



SALESIANOS DE DON BOSCO
Inspectoría San Luis Beltrán - COM

DOCUMENTOS JURÍDICOS

Código de Ética

Código de Ética

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN AL MARCO LEGAL, CONCEPTUAL Y ECLESIAL

1. FUNDAMENTACIÓN

2. PRÁCTICAS INSTITUCIONALES

2.1 PREVENCIÓN DE LAVADO DE ACTIVOS, FRAUDE, CORRUPCIÓN Y SOBORNO

2.2 DERECHOS HUMANOS

2.3 DERECHOS LABORALES

2.4 CUMPLIMIENTO DE LEY

2.5 CONFLICTOS DE INTERÉS

2.6 MEDIO AMBIENTE

2.7 REDES SOCIALES

2.8 PRÁCTICAS PARA EL MANEJO DE LA INFORMACIÓN Y BASES DE DATOS

3. LÍNEA ÉTICA

4. NORMAS DE CONDUCTA EN LAS RELACIONES PROFESIONALES

4.1 EN LA ADMINISTRACIÓN

4.2 EN EL ACOMPAÑAMIENTO EDUCATIVO PASTORAL

5. NORMAS DE CONDUCTA PARA LA INTERACCIÓN DEL PERSONAL CON LOS NIÑOS, NIÑAS, ADOLESCENTES Y JÓVENES

6. NORMAS DE CONDUCTA EN LAS RELACIONES PROFESIONALES CON OTROS GRUPOS DE INTERÉS Y/O TERCEROS

7. NORMAS DE CONDUCTA EN EL MANEJO DE LAS COMUNICACIONES

8. REFERENCIAS

INTRODUCCIÓN AL MARCO LEGAL, CONCEPTUAL Y ECLESIAL

Es necesario encabezar el Código de Ética de LA PIA SOCIEDAD SALESIANA INSPECTORÍA SAN LUIS BELTRÁN, con la mirada hacia la misión que Don Bosco se propuso desde el momento mismo en que concibió el hecho de ir en búsqueda y ayuda de los jóvenes; esta referencia la encontramos en el artículo 12 de la Carta de Identidad Carismática de la Familia Salesiana, la cual nos indica sobre Don Bosco que:

La pasión apostólica fue la energía espiritual que lo impulsó a buscar almas y servir sólo a Dios; una caridad que llena el corazón, mente y proyectos con el intento de expandir y dar estabilidad a su obra. Para eso convocó a su alrededor a varias personas; coordinó y armonizó sus funciones, sus múltiples dones y los diferentes estados de vida y sus ministerios.

No en vano, desde el POI 2021-2026 se precisa la identidad carismática en los tiempos actuales con un objetivo principal: "evangelizar educando y educar evangelizando" (p. 21); de esta manera, poder continuar con el propósito inicial de Don Bosco, salvaguardando la identidad salesiana en cada una de las entidades en las que la INSPECTORÍA SAN LUIS BELTRÁN lleva a cabo su misión.

El personal de LA PIA SOCIEDAD SALESIANA INSPECTORÍA SAN LUIS BELTRÁN se identifica por vivir y transmitir el carisma de Don Bosco y comprende que ser profesional es importante en cualquier ambiente corporativo o de trabajo, ello permite contar con personas de confianza para laborar, que también transmiten inteligencia y equilibrio con respecto a su posición; de ahí que el personal vinculado a LA PIA SOCIEDAD SALESIANA INSPECTORÍA SAN LUIS BELTRÁN debe mantenerse comprometido con su trabajo, y su comportamiento ha de ser ético en todas las actividades.

El profesionalismo y el comportamiento ético en el lugar de trabajo pueden beneficiar una carrera y mejorar el entorno laboral. El personal de la PIA SOCIEDAD SALESIANA INSPECTORÍA SAN LUIS BELTRÁN está comprometido en fortalecer la cultura de una sana convivencia, posibilitando la inclusión, la diversidad y el respeto por la diferencia, ofreciendo un ambiente de trabajo profesional y equitativo para la prestación del servicio.

La PIA SOCIEDAD SALESIANA INSPECTORÍA SAN LUIS BELTRÁN considera que el personal vinculado a la entidad mediante contrato de trabajo o cualquier otra vinculación laboral, de prestación de servicios o en ejercicio de un voluntariado, debe tener presente que, en el desarrollo de las actividades a ellos encomendadas, los valores fundamentales que a continuación se expresan se tendrán como marco de referencia de obligatorio acatamiento, a saber:

- A. **Espiritualidad:** que conduce a la riqueza de la vida interior donde encontramos a Cristo el Señor, medida del hombre perfecto (Cfr. Ef. 4, 13), esto nos permite la apertura a los demás, fortaleciendo en nuestras CEPs el acompañamiento espiritual para el crecimiento personal y el de los otros, optando decididamente por la defensa de los derechos humanos en su plena extensión como itinerario certero en la construcción de la dignidad humana.
- B. **Confianza:** que nos permite volver al “studia di farti amare” (busca hacerte amar) de Don Bosco en Valdocco, que nos lleva a vivir la sinodalidad y la corresponsabilidad en la formación conjunta de Salesianos y laicos, para la animación y gobierno de la Inspectoría.
- C. **Sencillez:** que nos lleva a ejercer un liderazgo cercano y amable, con los criterios salesianos de la creatividad y la flexibilidad (Cfr. Const. 19), siendo testimonios del carisma heredado de Don Bosco, como camino seguro para lograr que todos nos articulemos a los procesos inspectoriales.
- D. **Esperanza:** en el ser humano de hoy, que habita una cultura con nuevos valores y nuevas oportunidades y que nos lleva a querer construir un mundo para todos, que sea incluyente, que piense en las generaciones futuras haciendo consistir la significatividad de nuestras comunidades educativas – pastorales con el enfoque sostenible, de manera que sean socialmente equitativas, ecológicamente sustentables y económicamente viables
- E. **Transparencia:** que evidencia nuestra ética cristiana de vida en el trato con nuestros beneficiarios y que nos acredita ante la Iglesia y la sociedad en general. Esto nos lleva a implementar en nuestras presencias salesianas, prácticas de gobernanza con elementos como la rendición de cuentas en el ámbito misional y financiero, respuesta a los

requisitos legales y normativos de nuestras partes interesadas, participación en políticas responsables, respeto por los derechos de la propiedad y la implementación de acciones anticorrupción.

F. Trabajo: que nos lleva a vivir la templanza (Cfr. Const. 18), pensando en los jóvenes a quienes somos enviados, teniendo la capacidad de comprender el contexto en el que ellos viven, para identificar los riesgos que pueden correr y las oportunidades que nos lleven a formular acciones de desarrollo que contribuyan al fortalecimiento de su personalidad y a nuestra mejora continua (PO1 2021 – 2026, p. 27).

Por lo tanto, todo el personal de LA PIA SOCIEDAD SALESIANA, acoge y respeta las disposiciones descritas en la legislación nacional, internacional y canónica, las políticas y los manuales de procedimiento de la entidad y el presente código de ética; también asume las responsabilidades frente al incumplimiento de las mismas y cualquier violación o falta que atente directamente contra la misión y los valores de LA PIA SOCIEDAD SALESIANA, la cual no acepta ningún tipo de conductas delictivas o conductas que afecten de forma negativa a los destinatarios o cualquier persona vinculada a la entidad.

1. FUNDAMENTACIÓN

MARCO LEGAL Y CONCEPTUAL

Los Salesianos de Don Bosco de la Inspectoría San Luis Beltrán de Medellín, actuamos según lo dispuesto en la Constitución Nacional y en especial en su artículo 44, el cual estipula:

Son derechos fundamentales de los niños: la vida, la integridad física, la salud y la seguridad social, la alimentación equilibrada, su cuidado y amor, la educación y la cultura, la recreación y la libre expresión de su opinión. Serán protegidos contra toda forma de abandono, violencia física o moral y trabajos riesgosos. Gozarán también de los derechos consagrados en la Constitución, en las leyes y en los tratados internacionales ratificados por Colombia.

La familia, la sociedad y el estado, tienen la obligación de asistir y proteger al niño para garantizar su desarrollo armónico e integral y el ejercicio pleno de sus derechos. Cualquier persona puede exigir de la autoridad competente

cumplimiento y la sanción de los infractores. Los derechos de los niños prevalecen sobre los derechos de los demás.

Se considera necesario tener en cuenta para el presente manual la (Ley 1098, 2006), precisando en artículos que definen el buen desarrollo de la labor o prestación del servicio por parte del personal para con los destinatarios. Según el artículo 2, esta ley:

Tiene por objeto establecer normas sustantivas y procesales para la protección integral de los niños, las niñas y los adolescentes, garantizar el ejercicio de sus derechos y libertades consagrados en los instrumentos internacionales de Derechos Humanos, en la Constitución Política y en las leyes, así como su restablecimiento. Dicha garantía y protección será obligación de la familia, la sociedad y el Estado.

En el artículo 3 de la misma ley, se tiene en cuenta que al utilizar los términos “NIÑO” o “NIÑA” se hace referencia a las personas entre los cero (0) y los doce (12) años y “ADOLESCENTES” las personas entre los doce (12) y los dieciocho (18) años de edad. El término “ADULTO” se debe entender como todas aquellas personas mayores de edad. Cuando se aduzca a la sigla NNA, se refiere a niños, niñas, adolescentes y jóvenes

El término “ENTIDAD”, hace referencia a:

Casas de formación: espacios destinados para la vivencia de las etapas del aspirantado, prenoviciado, noviciado, posnoviciado, centro de formación específica para aspirantes al sacerdocio, teología y centro de formación específica para coadjutores.

Colegios y escuelas: establecimientos donde se ofrece el servicio de formación pedagógica escolar.

Parroquias, capillas y centros de culto: escenarios donde se contribuye a “la difusión del Evangelio y a la promoción del pueblo, colaborando en la pastoral de la Iglesia particular con las riquezas de una vocación específica” (Cuadro de referencia, 2014, p. 173).

Oratorio festivo y centros juveniles: espacios y establecimientos de servicios de esparcimiento, catequesis y apoyo juvenil.

