



CODI GENERAL DE CONDUCTA PROFESSIONAL

SAÓ PRAT

Direcció Avinguda del Canal, 110 08820 El Prat de Llobregat

NIF: G63724405

Data del document: 22/12/2022

Autor: Antonio Ruiz Carrillo



© **Antoni Ruiz Carrillo**

ADVOCAT ICAB. 15059

DIRECTOR DE CIPDI ®

ÍNDEX

TÍTOL I. FINALITAT I APLICABILITAT	6
Article 1. Finalitat	6
Article 2. Codi ètic	6
Article 3. Àmbit aplicable	6
Article 4. Seguiment i control de l'aplicació i el compliment del Codi de Conducta Professional	7
Article 5. Desenvolupament i modificació del Codi de Conducta Professional	8
TÍTOL II. VALORS PROFESSIONALS DE SAÓ PRAT	9
Article 6. Ètica i responsabilitat corporativa	9
Article 7. Respecte pel medi ambient	9
Article 8. Confiança	9
Article 9. Sentit de pertinença	9
TÍTOL III. NORMES DE CONDUCTA PROFESSIONAL.....	10
Article 10. Compliment de la legalitat	10
Article 11. Compromís amb els drets humans i laborals	10
Article 12. Acompliment d'una conducta professional íntegra	11
Article 13. Protecció del medi ambient	11
TÍTOL IV. ELS PROFESSIONALS DE SAÓ PRAT	12
Article 14. Principi de no-discriminació i igualtat d'oportunitats	12
Article 15. Conciliació de la vida familiar amb l'activitat laboral	12
Article 16. El dret a la intimitat	12
Article 17. Seguretat i salut a la feina	13
Article 18. Selecció i avaluació	14
Article 19. Polítiques de formació	14
Article 20. Polítiques d'informació	14
Article 21. Obsequis i regals	14
Article 22. Conflictes d'interès	15
Article 23. Principis generals d'actuació en cas de conflicte d'interès	16
Article 24. Oportunitats de negoci	18
Article 25. Recursos i mitjans per desenvolupar l'activitat professional	18
Article 26. Informació reservada i confidencial	19
Article 27. Informació privilegiada	20
Article 28. Activitats externes	21

TÍTOL V. L'ENTORN DE SAÓ PRAT	21
Article 29. Qualitat de serveis	22
Article 30. Confidencialitat	22
Article 31. Redacció senzilla i clara dels contractes	22
Article 32. Proveïdors i subministradors	22
Article 33. Relacions amb usuaris i proveïdors	23
Article 34. Autoritats, organismes reguladors i administracions	24
Article 35. Informació veraç, adequada i útil	24
Article 36. Responsabilitat Social Corporativa i Desenvolupament Sostenible	25
Article 37. Política anticorrupció	25
TÍTOL VI. PREVENCIÓ D'INFRACCIONS I DELICTES.....	25
Article 38. Responsabilitat penal corporativa.	26
Article 39. Objecte del protocol de prevenció de la comissió d'infraccions i delictes.	26
Article 40. Àmbit aplicable dels protocols de prevenció d'infraccions i delictes.....	27
Article 41. Objectius de la prevenció.	27
Article 42. Política de prevenció de delictes de Saó Prat.....	28
Article 43. Fonaments del sistema: prevenció, detecció, reacció i seguiment.....	29
Article 44. Aprovació, actualització i difusió de la política de prevenció de delictes.	32
Article 45. Estructura organitzativa per a la prevenció dels riscos a causa de la comissió de delictes.	32
Article 46. Funcions de l'Òrgan de Control.....	33
TÍTOL VII . MESURES DE PREVENCIÓ DE LA VIOLÈNCIA SOBRE MENORS	34
Article 47. Definicions.....	34
Article 48. Fins del protocol de mesures de prevenció de la violència sobre menors:	39
CAPÍTOL I.- DRETS ELS MENORS DAVANT LA VIOLÈNCIA	41
Article 49. Les oficines d'assistència a les víctimes.	41
Article 50 El respecte a l'orientació sexual dels menors.....	41
Article 51. Dret de les víctimes menors d'edat a ser escoltades.	42
Article 52. Dret a latència integral.	42
Article 53. Legitimació activa en procediments per causa de situació de violència.	43
Article 54. Dret a l'assistència jurídica gratuïta ia rebre-la d'advocats i procuradors especialitzats.....	43
CAPÍTOL II. OBLIGACIONS DELS MENORS DAVANT DE LA VIOLÈNCIA	43
Article 56. Obligació de denunciar.....	44
Article 57. Procediment i requisits de la comunicació de situacions de violència....	44
CAPÍTOL III.- SENSIBILITZACIÓ, PREVENCIÓ I DETECCIÓ PRECOÇ.....	45
Article 58. Sensibilització de la comunitat educativa. -	45

Article 59. La prevenció dels episodis de violència al centre educatiu.	46
Article 60. Actuacions en matèria de prevenció del risc de violència al centre educatiu.	46
Article 61. La prevenció de la radicalització dels alumnes.	48
Article 62. L'organització educativa.	48
Article 63. Característiques de les normes de convivència.	48
Article 64. Els membres de lequip directiu i els professors.	49
Article 65. Autonomia normativa.	49
Article 66. El Codi de conducta.	50
Article 67. El control de la contractació del personal.	50
Article 68. Formació en matèria de drets, seguretat i responsabilitat digital.	50
Article 69. Els protocols dactuació.	51
Article 70. Responsabilitat i obligació de fer difusió dels protocols.	51
Article 71. El coordinador de benestar i protecció. Funcions.	52
CAPÍTOL IV.- LA PREVENCIÓ DELS EPISODIS DE VIOLÈNCIA A L'ÀMBIT D'INTERNET.	53
Article 72. Ús segur i responsable.	53
Article 73. Diagnòstic i control de continguts.	54
CAPÍTOL V.- LA PREVENCIÓ DELS EPISODIS DE VIOLÈNCIA A L'ÀMBIT DE L'ESPORT I DE L'OCI. -	54
Article 74. Protocols dactuació.	54
Article 75. Obligacions de les entitats que realitzen activitats esportives o de lleure amb menors de manera habitual.	55
CAPÍTOL VI.- LA CERTIFICACIÓ NEGATIVA DEL REGISTRE CENTRAL DE DELINQUENTS SEXUALS I DE TRACTA DE ÉSSERS HUMANS.	55
Article 76. Requisits per accedir a professions i activitats amb menors dedat.	56
Article 77. Conseqüències de tenir antecedents al Registre.	56
Article 78. Cancel·lació d'antecedents. -	57
TÍTOL VIII.- MESURES PER PREVENIR EL BLANQUEIG DE CAPITALS 59	
Article 79. Conceptes bàsics.	59
SECCIÓ 1ª. POLÍTICA D'ADMISSIÓ DE PERSONES FÍSiques I JURÍDIQUES QUE APORTIN FONTS I RECURSOS.	60
Article 80. Graus d'admissió.	60
Article 81. Persones o entitats excloses d'acceptació.	60
Article 82. Persones o entitats que, per ser admeses, requereixen l'autorització i l'acord del Consell d'Administració.	60
Article 83. Persones no incloses explícitament en els grups anteriors.	61
SECCIÓ 2ª. IDENTIFICACIÓ.	62
Article 84. Documentació identificativa.	62
Article 85. manera de fer la identificació.	62
Article 86. Identitat de les persones que actuen per compte d'altres.	63
Article 87. Excepcions a l'obligació d'identificar les persones.	63

