para desarrollar las políticas de seguridad y salud en el trabajo que correspondan, y se adoptarán las medidas preventivas necesarias para cumplir con lo dispuesto en la legislación aplicable, así como cualquier otra disposición normativa que pueda desarrollarse en un futuro.

Todos los integrantes de la Fundación tienen la obligación de conocer y cumplir las normas relativas a la seguridad y salud en el trabajo con el objetivo de prevenir y minimizar los riesgos laborales.

- **Transparencia y objetividad en la selección y promoción.**

Los procesos de selección y promoción se basan en criterios de mérito, capacidad y adecuación al perfil requerido para cada puesto. Se garantiza un proceso transparente, imparcial y libre de influencias externas o conflictos de interés.

- **Desarrollo profesional y formación (capacitación)**

La Fundación está comprometida con el crecimiento profesional de sus empleados y voluntarios, proporcionando oportunidades de formación y

desarrollo continuo. Se promueve la actualización de conocimientos y habilidades para mejorar el desempeño y fomentar la excelencia en el trabajo.

- **Clima laboral, bienestar y compromiso social.**

La Fundación deberá impulsar un entorno de trabajo seguro, saludable y motivador, en el que se respeten los derechos y deberes de cada empleado, colaborador o voluntario, se promueva la comunicación abierta y el trabajo en equipo.

Nuestro compromiso social se refleja en la escucha activa, la colaboración con distintos actores sociales y la implementación de proyectos que generan impacto real y duradero. Apostamos por una sociedad más justa, donde todas las personas tengan oportunidades para desarrollar su potencial y vivir con dignidad.

Los profesionales mantendrán una actitud permanente de responsabilidad, de cooperación y de trabajo en equipo entre ellos, procurando mantener una mentalidad abierta hacia la innovación, haciendo propuestas y aceptando las de los demás para mejorar constantemente.

Tanto el Patronato de la Fundación como sus órganos directivos incentivarán el trabajo de sus profesionales reconociendo, en su caso, la labor bien realizada, su espíritu de servicio y dedicación a los fines de la entidad.

- **Promoción del voluntariado.**

La Fundación promoverá activamente la participación del voluntariado en sus actividades, velando por el reconocimiento del trabajo altruista de los mismos. La Fundación tendrá siempre claramente definidas las relaciones con el personal voluntario, estableciendo sus condiciones y respetando los derechos de este, de acuerdo con el Plan de Voluntariado y Reglamento del Voluntariado de la Fundación, la legislación vigente y los fines de la misma.

En ningún caso los cometidos que realice el personal voluntario entrarán en conflicto con los cometidos susceptibles de ser realizados por el personal laboral de la Fundación

El director general y, en última instancia, el Patronato, velarán por la correcta coordinación de las funciones desarrolladas por los empleados, voluntarios y colaboradores, a fin de garantizar la máxima calidad, eficiencia y los mejores resultados en todas las actividades desarrolladas por la Fundación.

Serán públicos los datos referidos al número total de personas (remuneradas y no remuneradas) al servicio de la Fundación.

4.2. Sobre la gestión y uso de los recursos económicos.

La administración y disposición del patrimonio de la Fundación, así como la aplicación de los recursos de esta se llevará a cabo de conformidad con la regulación establecida en los Estatutos y en el Código Ético de Inversiones.

- **Legalidad.**

Paralelamente la gestión económica debe cumplir con todas las normativas y regulaciones fiscales, contables y legales establecidas por las autoridades correspondientes.

- **Transparencia.**

La Fundación debe proporcionar información clara y accesible sobre sus ingresos, gastos y fuentes de financiamiento. Esto incluye la presentación de informes financieros regulares, auditorías externas y la publicación de balances anuales y la cuenta de resultados; reflejando la captación de fondos, tanto públicos como privados y la distribución de gastos.

Toda actividad de captación de fondos que realice la Fundación se ajustará al marco legal, así como a los principios éticos establecidos en este Código Ético. Todas las actividades de captación de fondos deberán reflejar de manera fiel los objetivos y la realidad de la Fundación y evitar mensajes engañosos, además de describir correctamente la identidad de la Fundación y sus patronos.