Centros de protección: establecimientos destinados a la restitución de derechos a los NNA], amparados bajo programas de protección.

Centros de educación para el trabajo: establecimientos educativos de formación para el trabajo y desarrollo humano.

Centros de eventos y unidades productivas.

De acuerdo a la (Ley 1098, 2006) en su artículo 7:

Se entiende por PROTECCIÓN INTEGRAL de los niños, niñas y adolescentes el reconocimiento como sujetos de derechos, la garantía y cumplimiento de los mismos, la prevención de su amenaza o vulneración y la seguridad de su restablecimiento inmediato en desarrollo del principio del interés superior.

Al referirse al término INTERES SUPERIOR, se aduce el concepto establecido en el artículo 8 de la (Ley 1098, 2006), el cual indica, “se entiende por interés superior del niño, niña y adolescente, el imperativo que obliga a todas las personas a garantizar la satisfacción integral y simultánea de todos sus Derechos Humanos, que son universales, prevalentes e interdependientes”.

En cuanto a “PREVALENCIA DE LOS DERECHOS”, se estará utilizando este término como se estipula en el artículo 9º de la (Ley 1098, 2006):

“En todo acto, decisión o medida administrativa, judicial o de cualquier naturaleza que deba adoptarse en relación con los niños, las niñas y los adolescentes, prevalecerán los derechos de éstos, en especial si existe conflicto entre sus derechos fundamentales con los de cualquier otra persona. En caso de conflicto entre dos o más disposiciones legales, administrativas o disciplinarias, se aplicará la norma más favorable al interés del niño, niña o adolescente”.

De acuerdo con la Corte Constitucional, Sentencia T-309 de abril 4 de 2008, M.P. Mauricio González Cuervo:

...otro aspecto considerado por la jurisprudencia constitucional, en materia de procedencia de la acción de tutela para el restablecimiento de los derechos fundamentales de los menores, se relaciona con el carácter prevalente de los mismos y su derecho a exigir condiciones para que la igualdad ante la ley sea real y efectiva, «para así materializar (...) la particular atención y protección que

el Constituyente otorgó a estas personas, dadas sus condiciones de vulnerabilidad, debilidad y marginalidad.

Para la fundamentación del presente Código es necesario definir el **MALTRATO INFANTIL**, desde la misma presentación que hace la ley 1098 de 2006, en su artículo 18, como:

Toda forma de perjuicio, castigo, humillación o abuso físico o psicológico, descuido, omisión o trato negligente, malos tratos o explotación sexual, incluidos los actos sexuales abusivos y la violación y en general toda forma de violencia o agresión sobre el niño, la niña o el adolescente por parte de sus padres, representantes legales o cualquier otra persona.

Desde la Ley 1146 de 2007 y en su artículo 2, se logra entender el término **VIOLENCIA SEXUAL** contra niños, niñas y adolescentes, como:

Todo acto o comportamiento de tipo sexual ejercido sobre un niño, niña o adolescente, utilizando la fuerza o cualquier forma de coerción física, psicológica o emocional, aprovechando las condiciones de indefensión, de desigualdad y las relaciones de poder existentes entre víctima y agresor.

Que el capítulo IV de la misma ley, estipula la responsabilidad del sector educativo y la prevención del abuso sexual contra niños, niñas y adolescentes. De acuerdo con la resolución 459 DE 2012, el **ABUSO SEXUAL** se define como:

Teniendo en cuenta la Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia el delito sexual abusivo tiene que ver con el aprovechamiento, por parte del sujeto activo del delito o agresor, de circunstancias que lo ubican en una situación ventajosa frente a la víctima. Estas circunstancias que le dan ventaja al agresor ante la vulnerabilidad preexistente en la víctima pueden ser del orden de la “superioridad manifiesta” o las relaciones de autoridad dadas por la edad (adulto agresor, víctima menor de 14 años); poder o autoridad (jefe, maestro, médico, sacerdote, pastor, funcionario público, militar, etc.); incapacidad física o psicológica de la víctima, entre otras. La característica de esta forma de violencia es el aprovechamiento de la condición de ventaja o de la condición de vulnerabilidad de la víctima como mecanismo utilizado por el agresor para cometer el delito sexual.

Según la RAE, se entiende por ACOSO, "hostigar, acorralar, intimidar, agobiar, o importunar. Penalmente: atentar contra la dignidad y crear un entorno intimidatorio humillante u ofensivo mediante conductas no deseadas, relacionadas con el origen, la religión o convicciones, la discapacidad, edad u orientación sexual de una persona".

Teniendo en cuenta la ley 599 del 2000 en su artículo 210A, el cual fue adicionado por el artículo 29 de la Ley 1257 de 2008, se entiende por ACOSO SEXUAL:

El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona.

La ley 1010 DE 2006 define ACOSO LABORAL como:

Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este.

Tal como se encuentran definidas en la Ley 1010 de 2006 se consideran las siguientes modalidades de acoso laboral: maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad y desprotección laborales.