Article 88. Acreditació de l'activitat econòmica.....	64
Article 89. Persones físiques assalariades, pensionistes, o persones físiques sense ingressos	64
Article 90. Persones físiques professionals liberals o autònoms	64
Article 91. Persones jurídiques residents	65
Article 92. Associacions, fundacions, col·legis professionals, comunitats, corporacions, ONG, etc.....	65
Article 93. Persones jurídiques no residents	65
SECCIÓ 3ª. COMUNICACIÓ AL SERVEI EXECUTIU DE LA COMISSIÓ (SEPBLAC)	
.....	66
Article 94. Comunicació en cas d'indici	66
Article 95. Comunicació ordinària	67
SECCIÓ 4ª. CONSERVACIÓ DE DOCUMENTS	67
Article 96. Conservació	68
Article 97. Còpies i sistema d'arxiu	68
TÍTOL IX. LA COMUNICACIÓ, DIFUSIÓ I AVALUACIÓ DEL CODI DE CONDUCTA PROFESSIONAL	69
Article 98. Comunicació i difusió del Codi	69
TÍTOL X. RÈGIM DISCIPLINARI DEL CODI DE CONDUCTA PROFESSIONAL	70
Article 99. Principis i fonaments del sistema disciplinari	70
TÍTOL XI. ACTUALITZACIÓ DEL CODI DE CONDUCTA PROFESSIONAL	72
.....	72
Article 100. Revisió i posada al dia	72
TÍTOL XII L'ACCEPTACIÓ DEL CODI DE CONDUCTA	72
Article 101. Acceptació	72
Article 102. Aprovació	73

TÍTOL I. FINALITAT I APLICABILITAT

Article 1. Finalitat .

El Codi de Conducta Professional de SaóPrat (d'ara endavant, el “Codi de Conducta Professional” -CCP-) s’ha fet per a desenvolupar i formalitzar la seva visió i valors propis i per a servir de guia en un entorn global, complex i canviant, per a l'actuació dels professionals.

El Codi de Conducta Professional pretén donar resposta a la demanda d'iniciatives i pràctiques de bon govern, constituint una referència bàsica per al seguiment

Article 2. Codi ètic.

El Codi de Conducta Professional es configura, a més, com el Codi ètic, ja que recull el compromís dels membres de SaóPrat amb els principis de l'ètica social i la transparència en tots els àmbits d'actuació, establint un conjunt de principis i pautes de conducta adreçats a garantir el comportament ètic i responsable de tots els professionals quan desenvolupen la seva activitat.

Article 3. Àmbit aplicable

El Codi de Conducta Professional obliga tots els professionals, amb independència del nivell jeràrquic i de la ubicació geogràfica o funcional.

A efectes del Codi de Conducta Professional, es consideren professionals de SaóPrat els empleats, així com aquelles altres persones l'activitat de les quals se sotmeti expressament a les normes d' aquest Codi de Conducta Professional.

SaóPrat està integrada per totes aquelles entitats sobre les quals ostenti o pugui ostentar, directament o indirectament, el control de gestió, de govern o d'explotació i que s'anomenaran “entitats dependents” de Saó Prat .

El compliment dels preceptes del Codi de Conducta Professional s'entén sense perjudici de l'estricta compliment, en cada cas, dels reglaments i les normes internes corresponents de les diferents entitats que conformen SaóPrat .

Els professionals de SaóPrat acceptaran i compliran altres codis de conducta que els siguin aplicables, de conformitat amb la legislació. Si s'escau, s'ha d'establir la coordinació adequada per tal que, en la mesura que sigui possible, aquests codis de conducta recullin els principis, la visió i els valors del present Codi de Conducta Professional.

En el supòsit d'entitats integrades que aprovin el seu propi codi de conducta professional o norma equivalent, serà aplicable preferent per als seus professionals.

Els professionals que actuïn com a representants de SaóPrat en entitats no participades o que es trobin fora de la seva àrea d'influència, observaran igualment el Codi de Conducta Professional en l'exercici de tal activitat en la mesura que no sigui incompatible amb les pròpies normes de la entitat en què actuïn com a representants de SaóPrat i en aquelles entitats en què, sense tenir una participació majoritària, SaóPrat es responsabilitzi de la gestió, també promouran l'aplicació de la visió i els valors i les normes de conducta establertes en aquest Codi de Conducta Professional.

Article 4. Seguiment i control de l'aplicació i el compliment del Codi de Conducta Professional.

El seguiment i el control de l'aplicació del Codi de Conducta Professional és competència de la Unitat de Compliment Normatiu (UCN) de SaóPrat sense perjudici de les funcions atribuïdes a altres àrees.

Qualsevol dubte que pugui sorgir sobre la interpretació del Codi de Conducta Professional i sobre la seva aplicació, caldrà consultar-ho amb el superior jeràrquic immediat. Si les circumstàncies ho requereixen, es pot acudir a la Junta Directiva.

La Junta Directiva donarà compte periòdicament a la Unitat de Compliment Normatiu dels dubtes plantejats quant a la interpretació i l'aplicació del Codi de Conducta Professional, de la resolució i, si escau, dels criteris d'interpretació que s'hagin seguit.

Totes les comunicacions, informacions i autoritzacions a què es refereix el Codi de Conducta Professional s'han de fer per escrit en qualsevol suport que se'n faciliti la reproducció en qualsevol moment i en qualsevol lloc. La Junta Directiva gestionarà els documents enviats pels professionals.

Article 5. Desenvolupament i modificació del Codi de Conducta Professional.

El Codi de Conducta Professional, per la seva naturalesa, no pot, ni ha d'abastar totes les situacions possibles, sinó que s'ha de limitar a establir els criteris per orientar la conducta dels professionals i, si escau, resoldre els dubtes que puguin plantejar-se al desenvolupament de la seva activitat professional.

Els responsables d'àrea podran establir i desenvolupar normes d'actuació específiques i concretes a la seva àrea d'activitat, acords, en tot cas, amb la visió i els valors de Saó Prat, amb les polítiques corporatives i amb les normes de conducta establertes al Codi de Conducta Professional, de les quals s'informarà la Junta directiva abans d'implantar-les o d'exigir-ne el compliment.

Qualsevol modificació del Codi de Conducta Professional requerirà l'aprovació de l'assemblea o de l'òrgan de govern amb competència delegada, previ informe de Auditoria.

TÍTOL II. VALORS PROFESSIONALS DE SAÓPRAT

Article 6. Ètica i responsabilitat corporativa .

SaóPrat es compromet a fer les millors pràctiques de govern corporatiu, assumint els principis de l'ètica i la transparència en tots els àmbits d'actuació. El comportament responsable de totes les persones que formen part de SaóPrat exigeix el compliment de la guia d'actuació.

Article 7. Respecte pel medi ambient .

SaóPrat treballa perquè el respecte pel nostre entorn sigui percebut i reconegut com un valor que ens distingeix i identifica.

Article 8. Confiança .