- **Responsabilidad.**

La dirección de la Fundación es responsable de la correcta utilización de los fondos recibidos, asegurando que sean empleados de manera eficiente para cumplir con los objetivos institucionales. Se deben evitar gastos superfluos o no alineados con la misión de la organización.

La Fundación, sus patronos, responsables de la administración económica y empleados deberán actuar con austeridad, absteniéndose de provocar gastos innecesarios en la gestión ordinaria y, con eficiencia y eficacia, optimizando los recursos y procurando el mayor impacto positivo de cada inversión o gasto.

- **Sostenibilidad financiera.**

Es fundamental administrar los recursos de manera que se garantice la continuidad de la Fundación a largo plazo. Esto implica una planificación financiera rigurosa, la diversificación de fuentes de financiamiento y la creación de reservas económicas para enfrentar imprevistos.

Por lo demás, la Fundación se comprometerá en la gestión económica y financiera de sus recursos con la lucha contra el blanqueo de capitales, la corrupción y el fraude con terceros.

4.3. Sobre la gestión y uso de los recursos técnicos e informáticos.

Este apartado del Código Ético tiene por objeto garantizar el buen uso, tanto de la información, como de los medios técnicos propiedad de la Fundación. El establecimiento de estas pautas viene motivado por la necesidad de establecer reglas claras que propicien la mayor eficiencia en los sistemas de información y eviten la utilización incorrecta o inadecuada de los medios y recursos puestos a disposición de los patronos, profesionales y voluntarios de la Fundación.

La Fundación provee a sus empleados, voluntarios y colaboradores de unos determinados medios técnicos e informáticos, instrumentos de trabajo propiedad de la organización, que garantizan la rapidez y eficacia en la prestación de sus servicios. Entre estos medios se incluyen los equipos, los archivos electrónicos, programas y sistemas, el acceso a una red interna o Intranet y a una red externa o Extranet, así como la posibilidad de utilizar un buzón de correo electrónico, o e-mail, para facilitar la realización del trabajo propio de la colaboración.

Todos los equipos informáticos suministrados por la Fundación de los que dispongan o utilicen los patronos, empleados, voluntarios o colaboradores son propiedad de la Fundación. La Fundación pone a disposición de los colaboradores los medios y equipos informáticos para la realización de la colaboración. En consecuencia, no está autorizada la utilización de estos medios para un uso personal o extraprofesional. No obstante, se tolera una utilización ocasional para actividades personales no reservadas de los equipos informáticos puestos a disposición de los colaboradores, si bien esta utilización debe restringirse al máximo y sin ninguna expectativa de privacidad.

Sólo el departamento responsable de la gestión y uso de los recursos técnicos e informáticos, y ya sea directamente o a través de las personas que expresamente designe, podrá instalar programas informáticos en los equipos, con el fin de contar con las oportunas licencias.

Cada empleado tendrá una clave de identificación y una contraseña única que no deberán ser comunicadas a terceras personas.

Por lo que respecta a la navegación en la red de Internet y al uso del correo electrónico puesto a disposición del empleado, es política de la Fundación que las conexiones y el uso del correo electrónico obedezcan a fines profesionales, todo ello con el propósito de obtener el mayor aprovechamiento de los recursos informáticos. Si bien la organización permite realizar un uso ocasional del acceso a Internet y del correo electrónico para actividades personales, este uso debe restringirse al máximo, y no tiene garantía de ninguna expectativa de privacidad o secreto en las comunicaciones.

Cuando se estime necesario, la Fundación podrá revisar periódicamente el contenido de los discos duros de los ordenadores o sistemas de almacenamiento de información, los datos de las conexiones a la red de Internet o el contenido de las bandejas del correo electrónico.

Las mencionadas revisiones se efectuarán siempre respetándose al máximo las garantías legales y previa consulta al Comité Ético de Familia Humanitate y autorización por la Dirección General de Fundación Summa Humanitate.