El ABUSO DE CONFIANZA según el artículo 249 del Código Penal Colombiano "se refiere al individuo que con el fin de lucrarse para sí mismo, o para otro sujeto, se apropia de algún mueble ajeno, que le ha sido confiado de manera transitoria, y no permanente, sin otorgársele el dominio".

En cuanto al DERECHO A LA INTIMIDAD, según el artículo 33 de la ley 1098 los NNAJ "tienen derecho a la intimidad personal, mediante la protección contra toda injerencia arbitraria o ilegal en su vida privada, la de su familia, domicilio y correspondencia. Así mismo, serán protegidos contra toda conducta, acción o circunstancia que afecte su dignidad".

En cuanto al término PERSONAL, para el presente código se hace referencia a todos los religiosos Salesianos; quienes se encuentren en proceso de formación en la Inspectoría San Luis Beltrán; aquellas personas en quienes se confía la participación en ejercicio del cuidado pastoral, de acuerdo con el canon 517 sección 2, del Código de Derecho Canónico; todos los clérigos y seminaristas, de otras diócesis o comunidades religiosas que estén trabajando con la comunidad; el/la religioso (a) que trabaje para la comunidad; el personal docente, de apoyo a la formación, administrativo, de mantenimiento y servicios generales que se encuentre en las oficinas, colegios, institutos técnicos, centros de capacitación para el trabajo y el desarrollo humano, parroquias, casas de formación y otras presencias de la inspectoría; los voluntarios, aspirantes a la vida salesiana y aprendices que tengan contacto continuo con menores y cualquier otro personal designado por el Inspector.

Tomando las constituciones salesianas en el artículo 26, los DESTINATARIOS son "...los jóvenes, especialmente los más pobres (...) la juventud pobre, abandonada y en peligro, la que tiene mayor necesidad de ser querida y evangelizada"

2. PRÁCTICAS INSTITUCIONALES

Para la PIA SOCIEDAD SALESIANA – INSPECTORÍA SAN LUIS BELTRÁN es de trascendental importancia definir reglas claras de prácticas institucionales frente a asuntos que pueden llegar a impactar el cumplimiento efectivo y transparente de la misión salesiana; por ello es fundamental garantizar la coherencia en todos los niveles de la PIA SOCIEDAD SALESIANA.

2.1 PREVENCIÓN DE LAVADO DE ACTIVOS, FRAUDE, CORRUPCIÓN Y SOBORNO

Como parte de la misión salesiana y sus principios, rechazamos el fraude en todas sus formas, y en tal sentido no permitimos relaciones mediadas por pagos inapropiados, promesas y ofertas económicas, de empleo u otros beneficios que puedan influenciar una toma de decisión y privilegien intereses particulares. Protegemos el actuar y el buen nombre de la PIA SOCIEDAD SALESIANA en concordancia con los preceptos de la misión salesiana. Es por ello que rechazamos categóricamente cualquier situación que genere como consecuencia el lavado de activos, la financiación del terrorismo y otros delitos. Nuestro actuar no tolera prácticas que atenten contra la transparencia y la

legalidad en la interacción entre personas, instituciones pertenecientes a nuestra obra, e instituciones de los sectores público y privado.

2.2 DERECHOS HUMANOS

Estamos comprometidos con el respeto de los Derechos Humanos en todos los aspectos y escenarios, así como con remediar aquellas situaciones en las que dicho respeto haya tenido alguna falla por parte nuestra.

Nuestra presencia institucional coherente con los principios rectores de la misión salesiana respeta la diversidad cultural, el trato justo y la no discriminación, así mismo participa activamente en los procesos de desarrollo social e inclusión.

2.3 DERECHOS LABORALES

Nuestra identidad institucional vela por el respeto de los derechos laborales, no toleramos el trabajo infantil, forzoso o en condiciones que atenten contra la salud y la seguridad del empleado o colaborador. Propendemos y velamos por una sana e íntegra convivencia.

Reconocemos la diversidad y como tal la valoramos y respetamos. La selección del talento humano se basa en las competencias y méritos y no se discrimina por factores como raza, orientación sexual, condición socioeconómica, entre otros; siempre orientados en la misión salesiana.

2.4 CUMPLIMIENTO DE LA LEY

La PIA SOCIEDAD SALESIANA propende y garantiza el cumplimiento efectivo de las leyes que regulan el sector donde operamos, los reglamentos internos de la institución y los contextos en los cuales desarrollamos nuestra misión salesiana institucional, procurando que aquellos con quienes nos relacionamos igualmente las cumplan. Su transgresión deriva en sanciones consecuentes con la gravedad de la transgresión.

2.5 CONFLICTOS DE INTERÉS

Nuestra misión salesiana está comprometida con el interés común sobre los intereses particulares; no comprometemos la integridad de nuestras acciones por obtener beneficios propios, por lo que evitamos cualquier situación que represente un conflicto de interés en relaciones interinstitucionales y laborales, por acceso a información privilegiada, por capacidad de influencia en la decisión, por vínculos económicos, entre otras.