SaóPrat és una entitat capaç de generar confiança entre tots els que participen en la seva activitat i s'hi acosten a través d'un diàleg permanent.

Article 9. Sentit de pertinença .

Les entitats dependents de SaóPrat treballen per establir vincles fermes i permanents amb els seus grups d'interès i, així, forgen un sentiment de pertinença a una entitat excel·lent, de la qual se senten part integrant i implicats amb el projecte comú.

Els compromisos assumits per SaóPrat en la visió i en els valors, lluny de constituir una mera declaració de principis, es fan extensius a la seva pràctica diària i estan integrats en la gestió quotidiana a totes les àrees d'activitat.

TÍTOL III. NORMES DE CONDUCTA PROFESSIONAL

Article 10. Compliment de la legalitat .

Els professionals de SaóPrat s'han de comprometre a complir estrictament la legalitat vigent al lloc on desenvolupin la seva activitat, atenent l'esperit i la finalitat de les normes. Així mateix, s'ha d'obligar a respectar íntegrament els compromisos i les responsabilitats assumides, les seves relacions contractuals amb tercers, així com els usos i les bones pràctiques dels llocs on exerceixin la seva activitat.

Els directius de SaóPrat han de conèixer particularment les lleis i les reglamentacions que afectin les seves àrees d'activitat respectives i s'han d'assegurar que els professionals que en depenen rebin l'adequada informació i formació que els permeti entendre i complir les obligacions legals i reglamentàries aplicables a la seva funció laboral.

Els directius i el personal de SaóPrat respectaran i acataran les resolucions judicials i/o administratives que es dictin, però es reservaran el dret a recórrer, davant de totes les instàncies que sigui oportú les referides decisions o resolucions quan entenguin que no s'ajusten dret o contravinguin els seus interessos .

Article 11. Compromís amb els drets humans i laborals.

Les persones i entitats que depenguin de SaóPrat mantenen el seu compromís i vinculació amb els drets humans i els principis en què es basen.

En particular, SaóPrat declara el seu rebuig total al treball infantil i al treball forçós o obligatori i es compromet a respectar la llibertat d'associació i negociació col·lectiva i els drets de les minories ètniques i dels llocs on desenvolupi la seva activitat.

Article 12. Acompliment d'una conducta professional íntegra .

La professionalitat i la integritat són els criteris rectors als quals s'ha d'ajustar la conducta de tots els professionals de SaóPrat .

La professionalitat és l'actuació diligent, responsable, eficient i enfocada a l'excel·lència, la qualitat, l'eficàcia i l'adequació.

La integritat és l'actuació lleial, honrada, de bona fe, objectiva i alineada amb els interessos de SaóPrat .

Quan un professional sigui part imputada, inculpada o acusada i pugui afectar-lo en l'exercici de les seves funcions com a professional de SaóPrat , ha d'informar el responsable de Recursos Humans de SaóPrat de qualsevol procediment judicial penal o administratiu de caràcter sancionador en què sigui part, o que l'afecti directament, o indirectament.

Article 13. Protecció del medi ambient.

Les entitats dependents de SaóPrat han de desenvolupar la seva activitat respectant el medi ambient, complint els estàndards establerts a la normativa mediambiental d'aplicació i minimitzant l'impacte de les seves activitats sobre el medi ambient.

Totes les entitats que depenen de SaóPrat assumeixen com a pautes de comportament l'obligació de minimitzar els residus i la pol·lució, conservar els recursos naturals, promoure l'estalvi d'energia, així com promoure i col·laborar en projectes de recerca i desenvolupament que fomentin la protecció mediambiental.

TÍTOL IV. ELS PROFESSIONALS DE SAÓ PRAT

Article 14. Principi de no-discriminació i igualtat d'oportunitats .

Totes les entitats dependents de SaóPrat han de promoure la no-discriminació per raó de raça, color, nacionalitat, origen social, edat, sexe, estat civil, orientació sexual, ideologia, opinions polítiques, religió, o qualsevol altra condició personal, física o social dels seus professionals, així com la igualtat d'oportunitats.

En particular, han de promoure la igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció de professionals i a les condicions de treball, així com a l'accés a béns i serveis i el seu subministrament .

Les entitats dependents de SaóPrat han de rebutjar qualsevol manifestació de violència, d'assetjament -físic, sexual, psicològic, moral o altres-, d'abús d'autoritat a la feina, i qualssevol altres conductes que generin un entorn intimidatori o ofensiu per als drets personals dels seus professionals. En aquest sentit, han de promoure les mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe quan es considerin necessàries.

Article 15. Conciliació de la vida familiar amb l'activitat laboral.

Les entitats dependents de SaóPrat han de respectar la vida personal i familiar dels professionals i promoure les polítiques de conciliació que facilitin el millor equilibri amb les responsabilitats socials i laborals.

Article 16. El dret a la intimitat.

Les entitats dependents de SaóPrat han de respectar el dret a la intimitat dels seus professionals en totes les seves manifestacions i, en especial, pel que fa a dades de caràcter personal, de salut, sanitàries, familiars i econòmiques.

Les entitats dependents de SaóPrat han de respectar les comunicacions personals dels seus professionals a través d'internet i altres mitjans de comunicació, sens perjudici de les

obligacions de control i seguretat que imposen les lleis dels llocs on desenvolupin les seves funcions quan els suports i els dominis siguin corporatius.

Els professionals de les entitats dependents de SaóPrat es comprometen a fer un ús responsable dels mitjans de comunicació i, en general, de qualssevol altres mitjans que es posin a la vostra disposició, d'acord amb les normes i els reglaments interns.

Les entitats dependents de SaóPrat s'han de comprometre a no divulgar dades individuals dels seus professionals sense el consentiment dels interessats, llevat dels casos en què ho exigeixi una obligació legal o es tracti de complir resolucions judicials o administratives. En cap cas no es poden tractar les dades de caràcter personal dels professionals per a fins diferents de les previstes; és a dir, dels que se'ls hagi informat quan se'ls ha demanat el consentiment per tractar-los.

Els professionals que per la seva activitat accedeixin a dades personals d'altres professionals, es comprometran per escrit a mantenir secret i, si escau, la confidencialitat exigida per tractar aquestes dades.

La Junta Directiva complirà els requeriments previstos a la legislació de protecció de dades de caràcter personal respecte de les comunicacions que li remetin els professionals d'acord amb el que disposa el Reglament Intern de Seguretat.

Article 17. Seguretat i salut a la feina .

Les entitats dependents de SaóPrat han de promoure una política de seguretat i salut en el treball eficaç i adoptar les mesures preventives establertes a la legislació vigent del lloc on desenvolupin les seves funcions i qualssevol altres que es puguin establir en el futur.

Els professionals observaran amb especial atenció les normes relatives a seguretat i salut a la feina, amb l'objectiu de prevenir i minimitzar els riscos laborals.

Les entitats dependents de SaóPrat han de promoure l'aplicació de les seves normes i polítiques en matèria de seguretat i salut a la feina amb tots els centres amb què operi.

Article 18. Selecció i avaluació .

Les entitats dependents de SaóPrat s'obliguen a mantenir la més rigorosa i objectiva política de selecció, atenent exclusivament els mèrits acadèmics, personals i professionals dels candidats i les necessitats de cada entitat.