Los datos personales obtenidos por los procedimientos automáticos de control implantados por la Fundación, y cuanta información se derive de la relación profesional con la Fundación, serán objeto de tratamiento automatizado mediante su inclusión en ficheros donde serán conservados mientras no se solicite su cancelación. Dichos tratamientos, de los que es responsable la Fundación, se destinan a la finalidad de la toma de decisiones respecto del desarrollo de la carrera profesional y las funciones del colaborador, la movilidad funcional, el correcto cumplimiento de las obligaciones contractuales y legales,

así como el mantenimiento de los controles y la actuación en consecuencia, Incluso mediante la imposición de medidas disciplinarias utilizando como prueba la información obtenida, así como las restantes finalidades que se han indicado a lo largo del presente Código Ético.

En el curso de sus actividades en relación con la Fundación, colaboradores y voluntarios obtienen datos personales de otros colaboradores y voluntarios, de resultas de lo cual colaboradores y voluntarios pueden mantener en los ordenadores de su propiedad bases de datos de carácter personal (libretas de direcciones) que si no se comunica a la Fundación su existencia no habrán sido inscritos por ésta en el Registro General de protección de Datos.

Cualquier uso de Datos de Carácter Personal para actividades diferentes de las que justificaron su obtención puede, previa denuncia de cualquiera que se sienta afectado, dar lugar a un costoso expediente sancionador de la Agencia de Protección de Datos de conformidad con lo previsto en el Reglamento (UE) 2016/679, de 27 de abril de 2016 (GDPR), y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre (LOPDGDD).

En relación con las bases de datos registradas por Fundación, los derechos de acceso, rectificación, oposición y cancelación de Datos de Carácter Personal podrán ejercerse mediante comunicación al Delegado de Protección de Datos (dpd@humanitate.org) de la Fundación.

4.4. Sobre la relación con las personas y entidades atendidas.

La Fundación se compromete a establecer relaciones basadas en el respeto, la dignidad, la empatía y la equidad con todas las personas y entidades a las que atiende.

Se prioriza la escucha activa, la confidencialidad, el trato justo y la adaptación a las necesidades individuales y colectivas, garantizando siempre una atención ética, integradora y centrada en la persona.

Nuestra intervención promueve la autonomía, la participación y el desarrollo de capacidades, evitando cualquier forma de discriminación o trato desigual.

4.5. Sobre la relación con empresas y entidades colaboradoras.

La relación de la Fundación con empresas y otras entidades colaboradoras se basará en los siguientes principios:

- Las empresas y entidades tienen que cumplir la legislación vigente en los países en los que operen.
- Las empresas y entidades tienen que respetar los derechos humanos, así como las normas internacionales del trabajo.
- Las empresas y entidades tienen que minimizar el impacto sobre el medio ambiente cumpliendo la legislación tanto del país en el que desarrollan sus actividades como a nivel internacional.
- Las empresas y entidades tienen que respetar los principios de confidencialidad sobre aquella información a la cual accedan debido a la relación con la Fundación.
- Las empresas y entidades tienen que evitar conductas o controversias públicas que puedan perjudicar la imagen de la Fundación.

- La Fundación valorará positivamente aquellas empresas y entidades que integren en su plantilla personas con riesgo de exclusión social y/o discapacidades.

La Fundación evitará colaboraciones con empresas y entidades que tengan como actividad comercial la fabricación o venta directo de productos perjudiciales para la salud.

La Fundación evitará colaboraciones con empresas y entidades dedicadas a la fabricación y/o venta de municiones y armamento de guerra.

Todos los acuerdos con empresas se formalizarán en convenios donde se establecerá por escrito el objeto de la colaboración y las cláusulas de esta.

Excepto acuerdo mutuo expreso entre las partes no se cederá a ninguna empresa ni entidad el uso del logotipo de la Fundación. En caso de que exista cesión de logotipo, se establecerán por escrito las condiciones mediante un acuerdo.