Cualquier miembro de la PIA SOCIEDAD SALESIANA se abstendrá de:

- Utilizar indebidamente la información privilegiada o confidencial para obtener provecho individual o de terceros.
- Recibir remuneración, dádivas, o cualquier otro tipo de compensación en dinero o especie por parte de cualquier persona jurídica o natural, en ocasión al trabajo o servicio prestado a PIA SOCIEDAD SALESIANA.
- Realizar todas aquellas prácticas que atenten contra la integridad y la transparencia de la gestión de la PIA SOCIEDAD SALESIANA y en contra del buen uso de los recursos.
- Todo tráfico de influencias para privilegiar trámites o relacionamientos interpersonales.
- Participar en actividades externas que interfieran con el horario de trabajo, con su rendimiento o con el cumplimiento de sus labores, salvo autorización expresa de LA PIA SOCIEDAD SALESIANA. Contratar en nombre de la PIA, directamente o a través del área a la cual pertenece, sin el cumplimiento de los procedimientos establecidos para ello. Para estos efectos, se cuenta con procedimientos internos que garantizan una contratación objetiva.

En caso de presentarse un conflicto de interés en persona propia o identificarlo en un tercero, deberá reportarse considerando los canales y procedimientos dispuestos por la PIA para este propósito.

2.6 MEDIO AMBIENTE

LA PIA SOCIEDAD SALESIANA asume y reconoce la importancia de unir esfuerzos alrededor del cuidado del medio ambiente y el desarrollo de estrategias para mitigar los efectos del cambio climático como una condición fundamental para la sostenibilidad. Asumimos la responsabilidad de fortalecer una dinámica respetuosa del entorno, con visión de largo plazo que responda a las expectativas de todos nuestros miembros.

2.7 REDES SOCIALES

La participación de cualquier empleado, colaborador, laico, entre otros en las redes sociales es de carácter personal y no tienen ninguna relación con la PIA SOCIEDAD SALESIANA. Cuando aquellos requieran utilizar las redes sociales

con fines asociados a LA PIA SOCIEDAD SALESIANA, deberán identificarse apropiadamente y contar con la autorización de las áreas que la PIA designe para estos efectos, siguiendo los siguientes parámetros:

- La publicación debe estar alineada con los principios y valores de la PIA SOCIEDAD SALESIANA;
- Debe haber respeto en la manera como se expresan las ideas y en ningún caso referirse en términos violentos o contrarios a la misión salesiana.
- Debe garantizarse el cumplimiento de los lineamientos sobre el manejo de Información Confidencial y Privilegiada.

2.8. PRÁCTICAS PARA EL MANEJO DE INFORMACIÓN Y BASES DE DATOS:

Todo el personal perteneciente a la PIA SOCIEDAD SALESIANA se comprometen a manejar con respeto, privacidad, reserva y confidencialidad todos los datos, información y procedimientos registrados en los documentos administrativos y asistenciales que hacen parte de la información personal de niños, niñas, adolescentes y cualquier persona que haya depositado su información personal ante LA PIA SOCIEDAD SALESIANA, sin que ésta sea divulgada ni utilizada en provecho propio o de un tercero.

Lo expresado anteriormente aplicará para los miembros de los demás grupos de interés cuando, por cualquier razón, tengan acceso a información registrada.

Contamos con procedimientos para controlar de una manera segura el uso indebido de Información Confidencial o Privilegiada, con el objeto de prevenir su divulgación o el uso inapropiado.

3. LÍNEA ÉTICA

Para mejorar los sistemas de relacionamiento de la PIA SOCIEDAD SALESIANA se requieren prácticas y políticas que permitan una gestión transparente en la ejecución de sus operaciones, y, además, unos mecanismos y canales adicionales que garanticen el reporte oportuno de las situaciones irregulares que vayan en contra de la ley, los Estatutos y del Código de Ética. Por ello, la PIA ha adoptado una estrategia para lograr lo anterior, estableciendo una Línea especializada para el reporte que permita fortalecer la filosofía de la misión salesiana.

La Línea Ética es un canal confidencial, a través del cual los trabajadores, grupos de interés, proveedores y terceros en general pueden reportar situaciones contrarias a la ley, los Estatutos y el Código de Ética de LA PIA SOCIEDAD SALESIANA, así como posibles violaciones a los derechos humanos por parte de trabajadores o personas de los diferentes grupos de interés.

Esta Línea cuenta con las siguientes características:

- Disponible las ___ horas del día, los 365 días del año.
- Atendida por personal capacitado.
- Apta para recibir llamadas anónimas.

Qué puedo denunciar: Cualquier práctica o conducta irregular de información financiera, de operación, de recursos humanos, de seguridad que afecten los intereses de la PIA SOCIEDAD SALESIANA.

A través de los siguientes canales:

Línea Ética: ____

Correo electrónico: _____

*Recuerda que la información aportada a través de estos canales tendrá un tratamiento confidencial y podrá realizarse de manera anónima.

Para efectos de análisis de los reportes, se hace necesario que quien denuncie detalle las precisiones sobre: Qué sucedió, quiénes estuvieron involucrados, cuándo, cómo y dónde tuvo lugar el hecho.