Les entitats dependents de SaóPrat han d'avaluar els seus professionals de forma rigorosa i objectiva, atenent el seu exercici professional individual i col·lectiu.

Els professionals han de participar en la definició dels seus objectius i tenen dret a conèixer el resultat de les avaluacions que se'ls facin.

Article 19. Polítiques de formació.

Les entitats dependents de SaóPrat han de promoure la formació dels professionals. Els programes de formació han de propiciar la igualtat d'oportunitats i el desenvolupament de la carrera professional, així com contribuir a la consecució dels objectius marcats a SaóPrat.

Els professionals es comprometen a actualitzar permanentment els coneixements tècnics i de gestió i aprofitar els programes de formació.

Article 20. Polítiques d'informació.

Les entitats dependents de SaóPrat han d'informar convenientment els seus professionals sobre les línies mestres del seu Pla Estratègic i sobre la seva marxa.

Article 21. Obsequis i regals .

Els professionals de SaóPrat no podran donar ni acceptar regals o obsequis per causa o a resultes de la seva activitat professional. Excepcionalment, el lliurament i l'acceptació de regals i obsequis estaran permesos si fossin de valor econòmic irrellevant, i no estiguessin prohibides per la llei o les pràctiques generalment acceptades al lloc on es realitzi l'activitat professional.

Els professionals de SaóPrat no podran donar ni rebre qualsevol forma de suborn o comissió procedent o realitzat per qualsevol altra part implicada com a funcionaris públics, personal

d'altres entitats, partits polítics, clients, proveïdors, subministradors i voluntaris. Els actes de suborn, expressament prohibits, inclouen l'oferiment o la promesa, directament o indirecta, de qualsevol tipus d'avantatge impròpia, qualsevol instrument per al seu encobriment, així com el tràfic d'influències. Tampoc no es podran rebre, a títol personal, diners de clients o proveïdors, ni tan sols en forma de préstec o bestreta (llevat dels que es concedeixin per entitats de crèdit en el curs ordinari dels negocis).

Els professionals de SaóPrat no podran acceptar liberalitats que influeixin, puguin influir, o es puguin interpretar com a influència, en la presa de decisions. Quan hi hagi dubtes sobre allò que és acceptable, l'oferta haurà de ser declinada o, si escau, tractada abans amb el superior jeràrquic immediat. En tot cas, SaóPrat establirà oportunament els requisits necessaris per poder acceptar regals, dons o donacions com a resultat de l'activitat desenvolupada pels professionals de SaóPrat .

Article 22. Conflictes d'interès .

1. Es considera que hi ha conflicte d'interès en aquelles situacions en què entrin en col·lisió, de manera directa o indirecta, l'interès personal del professional i l'interès de qualsevol de les entitats dependents de SaóPrat. Hi haurà interès personal del professional quan l'assumpte l'afecti a ell o persona vinculada.
2. Tenen la consideració de persones vinculades al professional:
 - a) El cònjuge, parella, o les persones amb relació d'afectivitat anàloga amb el professional.
 - b) Els ascendents, descendents i germans del professional o del cònjuge (o persona amb una relació d'afectivitat anàloga) del professional.
 - c) Els cònjuges dels ascendents, dels descendents i dels germans del professional.
 - d) Les entitats en què el professional o persones a ell vinculades, ostenti o en pugui ostentar el control, directament o indirectament, per si o per persona interposada o actuant sistemàticament en concert amb altres persones.

- e) Les societats o entitats en què el professional, o qualsevol de les persones que hi estiguin vinculades, per si, o per persona interposada, exerceixi un càrrec d'administració o direcció o de les que percebi emoluments per qualsevol causa.
3. Amb caràcter merament enunciatiu, però no limitatiu, són situacions que poden donar lloc a un conflicte d'interès:
- a) Estar involucrat, a títol personal o familiar, en alguna transacció o operació econòmica amb qualsevol de les entitats o seccions integrades o vinculades a SaóPrat.
 - b) Negociar o formalitzar contractes en nom de qualsevol de les entitats de SaóPrat amb persones físiques vinculades al professional o amb persones jurídiques en què el professional o una persona vinculada al professional ocupi un càrrec directiu, sigui membre significatiu, o administrador.
 - c) Ser membre significatiu, administrador, conseller, etc. de clients, proveïdors o competidors directes o indirectes de qualsevol de les entitats dependents de SaóPrat.
4. Les decisions professionals hauran d'estar basades en la millor defensa dels interessos de SaóPrat , de manera que no estiguin influenciades per relacions personals o de família, o qualssevol altres interessos particulars dels professionals.

Article 23. Principis generals d'actuació en cas de conflicte d'interès.

Els professionals de SaóPrat observaran en relació amb els possibles conflictes d'interès els principis generals d'actuació següents:

- a) **Independència:** els professionals han d'actuar sempre amb llibertat de judici, amb lleialtat a SaóPrat i als seus membres i amb independència total d'interessos propis i/o aliens. En conseqüència, s'abstindran de primar els seus propis interessos a costa dels de Saó Prats .

- b) Abstenció:** els professionals s'han d'abstenir d'intervenir o influir en la presa de decisions que puguin afectar entitats de SaóPrat amb què hi hagi conflicte i, en tot cas, accedir a informació confidencial que afecti aquest conflicte.
- c) Comunicació:** els professionals han d'informar sobre els conflictes d'interès en què estiguin sotmesos. A aquest efecte, la concurrència o la possible concurrència d'un conflicte d'interès s'ha de comunicar per escrit al superior jeràrquic immediat. Aquest ho comunicarà a la Junta Directiva, la qual disposarà i gestionarà el corresponent registre relatiu a aquest tipus de situacions podent, si ho estima convenient, remetre la comunicació o consulta de què es tracti a la Unitat de Compliment Normatiu o a l'òrgan que correspongui.

A la comunicació, el professional haurà d'indicar:

- a)** Si el conflicte l'afecta personalment, o a través d'una persona que hi està vinculada. En aquest cas, està obligat a identificar-la.
- b)** La situació que dona lloc al conflicte, detallant l'objecte i les condicions principals de l'operació o decisió projectada.
- c)** L'import o avaluació econòmica aproximada.
- d)** El departament o la persona amb qui s'han iniciat els contactes corresponents.

Els principis generals d'actuació esmentats s'observaran de manera especial en aquells supòsits en què la situació de conflicte d'interès sigui, o es pugui esperar raonablement que sigui, de tal naturalesa que constitueixi una situació de conflicte estructural i permanent entre el professional, o una persona vinculada al professional, i qualsevol de les entitats de SaóPrat .

No es poden fer, en cap cas dins de SaóPrat, operacions ni activitats que suposin o puguin suposar un conflicte d'interès, excepte mitjançant l'autorització prèvia i escrita de la Junta Directiva. El professional haurà d'abstenir-se de realitzar qualsevol actuació fins que la Junta contesti a la seva consulta.

Article 24. Oportunitats de negoci .

Es consideraran oportunitats de negoci aquelles inversions o qualssevol operacions lligades als béns de SaóPrat de què el professional hagi tingut coneixement en ocasió del desenvolupament de la seva activitat professional, quan la inversió o l'operació hagi estat oferta a SaóPrat i aquesta hi tingui interès.