La Fundación trabaja con colaboradores externos siempre que sea posible y pertinente con la finalidad de maximizar los recursos, desarrollar sinergias, mejorar la creatividad, motivar el aprendizaje y aumentar el impacto. Estos esfuerzos de colaboración se sustentan con el respeto y la comprensión de ambas partes.

La colaboración con una empresa o entidad no tiene que inducir ni comportar que la Fundación avale o se haga responsable de su comportamiento o, en particular, de sus productos, políticas o servicios.

La Fundación se reserva el derecho de anular en cualquier momento el contrato que la vincula con una empresa o entidad si tiene conocimiento que sus actividades no respetan los criterios de relación establecidos en este apartado o comprometen o pueden comprometer de alguna forma el prestigio y reputación de la Fundación.

4.6. Relaciones con las administraciones públicas.

La Fundación mantiene una relación institucional responsable y transparente con las administraciones públicas, basada en el respeto a la legalidad vigente, la colaboración leal y la rendición de cuentas. Se asegura el uso adecuado de fondos públicos, la correcta gestión de subvenciones y convenios, y el cumplimiento de los compromisos adquiridos. Asimismo, se promueve el diálogo constructivo con las instituciones para contribuir al desarrollo de políticas y acciones que favorezcan el bien común.

4.7. Responsabilidad medioambiental.

La Fundación asume de forma voluntaria compromisos ambientales, que van más allá de las obligaciones legales. Estos compromisos forman parte de la estrategia global de la entidad y se incorporan en el día a día de la actividad de la Fundación. En concreto, las acciones se dirigen a hacer todo lo posible por:

- Minimizar las emisiones de CO2.
- Reducir, reutilizar y reciclar los residuos que se generen.

- Fomentar un consumo responsable de los recursos energéticos.
- Utilizar, en la medida de lo posible, materias primas recicladas y reciclables.

5. CRITERIOS DE ORGANIZACIÓN

Todos los órganos de la Fundación deberán actuar en todo momento conforme a la Ley, los Estatutos y el presente Código Ético. Su gestión deberá ser responsable y leal, buscando, en todo momento, el logro de los objetivos de la Fundación.

La Fundación desarrolla su trabajo según los siguientes criterios de organización.

5.1. Órganos rectores de la Fundación.

Los órganos rectores de la Fundación son los siguientes:

A) Patronato.

La Fundación será regida, gobernada y representada por el Patronato, a quien corresponde velar por el cumplimiento de los fines fundacionales, así como la administración y disposición de los bienes y derechos que integran el patrimonio de la Fundación, manteniendo plenamente su rendimiento y utilidad.

El Patronato es el garante de la misión y valores de la Fundación y, para ello, debe identificar cualquier desviación. Es igualmente el encargado de velar por la evolución y control de los objetivos y estrategias planificados.

Este órgano rector deberá también, liderar procesos de cambios y mejora en la organización, así como representarla ante cualquier interlocutor.

El Presidente del Patronato liderará el equipo directivo para obtener el mayor rendimiento de este; ocupándose de que cuando haya nuevos directivos tengan una formación de acogida para la puesta al día y valoración de la trayectoria de la entidad.

B) Comité Ético de Familia Humanitate.

Fundación Summa Humanitate como miembro de pleno derecho de la Asociación Familia Humanitate se adhiere al Comité Ético, órgano encargado de velar directamente por el cumplimiento de los Códigos Éticos de las distintas entidades jurídicas que la integran, así como de su revisión y eventual modificación. Asimismo, tiene la responsabilidad de aclarar y resolver las dudas que se le planteen respecto a la interpretación o aplicación de los preceptos establecidos; actuar como órgano consultivo en la resolución de conductas susceptibles de sanción cuando así lo solicite cualquiera de las distintas entidades jurídicas adheridas; y atender cuestiones específicas relacionadas con aspectos como conflictos de interés, obsequios, entre otros.

El Comité Ético de Familia Humanitate dispone de un reglamento de funcionamiento propio y de acuerdo al mismo también tiene la facultad de reportar cualquier posible vulneración o incumplimiento de los valores,

principios y criterios recogidos en el presente Código Ético (actos no éticos o ilícitos) a través de los medios establecidos en cada entidad jurídica.