4. NORMAS DE CONDUCTA EN LAS RELACIONES PROFESIONALES

- Entre el Personal de la PIA SOCIEDAD SALESIANA

El personal de la PIA SOCIEDAD SALESIANA INSPECTORÍA SAN LUIS BELTRÁN, vive en la cotidianidad del ejercicio laboral y educativo pastoral, los valores salesianos y transmite el buen trato, la cordialidad, la espiritualidad del sistema preventivo y por ello:

4.1. EN LA ADMINISTRACIÓN

- Mantiene un trato de respeto y amabilidad con todas las personas.
- Conduce con paciencia y cortesía, las reuniones y conversaciones, mostrando respeto a los puntos de vista de los otros y en un ambiente donde todos se sientan seguros en ofrecer su aporte profesional en el campo en que se desempeñan.
- Anima a otros, apoyando a cada persona a vivir la vida a la cual Dios los ha llamado. El personal trabaja de una forma que valora los diferentes dones que las personas traen a la Comunidad.
- Asume la responsabilidad colectiva de salvaguardar los bienes y recursos de la Pía Sociedad Salesiana y darles un uso apropiado y eficiente, según los valores de la misión Salesiana.
- Administra los bienes en las presencias y obras, tal como lo estipula el derecho propio, consignado en las Constituciones Salesianas y en el Directorio Inspectorial vigente, aprobado por el Capítulo Inspectorial y el Consejo.
- Evita la participación en actividades que estén relacionadas con juegos de azar, tráfico de drogas, lavado de dinero, apuestas ilegales, evasión de impuestos o cualquier otra de carácter criminal, que ponga en riesgo la prestación del servicio en la entidad.
- Respeta y hace respetar la propiedad intelectual y el derecho de autoría de la producción que surja en su labor o prestación del servicio.
- Procura el cuidado integral de su salud, cumple las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Acata la normatividad vigente en cuanto al cuidado del medio ambiente y la responsabilidad social.
- Asume y cumple el Sistema Integrado de Gestión de LA PIA SOCIEDAD SALESIANA INSPECTORÍA SAN LUIS BELTRÁN, como metodología para el desarrollo integral de sus actividades y prestación del servicio eficaz, eficiente y transparente.

Ante cualquier evento en la administración de las tareas asignadas al personal de la Pía Sociedad Salesiana, en cualquiera de las entidades de la Inspectoría San Luis Beltrán, y que requiera de un pronunciamiento legal, se llevará adelante el debido proceso como lo estipula la constitución política en su artículo 29 y el reglamento interno de trabajo.

El manual de Convivencia Laboral se constituye en un documento complementario a este código, por lo tanto, debe ser tenido en cuenta para el tratamiento de las conductas de acoso, abuso de confianza y convivencia laboral.

4.2. EN EL ACOMPAÑAMIENTO EDUCATIVO PASTORAL.

- Respeta los derechos de las personas y los grupos que orienta y busca el mejoramiento del bienestar de todos.
- Evita someter a situaciones de acoso, abusivas o traumáticas, individualmente o en grupo, a cualquier personal de la entidad.
- Maneja la confidencialidad en la información que recibe como resultado de su labor de acompañamiento; en caso de ser necesario, le dará el mejor tratamiento de acuerdo a las normas de la entidad.
- Establece relaciones de carácter estrictamente profesional y pastoral con todo el personal de la entidad.
- Instaura acompañamientos transparentes en los procesos educativo-pastorales con el personal, evitando cualquier conducta que los distorsione.
- Garantiza que el acompañamiento se realice en ambientes aptos (físicos y/o virtuales) y en horarios apropiados, evitando momentos o sitios que pudieran parecer ambiguos, o despertar sospechas.
- Mantiene un comportamiento íntegro en el desarrollo de su labor, por lo tanto, evita participar, inducir, procurar, cohonestar, consumir, comercializar, el consumo de estupefacientes, drogas, narcóticos o bebidas alcohólicas dentro de las instalaciones de la entidad o en representación de esta última.
- Los religiosos salesianos tienen presente su identidad de consagrados en todas sus relaciones para llevar a cabo la misión educativa pastoral.

5. NORMAS DE CONDUCTA PARA LA INTERACCIÓN DEL PERSONAL CON LOS NIÑOS, NIÑAS, ADOLESCENTES Y JÓVENES

- Entre el personal de LA PIA SOCIEDAD SALESIANA y los destinatarios

El personal de la PÍA SOCIEDAD SALESIANA INSPECTORÍA SAN LUIS BELTRÁN comprometido con los valores evangélicos vividos en la espiritualidad salesiana y el Sistema Preventivo de San Juan Bosco, se responsabiliza en los procesos de atención institucional, de manera directa o indirecta con los NNAJ, por lo tanto:

- Reconoce y respeta a los NNAJ como sujetos de derecho y exige la prevalencia de estos derechos a quienes estén en interacción con ellos y ellas.
- Garantiza a los NNAJ, la atención y cuidados necesarios para su protección integral, tanto física, como cognitiva, relacional, emocional, espiritual y ética, de acuerdo con el proceso de atención establecido para cada modalidad y asegura la prestación del servicio para cada sector.
- Respeta los espacios de educación, alimentación, recreación y bienestar de los NNAJ.
- Realiza las gestiones necesarias y pertinentes en la prestación oportuna de atención primaria en salud cuando lo requieran los NNAJ bajo su responsabilidad o cuidado.
- Vigila la administración de medicamentos a los NNAJ, conforme con los protocolos establecidos por la entidad y acorde con lo prescrito por el profesional en salud.
- Previene la ocurrencia de situaciones de maltrato infantil, violencia sexual, abuso, discriminación, estigmatización o cualquier acción u omisión que atente contra los derechos fundamentales o el interés superior de los NNAJ.
- Vela por la identificación oportuna de situaciones que pongan en riesgo la vida e integridad física, emocional y mental de los NNAJ, que reciben la atención en la entidad, durante el tiempo que estén bajo su cuidado y responsabilidad.
- Informa inmediatamente a la autoridad administrativa competente cuando se tenga conocimiento sobre un presunto maltrato infantil, acoso y/o abuso (físico, psicológico, sexual y/o económico), siguiendo las rutas y debidos procesos establecidos por la entidad y las instituciones pertinentes con conocimiento previo del Director para que éste active o deleque la activación de dichas rutas.
- Mantiene respeto y reserva por la historia de vida de los NNAJ que reciben la atención en la entidad, sin explorar sobre la misma o pretender profundizar en información específica, que esté por fuera de aportar al restablecimiento de derechos y que no obedezca al interés

superior del niño, niña y adolescente.

- Protege bajo absoluta reserva y confidencialidad la información consignada de las intervenciones realizadas con los NNAJ.
- Respeta la privacidad y el derecho a la intimidad de los NNAJ que reciben la atención por la entidad.
- Asume el cuidado directo de los NNAJ, sin delegar su atención, o dejarlos a cargo de personas que no hagan parte de la modalidad y/o sector. En caso de protección, esto aplica incluso a la familia, a menos que esté con el debido permiso de la autoridad administrativa a cargo.
- Cumple las normas de seguridad y prevención de desastres o de cualquier riesgo para la salud y la integridad de los NNAJ.
- Acompaña las actividades de los NNAJ, en el marco del respeto, la confianza, la empatía y el buen trato, estableciendo relaciones caracterizadas por la equidad, la justicia, la solidaridad y no discriminación.
- Mantiene límites apropiados en las relaciones con los destinatarios de la misión, sin tomar parte en actividades sociales diferentes a las que conlleva la labor educativo pastoral.
- Evita someter a situaciones abusivas o traumáticas, individualmente o en grupo, a cualquier destinatario de la entidad.
- Garantiza que el acompañamiento con los NNAJ se realice en ambientes aptos (físicos y/o virtuales) y en horarios apropiados, evitando momentos o sitios que pudieran parecer ambiguos, o despertar sospechas.
- Establece una comunicación con mensajes assertivos, amables y respetuosos con todos los NNAJ que reciben la atención por la entidad, atendiendo a los principios de la Dignidad Humana, la igualdad y no discriminación, empleando los medios de comunicación, tiempos y espacios establecidos por la entidad.
- Elude comportamientos o expresiones de discriminación, rechazo, indiferencia, estigmatización u otros tratos que afecten la salud mental, emocional o física de los NNAJ.
- Evita cualquier tipo de relación de enamoramiento, sexual o de dependencia con los NNAJ que confunda la labor educativo pastoral que se realiza.
- Realiza acompañamiento educativo pastoral sin dar o prestar dinero, obsequiar regalos, facilitar medios tecnológicos personales como celulares, tablets, computadores o similares.
- Se abstiene de promover o inducir a los NNAJ en actividades que estén

relacionadas con la participación en juegos de azar, tráfico de drogas, lavado de dinero, apuestas ilegales, evasión de impuestos o cualquier otra de carácter criminal.

- Promueve el buen trato, el respeto y la sana convivencia entre los NNAJ, previniendo posibles situaciones de maltrato, acoso, abuso, o cualquier tipo de violencia entre ellos.
- Genera mecanismos de mediación, conciliación, reparación y corrección cuando se presentan situaciones contra el bienestar de los NNAJ.

6. NORMAS DE CONDUCTA EN LAS RELACIONES PROFESIONALES CON OTROS GRUPOS DE INTERÉS Y/O TERCEROS

El personal de la PIA SOCIEDAD SALESIANA INSPECTORÍA SAN LUIS BELTRÁN, vinculado por medio de contratos de carácter laboral o profesional o en ejercicio de una labor de voluntariado, vive en su cotidianidad los valores salesianos y transmite el buen trato, la cordialidad, la espiritualidad del sistema preventivo, es así que:

- Propende por una atención imparcial, y rechaza cualquier favoritismo o discriminación en las relaciones con miembros de la comunidad o con terceros.
- Mantiene la objetividad, como norma básica en la toma de decisiones y en el trato con terceros, y extiende dicho criterio a todo tipo de actividades u operaciones que tengan que ver con la entidad. Ese mismo principio se mantiene en la contratación de personal, donde se siguen los parámetros establecidos en el manual de perfiles y funciones de la Inspectoría.
- Desarrolla las actividades asignadas buscando el beneficio común de la entidad, y acuerda compromisos que estén directamente relacionados con lo pactado en la contratación, la prestación del servicio o voluntariado, por ello evita otorgar o recibir retribuciones para beneficio propio o del tercero.
- Asegura un comportamiento absolutamente íntegro en el manejo interpersonal y en toda relación que se suscite con motivo de la prestación del servicio.
- Enmarca todas sus acciones, actuaciones y transacciones realizadas

desde las funciones propias de su rol dentro de la entidad, a partir de los principios de honestidad y transparencia.