El professional no podrà aprofitar oportunitats de negoci en benefici propi o de persona a ell vinculada, entenent per tal les persones esmentades a l'apartat relatiu a "Conflictes d'interès", llevat que sigui oferta prèviament a SaóPrat, i aquesta hagi desistit d'explotar-la sense intervenir influència del professional, o la Junta Directiva autoritzi que el professional aprofiti l'oportunitat de negoci.

El professional no podrà utilitzar el nom de SaóPrat o d'entitats de SaóPrat, ni invocar-ne la condició de professional per realitzar operacions per compte propi o de persones vinculades a ell.

Article 25. Recursos i mitjans per desenvolupar l'activitat professional.

Les entitats de SaóPrat han de comprometre's a posar a disposició dels seus professionals els recursos i mitjans que calguin i adequats per què desenvolupin òptimament la seva activitat professional.

Sense perjudici de l'obligatori compliment de les normes i procediments específics sobre recursos i mitjans de les entitats de SaóPrat, els professionals han de comprometre's a fer un ús responsable dels recursos i dels mitjans posats a la seva disposició, realitzant exclusivament activitats professionals en interès de SaóPrat , de manera que aquests recursos i mitjans mai no s'utilitzin o apliquin per a fins particulars. Els professionals evitaran qualssevol pràctiques, especialment activitats i despeses supèrflues, que disminueixin la creació de valor per a SaóPrat .

SaóPrat ha de ser titular de la propietat i dels drets d'ús i explotació dels programes i sistemes informàtics, equips, manuals, vídeos, projectes, estudis, informes i altres obres i

drets creats, desenvolupats, perfeccionats o utilitzats pels seus professionals, a el marc de la seva activitat laboral o en base a les facilitats informàtiques de SaóPrat .

Els professionals s'obliguen a respectar el principi de confidencialitat quant a les característiques dels drets, les llicències, els programes, els sistemes i els coneixements tecnològics, en general, la propietat dels quals o drets d'explotació o d'ús corresponguin a SaóPrat. Qualsevol informació o divulgació sobre els sistemes informàtics de SaóPrat requerirà l'autorització prèvia de la Junta Directiva .

La utilització dels equips, sistemes i programes informàtics que SaóPrat posi a disposició dels professionals per fer la seva feina, inclosa la facilitat d'accés i operativa a Internet, s'ha d'ajustar a criteris de seguretat i eficiència, excloent-ne qualsevol ús, acció o funció informàtica que sigui il·lícita, antireglementària o contrària a les normes o instruccions de SaóPrat .

Els professionals no poden explotar, reproduir, replicar o cedir els sistemes i aplicacions informàtiques de SaóPrat per destinar-les a obtenir finalitats no autoritzades. Així mateix, els professionals no poden instal·lar o utilitzar als equips informàtics facilitats per SaóPrat programes o aplicacions la utilització dels quals sigui il·legal o que puguin danyar els sistemes o perjudicar la imatge o els interessos de SaóPrat, dels seus membres o de tercers.

Article 26. Informació reservada i confidencial .

La informació que sigui propietat o estigui confiada a les entitats dependents de SaóPrat té, amb caràcter general, la consideració d'informació reservada i confidencial, i està subjecta al deure secret professional, sense que el contingut pugui ser facilitat a tercers, llevat d'autorització expressa de l'òrgan que sigui competent en cada cas, o llevat de requeriment legal, judicial o d'una autoritat administrativa.

És responsabilitat de les entitats dependents de SaóPrat i de tots els seus professionals, posar els mitjans de seguretat suficients i aplicar els procediments establerts per protegir la informació reservada i confidencial registrada en suport físic, digital o electrònic, davant de

qualsevol risc intern o extern d'accés no consentit, manipulació o destrucció, tant de forma intencionada, com accidental. A aquests efectes, en les seves relacions amb tercers, els professionals estan obligats a guardar la confidencialitat i el secret a causa del contingut del seu treball.

Contravé aquest Codi de Conducta Professional, revelar informació reservada i confidencial i fer servir la informació reservada o confidencial per a fins particulars.

Qualsevol indici raonable de fugida d'informació reservada o confidencial, així com l'ús particular d'aquesta, ha de ser comunicat, pels qui en tinguin coneixement, al superior jeràrquic immediat o, si les circumstàncies ho aconsellen, a la Junta Directiva. El superior jeràrquic del comunicant ho ha de notificar, alhora, sempre per escrit, a la Junta Directiva.

En cas de cessament de la relació laboral o professional, els suports que continguin informació reservada i confidencial seran retornats pel professional a l'entitat que el va contractar, incloent-hi els documents i mitjans o dispositius d'emmagatzematge, així com la informació emmagatzemada al terminal informàtic, subsistent, en tot cas, el deure de confidencialitat i la prohibició absoluta d'ús per part del professional.

Article 27. Informació privilegiada.

1. Informació privilegiada és qualsevol informació concreta sobre SaóPrat que no sigui pública i que, si es fes o s'ha fet pública, podria influir, de manera apreciable, sobre interessos de SaóPrat o de les seves entitats dependents.
2. Els professionals que accedeixin a qualsevol informació privilegiada de SaóPrat no poden realitzar, per compte propi o aliè, directament o a través de tercers, cap de les conductes següents:
 - a) Preparar o realitzar qualsevol operació sobre béns mobles o immobles de SaóPrat a què es refereixi la informació.
 - b) Comunicar aquesta informació a tercers, llevat que sigui en l'exercici normal del seu treball.

- c) Recomanar a un tercer que compri o vengui béns mobles o immobles, o que faci que un altre els compri o vengui basant-se en informació privilegiada de SaóPrat.
3. Les prohibicions establertes a l'apartat anterior s'apliquen a qualsevol professional que tingui informació privilegiada quan aquest professional sàpiga, o hauria de saber, que es tracta d'informació privilegiada. Així mateix, s'aplicaran les prohibicions a qualsevol informació sobre altres entitats que es pugui considerar informació privilegiada ia la qual el professional hagi tingut accés en el desenvolupament del seu treball o càrrec a SaóPrat o a qualsevol de les seves entitats dependents.

Article 28. Activitats externes.

Els professionals dedicaran a SaóPrat tota la capacitat professional i esforç personal necessari per exercir les seues funcions.

La prestació de serveis laborals o professionals, per compte propi o aliè, per a altres societats o entitats diferents de la SaóPrat , així com la realització d'activitats acadèmiques, haurà de ser autoritzada de forma prèvia i per escrit per la Junta Directiva.

SaóPrat respecta i tolera l'exercici d'activitats socials i públiques per part dels seus professionals.

La vinculació, la pertinença o la col·laboració dels professionals amb partits polítics o amb un altre tipus d'entitats, institucions o associacions amb fins públics, es realitzarà de manera que en quedi clar el caràcter personal, evitant així qualsevol relació amb SaóPrat. En tot cas, SaóPrat indicarà la procedència o improcedència de la participació quan aquesta participació o col·laboració pugui afectar els interessos corporatius.

TÍTOL V. L'ENTORN DE SAÓ PRAT

Article 29. Qualitat de serveis.

SaóPrat es compromet a oferir una qualitat de serveis d'acord amb els requisits i els estàndards de qualitat establerts legalment. Competirà al mercat basant-se en els mèrits dels seus serveis. Les activitats de promoció i màrqueting han de fonamentar-se en la superior qualitat de serveis que ofereix SaóPrat.