El Comité Ético de Familia Humanitate reportará al Patronato de la Fundación al menos una vez al año informándole de aquellos asuntos que sean de especial relevancia.

C) Comité Ético Asistencial de Fundación Summa Humanitate.

El Comité Ético Asistencial es un órgano multidisciplinar encargado de analizar, asesorar y resolver conflictos éticos relacionados con la práctica asistencial y la atención a las personas mayores.

Tiene como funciones principales evaluar dilemas éticos en casos concretos y garantizar el respeto a los principios éticos derivados de la práctica asistencial indicados previamente en este mismo documento (dignidad, no maleficencia, beneficencia, autonomía, justicia,).

El Comité Ético Asistencial dispone de un reglamento de funcionamiento propio y de acuerdo al mismo también tiene la facultad de reportar cualquier posible vulneración o incumplimiento de los valores, principios y criterios recogidos en el presente Código Ético (actos no éticos o ilícitos) a través de los medios establecidos en Fundación Summa Humanitate.

D) Consejo Consultivo.

El Consejo Consultivo es el foro ideal para profundizar en la Misión Compartida entre los laicos que integran la Fundación y los religiosos con los que esta colabora.

Es un órgano que no tiene carácter ejecutivo, pero sí de participación real y efectiva. Está integrado por las/los provinciales de los Institutos Religiosos, y los vicarios generales con los que la Fundación colabora, o por las personas que designen. Sus recomendaciones y aportaciones serán asumidas por la Fundación, siendo una manifestación de la misión compartida.

E) Comisión Económica.

Es un órgano independiente, colegiado y de carácter ejecutivo, cuya función velar por los aspectos económicos de la Fundación: cuentas, presupuestos, definir estrategias, así como supervisar y autorizar inversiones y gastos, garantizando la salud financiera de la Fundación.

Está integrada por profesionales de reconocido prestigio y experiencia en gestión económica, que desarrollan esta labor de forma gratuita.

F) Consejos Sectoriales.

Son los órganos de participación a través de los cuales se canalizan las iniciativas e inquietudes de las Instituciones en todo lo referente a la operativa de los servicios y proyectos en los que colaboramos. En la actualidad existen dos consejos consultivos sectoriales:

- **Consejo Consultivo Sociosanitario:** está integrado por las/los superiores/es de las Casas de Hermanos/as Mayores y religiosas/os directores de Residencias con las que colabora la Fundación; su finalidad es compartir experiencias y hacer recomendaciones para la mejor gestión de los centros.
- **Consejo de directores de Residencias de Personas Mayores:** está integrado por los Directores y Directoras de las Residencias de Personas Mayores en las que está presente la Fundación; su finalidad es compartir experiencias y proponer mejoras para mejorar la atención que se presta a los residentes.

5.2. Dirección Ejecutiva.

La dirección ejecutiva de la Fundación estará liderada por la **Dirección General** que contará, para el cumplimiento de sus funciones, con el apoyo del **Consejo de Dirección**, formado por los directores de la Fundación. Su actuación se regirá por lo dispuesto en los Estatutos y en el presente Código Ético.

Todos los colaboradores y voluntarios dependerán organizativamente de la dirección ejecutiva de la Fundación, que será quien articule las normas de funcionamiento organizativo.

La Dirección General colaborará estrechamente con el Patronato, así como con el Comité Ético de Familia Humanitate y con el Comité Ético Asistencial de Fundación Summa Humanitate, teniendo en todos ellos voz, pero no voto.

5.3. Voluntarios.

Los voluntarios trabajarán de forma altruista y para cumplir la misión de la entidad, siguiendo los mismos principios de calidad que cualquier trabajador de esta.

Tienen obligación de acatar las normas de conducta establecidas en este Código Ético y no podrán realizar ninguna acción que no haya sido aprobada por el profesional/tutor que tengan asignado como referente. En todo caso dependerán organizativamente de la persona responsable del voluntariado de la Fundación.