- Garantiza el principio de la confidencialidad, en los asuntos de su competencia, a fin de avalar la seguridad, tranquilidad y bienestar de la entidad, del personal y de terceros; y al conocer, manejar y clasificar información privilegiada, elimina cualquier elemento crítico que confabule o que ponga en riesgo esa información.
- Evita divulgar información sin previa autorización y preserva la confidencialidad que le otorga la entidad.
- Garantiza que cualquier tercero que realice una prestación de servicio y/o producto para la entidad, cumpla con la normatividad legal vigente y con los requisitos mínimos del Sistema Integrado de Gestión de LA PIA SOCIEDAD SALESIANA INSPECTORÍA SAN LUIS BELTRÁN.

7. NORMAS DE CONDUCTA EN EL MANEJO DE LAS COMUNICACIONES

El personal de la PIA SOCIEDAD SALESIANA INSPECTORÍA SAN LUIS BELTRÁN reconoce que la comunicación dentro de la organización es una de las principales herramientas para alcanzar los objetivos propuestos, el desarrollo de un buen trabajo en equipo, un clima laboral óptimo para la ejecución de las actividades, la consolidación de la cultura organizacional, un adecuado reconocimiento y posicionamiento de la imagen hacia los destinatarios y demás partes interesadas; por tal razón:

- Garantiza que toda la información de La PIA SOCIEDAD SALESIANA INSPECTORÍA SAN LUIS BELTRÁN circule por los canales que la misma ha establecido para tal fin (correos, teléfonos o herramientas de chats/comunicación corporativos), y que esta información se almacene en las herramientas destinadas (nubes, storages, discos duros, o los recursos dispuestos para tal fin.)
- Trabaja de la mano de herramientas como software y hardware de almacenamiento, o sistemas de Gestión de Archivo que le permiten dar soporte y solución a los requerimientos presentados.
- Gestiona adecuadamente las comunicaciones, basándose en sus tres pilares: la confidencialidad (normas de divulgación), integridad (protección de la información) y disponibilidad (acceso a la información).

- Establece una comunicación con mensajes apropiados, assertivos, amables y respetuosos con todos los NNAJ y con todas las personas relacionadas con la ENTIDAD, atendiendo a los principios de la dignidad humana, la igualdad y no discriminación.
- Reconoce que las redes sociales son un "Nuevo Patio", que permiten el encuentro, la educación y la evangelización.
- Limita el uso de las redes sociales para la divulgación de contenidos cuyo único objetivo es informar, educar y/o evangelizar a los destinatarios, colaboradores, familias y demás partes interesadas.
- Evita la difusión de información que induce a la provocación, al bullying, al ciberbullying, a distorsionar o dañar la imagen de los NNAJ o cualquier miembro de la Entidad.

8. REFERENCIAS

- Cameroni, P. Playa, J. L. Casti, G. Muñoz, E y Raphael, J. (2020). La Familia Salesiana de Don Bosco: Carta de identidad carismática de la Familia Salesiana.
- Código de Derecho Canónico. Por Juan Pablo II (25 enero 1983).
- Congreso de la República de Colombia. (24 de julio de 2000). Ley 599. Por la cual se expide el Código Penal.https://www.oas.org/dil/esp/Codigo_Penal_Colombia.pdf
- Congreso de la República de Colombia. (23 de enero de 2006). Ley 1010. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. http://www.secretariosenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html
- Congreso de la República de Colombia. (08 de noviembre de 2006). Ley 1098. Código de la Infancia y la Adolescencia.<https://www.fiscalia.gov.co/colombia/wp-content/uploads/2012/01/Ley-1098-de-2006.pdf>
- Congreso de la República de Colombia. (10 de julio de 2007). Ley 1146. Por medio de la cual se expiden normas para la prevención de la violencia sexual y atención integral de los niños, niñas y adolescentes abusados sexualmente. https://www.oas.org/dil/esp/LEY_1146_de_2007_Colombia.pdf
- Constitución política de Colombia. (20 de julio de 1991). Artículo [44]
- Constituciones y Reglamentos de la Sociedad de San Francisco de Sales (1984).
- Corte Constitucional Sala Primera de Revisión. (2008). Sentencia T-309 [MP. Mauricio González Cuervo]
- Ministerio de Salud y Protección Social. (06 de marzo de 2012). Resolución 459.

Por la cual se adopta el Protocolo y Modelo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/R1DE/DE/D11/Resolucion-0459-de-2012.PDF>
POI 2021 - 2026
Real Academia Española.