Article 30. Confidencialitat.

SaóPrat haurà de garantir la confidencialitat de les dades dels seus usuaris, i es comprometrà a no revelar-les a tercers, llevat del consentiment de l'interessat, per obligació legal, o compliment de resolucions judicials o administratives.

La captació, utilització i tractament de les dades de caràcter personal dels usuaris s'ha de fer de manera que es garanteixi el dret a la intimitat i el compliment de la legislació sobre protecció de dades personals.

Els professionals que, per la seva activitat, accedeixin a dades dels usuaris, han de mantenir la confidencialitat i la prohibició d'ús no autoritzat dels mateixos i donar compliment al que estableix la legislació sobre protecció de dades de caràcter personal en la mesura que resulti aplicable.

Article 31. Redacció senzilla i clara dels contractes.

Els contractes amb els usuaris dels serveis de les entitats dependents de SaóPrat es redactaran de manera clara i senzilla. En les relacions precontractuals o contractuals amb els usuaris, es propiciarà la transparència i s'informarà de les diferents alternatives existents, especialment pel que fa a serveis, productes i tarifes.

Article 32. Proveïdors i subministradors.

Les entitats dependents de SaóPrat adequaran els processos de selecció de proveïdors i subministradors a criteris d'objectivitat i imparcialitat i, en la selecció, evitaran qualsevol conflicte d'interès o favoritisme.

Els preus i les informacions presentades pels proveïdors i subministradors en un procés de selecció seran tractats confidencialment i no es revelaran a tercers llevat del consentiment dels interessats i llevat dels casos d'obligació legal, o en compliment de resolucions judicials i/o administratives.

Els professionals que, per la seva activitat, accedeixin a dades de proveïdors i subministradors, han de mantenir la confidencialitat d'aquestes dades i donar compliment al que estableix la legislació, en la mesura que sigui aplicable.

La informació facilitada pels professionals als proveïdors i subministradors serà veraç i no projectada per induir a engany.

Article 33. Relacions amb usuaris i proveïdors.

Els professionals evitaran qualsevol classe d'interferència o influència de clients, proveïdors o tercers, que pugui alterar la seva imparcialitat i objectivitat professional, obligació que afecta de manera especial els professionals que hagin de prendre decisions sobre contractació de subministraments i serveis i als que decideixen les condicions econòmiques de les operacions amb clients.

Els professionals no podran percebre cap mena de remuneració procedent de clients o de proveïdors de les entitats dependents de SaóPrat ni, en general, acceptar cap mena de remuneració aliena per serveis derivats de l'activitat pròpia del professional dins de SaóPrat.

En les relacions amb els clients i els usuaris s'han d'aplicar, en tot cas, les normes de transparència, informació i protecció, així com els drets reconeguts als clients per la legislació sobre protecció de dades, serveis de la societat de la informació i altres disposicions aplicables.

Els professionals es comprometen a complir tots els procediments interns establerts per als processos d'adjudicació, inclosos, especialment, els referits a l'homologació de proveïdors i subministradors.

Article 34. Autoritats, organismes reguladors i administracions.

Les relacions amb les autoritats, els organismes reguladors i les administracions s'han d'establir sota els principis de cooperació i transparència.

Els professionals s'abstindran de fer amb càrrec SaóPrat o de les seves entitats dependents, aportacions a partits polítics, autoritats, organismes, administracions públiques i institucions en general.

Amb la finalitat de poder determinar l'existència d'incompatibilitats eventuais, abans d'acceptar qualsevol càrrec públic, cal informar la Junta Directiva.

Article 35. Informació veraç, adequada i útil.

Les entitats dependents de SaóPrat s'obliguen a informar de forma veraç, adequada, útil i congruent sobre les seves polítiques i actuacions. La transparència en la informació és un principi bàsic que ha de regir l'actuació dels professionals de SaóPrat .

La informació economicofinancera de les entitats de SaóPrat -especialment els Comptes Anuals- ha de reflectir fidelment la seva realitat econòmica, financera i patrimonial, d'acord amb els principis de comptabilitat generalment acceptats i les normes internacionals d'informació financera que siguin aplicables . A aquests efectes, cap professional amagarà o distorsionarà la informació dels registres i informes comptables de les entitats que pertanyen a SaóPrat, que sempre serà completa, precisa i veraç.

La manca d'honestedat en la comunicació de la informació, tant a l'interior de SaóPrat, a empleats, departaments i òrgans interns, òrgans d'administració, etc., com a l'exterior, a auditors, organismes reguladors, mitjans de comunicació, etc. , contravé aquest Codi de Conducta Professional. En aquesta manca d'honestedat s'incorre també en lliurar informació incorrecta, organitzar-la de forma equívoca o intentant confondre els qui la rebin.

Article 36. Responsabilitat Social Corporativa i Desenvolupament Sostenible .

SaóPrat declara el seu ferm compromís amb els principis de la responsabilitat social corporativa com a marc integrador de les seves polítiques i actuacions amb els professionals, els usuaris, els proveïdors i els subministradors, i tots els grups d'interès amb què es relaciona.

En aquest sentit, SaóPrat, fidel a l'objectiu de generar benestar per a la societat, adopta una ètica responsable que permet harmonitzar la creació de valor per als seus membres amb un desenvolupament sostenible que contempli com a principals objectius la protecció del medi ambient, la cohesió social, el desenvolupament d'un marc favorable de relacions laborals i la comunicació constant amb els diferents col·lectius relacionats amb SaóPrat amb vista a atendre les seves necessitats i expectatives.

Article 37. Política anticorrupció .

SaóPrat manifesta el seu ferm compromís de no fer pràctiques que es puguin considerar corruptes en el desenvolupament de les seves relacions amb usuaris, proveïdors, subministradors, competidors, autoritats, etc., incloent-hi les relatives al blanqueig de capitals.

A aquests efectes, els professionals rebran una formació adequada sobre la legislació aplicable en aquells llocs on SaóPrat desenvolupi les activitats.

TÍTOL VI. PREVENCIÓ D'INFRACCIONS I DELICTES

Article 38. Responsabilitat penal corporativa.

El Codi Penal Espanyol estableix que les congregacions poden ser penalment responsables per delictes o incompliments comesos pels seus administradors, directius, empleats i, en general, per les persones que actuïn en nom i representació.

La responsabilitat penal pot donar lloc a sancions penals diverses i pot comprometre el funcionament de la congregació procedint a la dissolució, suspensió d'activitats, clausura de locals, prohibició de contractar amb l'administració, inhabilitació per obtenir subvencions o beneficis fiscals i altres mesures sancionadores.

S'imputa responsabilitat penal a la congregació quan no pot acreditar que ha implantat mecanismes de prevenció i control adequats per prevenir incompliments legals, evitar delictes o reduir les conseqüències de les infraccions comeses.

Cal evitar les conductes il·lícites i per això, és obligatori complir els preceptes del programa de prevenció de delictes per organitzar, prevenir, gestionar i controlar els riscos penals i garantir la cultura de compliment de totes les normes fonament de la cultura i ètica de SaóPrat.

Article 39. Objecte del protocol de prevenció de la comissió d'infraccions i delictes.