6. MECANISMO DE CUMPLIMIENTO Y DENUNCIA

Para garantizar la aplicación efectiva del Código Ético y mantener un entorno basado en la integridad, la legalidad, la transparencia y el respeto, la Fundación Summa Humanitate establece el Canal Ético como mecanismo claro y accesible para reportar comportamientos, acciones o hechos cometidos contrarios al código, que hagan referencia a incumplimientos o actividades ilícitas susceptibles de posibles infracciones, proteger a los denunciantes y aplicar sanciones cuando corresponda.

El Canal Ético, un buzón de denuncias accesible desde la propia página web de la Fundación, cuenta con un Gestor experto externo que recepciona las comunicaciones y las archiva o admite a trámite, según proceda, y un Responsable de Gestión del Sistema Interno de Información (RSII) que activa la Comisión de Investigación e inicia un procedimiento de investigación, elabora un

informe de conclusiones y, en su caso, un informe de seguimiento de las medidas propuestas. El Canal Ético tiene su propia política y protocolo de gestión; en estos documentos se establecen los principios básicos por los que se rige, así como la tramitación, gestión, investigación y respuesta ante las comunicaciones que se reciben a través de este.

Como se indica en el objeto y alcance del protocolo de gestión del Canal Ético, "Todos los miembros de Fundación Summa Humanitate, incluida cualquier persona física o jurídica con la que tienen o prevén tener relaciones corporativas, institucionales, y de negocio, como asociados, miembros del Órgano de Administración y Comités, órganos de asesoramiento, directivos, empleados, proveedores, prestadores de servicios externalizados, colaboradores, consultores y asesores (en adelante «miembros»), tendrán a su disposición el Canal Ético como cauce confidencial".

Protección de Denunciantes.

La Fundación Summa Humanitate está comprometida con la protección de las personas que presenten denuncias de buena fe, asegurando que no enfrenten represalias ni consecuencias negativas por su acción.

Comunicar de buena fe supone hacerlo teniendo, al menos, motivos razonables para pensar que la información referida es veraz en el momento de la comunicación aun cuando no aporten pruebas concluyentes.

Este punto se desarrolla en el apartado de "Garantías del proceso" de la política del Canal Ético, y en él se establecen los siguientes principios de protección:

- **Confidencialidad y anonimato:** El Canal Ético de la Fundación, en todos sus formatos permite que las comunicaciones puedan llevarse a cabo de forma anónima. En el caso de que el informante opte por no ocultar su identidad, la Fundación garantiza que el procedimiento de comunicación interna sea llevado a cabo de una manera confidencial, preservando tanto la identidad de los intervinientes como de la información relacionada y proporcionada.
- **No represalias:** Se prohíbe estrictamente cualquier tipo de represalia, acoso, intimidación o discriminación contra quienes denuncien infracciones. Estos hechos tendrán consideración de infracción laboral muy grave.
- **Investigación imparcial:** Se garantiza que cada denuncia será evaluada de manera objetiva y sin prejuicios.
- **Gestión de conflictos de interés:** El proceso de gestión de las comunicaciones recibidas a través del Canal Ético es realizado por un equipo independiente, imparcial y objetivo. Como se indica en el apartado de garantías del proceso del Canal Ético, antes del inicio de la función instructora se revisa si existe conflicto de intereses con alguno de los miembros que forman parte del órgano responsables de la investigación de la comunicación. En el caso de existir conflicto, los miembros conflictuados serán apartados y se nombrarán miembros diferentes que puedan llevar a cabo la instrucción, salvaguardando así su independencia.
- **Soporte y asistencia:** En casos necesarios, el denunciante puede recibir apoyo legal o psicológico, según la gravedad de la situación.

Consecuencias por el Incumplimiento.

El incumplimiento del Código Ético tendrá consecuencias proporcionales a la gravedad de la infracción. La Fundación Summa Humanitate aplicará, en base a las conclusiones realizadas por la Comisión de Investigación, las medidas disciplinarias y correctivas conforme a la normativa interna y las leyes aplicables.

Estas medidas disciplinarias y correctivas serán establecidas y acordadas por el Patronato junto con la Dirección General de Fundación Summa Humanitate.

No obstante, si el Patronato o la Dirección General lo consideran oportuno, se consultará al Comité Ético de Familia Humanitate y/o al Comité Ético Asistencial de Fundación Summa Humanitate sin que sus aportaciones tengan carácter vinculante.

Tipos de Sanciones

Dependiendo de la gravedad de la infracción, se podrán aplicar las siguientes sanciones:

1. Advertencia o amonestación verbal o escrita.
2. Capacitación obligatoria en ética y cumplimiento.
3. Suspensión temporal de funciones o beneficios.
4. Rescisión del contrato laboral o comercial.
5. Acciones legales, en caso de delitos o infracciones graves.

Criterios para determinar las sanciones.

La severidad de las sanciones dependerá de factores como:

- Gravedad de la infracción.
- Reincidencia del infractor.
- Impacto en la organización y terceros.
- Colaboración del infractor en la investigación.

Responsabilidad de la Organización.

Será responsabilidad de la Dirección General de la Fundación Summa Humanitate aplicar las sanciones de manera justa, transparente y equitativa, sin favoritismos ni discriminación.

Estos mecanismos buscan fortalecer una cultura ética en la Fundación Summa Humanitate, asegurando que los principios del Código Ético sean respetados y que cualquier incumplimiento sea tratado con la seriedad que corresponde.

7. APROBACIÓN, DIFUSIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

El Código Ético ha sido aprobado por el Patronato en fecha de 4 de junio de 2025.

Los comportamientos recogidos en este Código Ético son la base sobre la que se sustentan los compromisos adquiridos por los patronos, empleados,

colaboradores, voluntarios, usuarios, proveedores y patrocinadores de la Fundación en general.

La Fundación promoverá el cumplimiento de esta norma mediante su difusión, la formación específica de sus patronos, empleados y voluntarios y su sistema de vigilancia y cumplimiento.

La entrada en vigor del presente Código Ético anula y deroga los códigos éticos anteriores.

8. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO

El **Código Ético** de la **Fundación Summa Humanitate** es un documento dinámico que debe adaptarse a los cambios en la legislación, las mejores prácticas y las necesidades de la organización y sus grupos de interés. Para garantizar su vigencia y efectividad, se establece un procedimiento formal de revisión y actualización periódica.

8.1 Procedimiento de Revisión Periódica.

El Código Ético será revisado de manera regular para asegurar que continúe siendo relevante y aplicable.

Frecuencia de Revisión.

- La revisión del Código Ético se realizará al menos **cada 5 años** o cuando se identifiquen cambios en el marco legal, normativo o en la cultura organizacional.
- En caso de situaciones excepcionales, como nuevas regulaciones o incidentes éticos significativos, se podrá adelantar la revisión.

Responsables de la Revisión

El proceso de revisión estará a cargo de:

1. Comité Ético de Familia Humanitate, quien liderará la actualización del Código.
2. Dirección General, para validar su alineación con la misión y visión de la organización.
3. Comité Ético Asistencial de Fundación Summa Humanitate, para validar las cuestiones relacionadas con la práctica asistencial.
4. Asesoría Legal, para asegurar el cumplimiento de las normativas vigentes.

Etapas del Proceso:

1. Evaluación del código vigente: Se analiza la efectividad del Código y se identifican áreas de mejora.
2. Recopilación de sugerencias: Se abren canales para recibir propuestas de colaboradores, clientes y otros grupos de interés.
3. Modificación y actualización: Se incorporan cambios basados en la evaluación y las sugerencias recibidas.

4. Aprobación de la nueva versión: Se somete a revisión por la alta dirección y se aprueba formalmente.
5. Comunicación y capacitación: Se difunde la versión actualizada y se brinda capacitación a los colaboradores.

8.2. Modificaciones y Aprobación.

a) Criterios para modificaciones.