És objecte de la prevenció crear un marc de normes de conducta per poder detectar, prevenir i reaccionar davant del risc de comissió de delictes i tenen la finalitat d'eliminar, reduir o mitigar la responsabilitat penal de SaóPrat per actes que puguin cometre persones que actuen sota la seva responsabilitat o sota les indicacions.

La comissió de delictes no té cap mena de justificació, ni tan sols, quan representi un benefici per a SaóPrat. SaóPrat perseguirà aquestes activitats per tal de prevenir el deteriorament de la seva imatge i salvaguardar-ne el valor reputacional.

Configura el protocol de prevenció el sistema compost per les normes, procediments i altres controls específics que permeten assegurar de la manera més raonable possible que el risc

de comissió de delictes que afecta SaóPrat està identificat, documentat, valorat, controlat i mitigat, en un entorn de millora permanent.

Article 40. Àmbit aplicable dels protocols de prevenció d'infraccions i delictes.

Les normes i els protocols de prevenció d'infraccions i delictes són de compliment obligat a la seu i als establiments en què SaóPrat desenvolupi qualsevol tipus d'activitat.

També serà de compliment obligat en qualsevol altra entitat del seu grup que s'adhereixi formalment al Codi General de Conducta de SaóPrat. D'aquesta manera, és de compliment obligat per a tots els membres de la Junta Directiva, directius i empleats, independentment de la seva funció, rang, lloc, jerarquia, antiguitat, tipus de contracte laboral (indefinit o temporal) o del lloc geogràfic on exerceixin el seu treball, així com per a tots aquells que actuïn en nom o per compte de SaóPrat (d'ara endavant, el "personal").

L'aplicació d'aquesta política podrà fer-se extensiva, completament o en part, a qualsevol persona física i/o jurídica que mantingui, o mantingui, una relació professional o de negoci amb SaóPrat, sempre que ho aconsellin les circumstàncies i sigui possible atenent la naturalesa de la relació, complint així el principi de diligència deguda que regeix els processos que desenvolupa el personal de SaóPrat en la selecció de tercers per garantir el compliment de la norma penal.

Article 41. Objectius de la prevenció.

- Prevenir i combatre la comissió de delictes i els actes il·lícits comesos per persones dependents de SaóPrat.
- Actuar a l'empara de la legislació vigent i dins el marc establert pel Codi de Conducta de SaóPrat.
- Impulsar i fomentar una cultura social preventiva i intolerància davant les infraccions i els delictes basada en els principis d'ètica i comportament responsable de tot el personal.

- Generar un entorn de transparència, integrant els diferents processos establerts per prevenir la comissió de delictes, a través dels canals de consultes, de notificació d'incidències i de denúncia adequats per afavorir la resolució de dubtes i inquietuds i notificar incidències, irregularitats o la comissió d'infraccions i delictes.
- Investigar els indicis i els fets constitutius d'infraccions i delictes mitjançant la instrucció d'expedients informatius, garantint la confidencialitat del denunciador i els drets de les persones investigades.

SaóPrat presta tota l'assistència i la cooperació que puguin requerir les autoritats competents, per investigar fets presumptament delictius, fraudulents o irregulars que hagin pogut ser comesos a l'entorn de la congregació.

- Comunicar a tot el personal el deure informar sobre qualsevol fet constitutiu d'un possible il·lícit o irregularitat de què tinguin constància a través dels canals facilitats a aquest efecte.
- Establir normes internes, procediments i protocols d'actuació i decisió, que no permetin que el personal hagi de decidir al marge dels òrgans de direcció i gestió.

Article 42. Política de prevenció de delictes de SaóPrat.

- Dotar el pressupost per assegurar que els responsables intern i extern de Compliment Normatiu compten amb els mitjans materials i humans necessaris per vigilar el funcionament i el compliment de les normes de forma eficaç i proactiva, sense perjudici de les responsabilitats que corresponguin a altres òrgans i a la Junta Directiva.
- Mantenir i fomentar les activitats proactives, encaminades a la prevenció i detecció, així com les reactives, com la investigació i la sanció com a resultat de la instrucció dels expedients informatiu i sancionador.
- Implementar programes de formació del personal, amb periodicitat suficient, per informar sobre la legislació aplicable i la seva normativa interna de manera que garanteixin la correcta aplicació dels coneixements del personal de SaóPrat.

- Garantir que s'imposin, quan calgui, les mesures disciplinàries o sancions que corresponguin d'acord amb allò establert a la legislació aplicable en cada moment.

Article 43. Fonaments del sistema: prevenció, detecció, reacció i seguiment.

1.- Havent estat dotat amb els recursos i autoritat necessaris per desenvolupar les seves funcions, el responsable extern de Compliment Normatiu (Compliance Officer), comptant amb poders autònoms d'iniciativa i control suficients, és l'encarregat de desenvolupar, supervisar i seguir els processos de prevenció i detecció de delictes. A més, compta amb el suport de l'Assemblea General, la Junta Directiva i amb cadascun dels directors d'àrea/departament, els qui executen els controls identificats relacionats amb els processos de prevenció i detecció de delictes, així com la resta de polítiques, procediments i normes vinculades. El responsable extern de compliment normatiu (Compliance Officer) ha d'emetre una memòria anual de Compliance adreçada a la Junta Directiva que reculli l'activitat realitzada al llarg de l'any, així com un pla anual de compliance per descriure les tasques a impulsar durant el següent any natural.

2.- S'ha implantat un model de gestió de recursos financers, amb el qual es pretén dotar el sistema de prevenció i detecció de delictes dels recursos necessaris (econòmics, humans i materials) per al funcionament efectiu.

3.- El Codi General de Conducta recull els valors, els principis i les pautes d'actuació aplicables a tot el personal. Així mateix, recull l'obligatorietat del seu compliment i el deure comunicar qualsevol incompliment normatiu a través del canal de notificació d'incidències, el de consultes i el de denúncies.

4.- Els protocols de compliment normatiu i de prevenció de delictes desenvolupen els principals elements dels procediments de prevenció i detecció de delictes, incloent-hi la identificació i avaluació dels riscos penals que potencialment podrien afectar Saó Prat, així com estableixen els controls que han d'establir-se per prevenir-los i mitigar-los, el model de gestió de recursos financers i les polítiques de formació i de difusió.

5.- Els procediments i protocols tenen per finalitat assegurar l'efectiva cultura ètica i de compliment a SaóPrat i establir mecanismes de control que minimitzin el risc de comportaments il·lícits.

6.- La formació i difusió del Codi General de Conducta Professional i dels procediments de prevenció i detecció de delictes, considerats elements essencials per conscienciar i sensibilitzar tot el personal sobre el compliment de la legalitat, la normativa interna i els valors recollits al Codi General de Conducta professional.

1r.- Mesures per facilitar la detecció d'infraccions i de delictes.

El canal de notificació d'incidències i delictes és l'eina més eficaç a la disposició de totes les persones obligades pel Codi General de conducta per facilitar la detecció de possibles conductes irregulars.