El Código Ético podrá ser modificado cuando:

- Se introduzcan nuevas normativas legales que afecten su aplicación.
- Se detecten vacíos o áreas de mejora en su implementación.
- La organización experimente cambios estructurales que afecten sus principios éticos.

b) Proceso de aprobación.

- Toda modificación deberá ser consultada al Comité Ético de Familia Humanitate y al Comité Ético Asistencial de Fundación Summa Humanitate, y finalmente aprobada por el Patronato y por la Dirección General.
- Los cambios serán formalizados mediante una resolución interna y comunicados a todo el personal.

c) Notificación de cambios.

- La nueva versión del Código Ético será distribuida a través de los canales oficiales de comunicación interna.
- Se organizarán sesiones de capacitación para asegurar que todos los colaboradores comprendan las modificaciones.

Este procedimiento garantiza que el Código Ético de la Fundación Summa Humanitate evolucione junto con la organización y continúe siendo una herramienta efectiva para promover una cultura de integridad y responsabilidad.

9. ACEPTACIÓN Y ADHESIÓN AL CÓDIGO ÉTICO

Para garantizar el cumplimiento del presente Código Ético, todos los miembros de la Fundación Summa Humanitate, incluyendo empleados, directivos, colaboradores, proveedores y cualquier otra parte interesada, deberán aceptar y adherirse a sus principios, comprometiéndose a actuar en conformidad con sus disposiciones.

La adhesión al Código Ético implica el reconocimiento de su importancia como herramienta fundamental para la promoción de una cultura organizacional basada en la ética, la transparencia y la responsabilidad.

9.1 Declaración de Conformidad.

Cada persona vinculada a la **Fundación Summa Humanitate** deberá leer, comprender y aceptar los principios y normas establecidas en este Código Ético.

Para formalizar su compromiso, se requerirá que cada integrante:

1. Declare haber leído y comprendido el contenido del Código Ético.
2. Manifieste su compromiso de cumplirlo en todas sus actividades y relaciones dentro de la organización.
3. Se comprometa a reportar cualquier infracción o conducta que contravenga los valores y principios establecidos.

Esta declaración de conformidad podrá ser firmada de manera física o digital, según los procedimientos internos de la organización.

9.2 Firma de Compromiso.

Como parte del proceso de adhesión al Código Ético, cada persona deberá firmar un documento de compromiso en el que se reconozca su responsabilidad en la aplicación de las normas y valores establecidos.

Modelo de Firma de Compromiso:

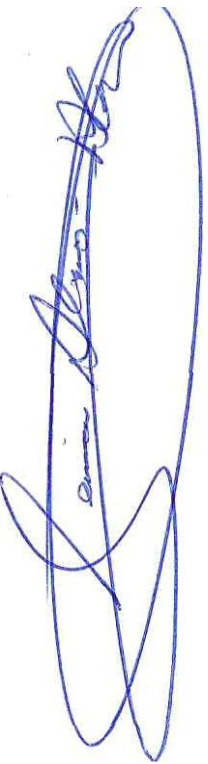
Yo, [nombre completo], con cargo [cargo o relación con la organización] en (nombre de la organización), declaro que he leído y comprendido el Código Ético y me comprometo a:

- Cumplir con sus disposiciones en el ejercicio de mis funciones.
- Actuar con honestidad, transparencia y responsabilidad en todas mis actividades.
- Promover una cultura de ética y respeto dentro de la organización.
- Reportar cualquier conducta que contravenga el Código Ético, garantizando su cumplimiento.

Fecha: _____ **Firma:** _

Este compromiso será parte del expediente de cada colaborador, y su firma será un requisito obligatorio para la vinculación con la organización.

La aceptación y adhesión al Código Ético refuerzan el compromiso de la Fundación Summa Humanitate con la integridad y la responsabilidad, promoviendo una cultura organizacional basada en el respeto y la transparencia.



Fdo: Germán Alonso-Alegre
Presidente



Fdo: Gerardo José Guilo Martín
Secretario