És un sistema al qual s'accedeix a través de la pantalla d'inici de sessió del portal de la pàgina web corporativa, per correu postal, o mitjançant l'adreça de correu electrònic (saoprat@saoprat.net), o mitjançant el canal de denúncies de SaóPrat que es troba a l'abast de tot el personal, en què es podrà comunicar, de forma confidencial, qualsevol coneixement, dubte o sospita de comportament contrari al Codi General de Conducta de SaóPrat, a la política anticorrupció i lluita contra el frau o a qualsevol altra política, norma o procediment intern i/o que pugui implicar la concreció d'un risc d'incompliment normatiu, o de comissió de delictes, així com qualsevol altra situació que contravingui els codis del sector als quals estigui adherida SaóPrat.

Així mateix, al Canal podran consultar-se dubtes o inquietuds relacionades amb el compliment, aplicació o interpretació de les matèries a dalt enunciades.

La persona que tingui coneixement o sospita d'alguna irregularitat l'haurà de posar en coneixement dels responsables de compliment normatiu de SaóPrat a través dels mecanismes habilitats a aquest efecte. La gestió d'aquest Canal és absolutament confidencial i està encomanada al Responsable Extern de Compliment Normatiu

(Compliance Officer), com a òrgan encarregat per la Junta Directiva a les tasques de seguiment dels processos de prevenció i detecció de delictes.

A més de fer-ho a través del canal de denúncies, tot el personal pot canalitzar les denúncies informant el responsable de la seva unitat, el cap del seu departament i/o el director de RRHH perquè remetin, immediatament, la informació rebuda al Responsable Extern de Compliment Normatiu.

2º.- La reacció.

El règim disciplinari és el principal element del procediment destinat a reaccionar davant de la materialització dels riscos d'incompliment i s'imposarà la sanció tenint en compte la gravetat de la infracció, i sempre amb ple respecte a la normativa laboral o mercantil vigent, o al Conveni Col·lectiu.

3.- El Seguiment del procediment .

Constitueixen els elements de prevenció i detecció de delictes destinats al seguiment, supervisió i verificació dels procediments:

- a.-** El pla de seguiment i supervisió dels procediments de prevenció i detecció de delictes, el principal objectiu dels quals és validar de forma contínua el funcionament del sistema, permetent comprovar de forma periòdica l'eficàcia de les polítiques, procediments i controls existents i la seva evolució .
- b.-** Es realitzarà una auditoria externa, almenys cada dos anys, per comprovar l'eficàcia i el seguiment dels procediments de prevenció i detecció de delictes sempre que es detectin incompliments greus en els processos, o quan es produeixin canvis organitzatius i/o legislatius que ho facin necessari.

Article 44. Aprovació, actualització i difusió de la política de prevenció de delictes.

Aquesta Política de Prevenció de Delictes ha estat aprovada pla Junta Directiva de SaóPrat i és efectiva des del dia de la seva aprovació.

Els responsables de compliment normatiu s'encarregaran de la seva implementació, seguiment i actualització, posant-la a disposició de tot el Personal de SaóPrat, procedint a la seva revisió i millora contínua, especialment, quan les circumstàncies normatives, socials, congregacionals o de qualsevol altra índole així ho requereixin. En tot cas, serà objecte de revisió anual.

Així mateix, SaóPrat facilitarà una còpia de la present política de compliment a aquelles persones físiques i jurídiques a les quals els sigui aplicable.

SaóPrat podrà sol·licitar al personal i a tercers a qui els sigui aplicable aquesta política, que confirmin de forma periòdica el compliment.

Article 45. Estructura organitzativa per a la prevenció dels riscos a causa de la comissió de delictes.

Es constitueix un Òrgan de Control Intern amb la següent composició:

- Un representant de la Junta Directiva.
- Els responsables d'àrees.
- La Responsable interna de compliment normatiu.
- El responsable extern de compliment normatiu.

El Responsable Intern de Compliment Normatiu també ostentarà el càrrec de representant de SaóPrat davant del SEPBLAC.

Aquest Òrgan de Control, amb la col·laboració de les persones que en depenguin s'ha d'encarregar d'aplicar les polítiques i els procediments recollits en aquesta normativa,

compatibilitzant les seves responsabilitats amb les de l'exercici diari de les seves funcions operatives a les entitats de SaóPrat.

Article 46. Funcions de l'Òrgan de Control.

Les funcions de l'òrgan de control seran les següents:

- a) Coordinar tots els empleats en matèria de Compliment Normatiu.
- b) Liderar la implantació i posterior seguiment del projecte de Corporate Compliance de manera que permeti una adequada mitigació de les infraccions i riscos penals.
- c) Vigilar el compliment de les normes d'aquest Codi, actualitzar el sistema, practicar proves que n'examinin la solidesa i fiabilitat, i actualitzar cursos i reunions de coordinació en aquesta matèria.
- d) Dissenyar i posar en marxa el canal de denúncies.
- e) Analitzar amb criteris de seguretat, rapidesa, eficàcia i coordinació, tant en la comunicació interna, com la que sigui pertinent a les autoritats civils, penals, administratives, fiscals i al SEPBLAC, referides a aquelles operacions de risc, anòmales, inusuals i potencialment indicatives d'infracció normativa, comissió de delictes o activitats de blanqueig de capitals, detectades per qualsevol mitjà.

TÍTOL VII. MESURES DE PREVENCIÓ DE LA VIOLÈNCIA SOBRE MENORS.

Article 47. Definicions.

1.- Violència: S'entén per violència tota acció, omissió o tracte negligent que priva les persones menors d'edat dels seus drets i benestar, que amenaça o interfereix el seu ordenat desenvolupament físic, psíquic o social, amb independència de la forma i el mitjà de comissió, inclosa la realitzada a través de les tecnologies de la informació i la comunicació, especialment la violència digital.

En qualsevol cas, s'entén per violència el maltractament físic, psicològic o emocional, els càstigs físics, humiliants o denigrants, la negligència o el tracte negligent, les amenaces, injúries i calúmnies, l'explotació, inclosa la violència sexual, la corrupció, la pornografia infantil, la prostitució, l'assetjament escolar, l'assetjament sexual, el ciberassetjament, la violència de gènere, la mutilació genital, el tràfic d'éssers humans amb qualsevol fi, el matrimoni forçat, el matrimoni infantil, l'accés no sol·licitat a pornografia, la extorsió sexual, la difusió pública de dades privades així com la presència de qualsevol comportament violent al seu àmbit familiar.

2.- Bon tracte: Tracte que, respectant els drets fonamentals dels nens, nenes i adolescents, promou activament els principis de respecte mutu, dignitat de l'ésser humà, convivència democràtica, solució pacífica de conflictes, igualtat d'oportunitats i prohibició de discriminació.

3.- Entorn segur: Aquell que respecti els drets de la infància i promogui un ambient protector físic, psicològic i social, inclòs l'entorn digital.

4.- L'interès superior del menor (nens, nenes i adolescents).

4. 1. Dret.

Tot menor té dret que el seu interès superior sigui valorat i considerat com a primordial en totes les accions i decisions que l'afectin, tant a nivell públic com privat. En l'aplicació de mesures que afectin els menors que adoptin les institucions públiques o privades, els tribunals, o els òrgans legislatius, ha de prevaldre, sempre, l'interès superior dels menors sobre qualsevol altre interès legítim que hi pugui concórrer.

Les limitacions a la capacitat d'obrar dels menors han d'interpretar-se de manera restrictiva i, en tot cas, prevalen sempre l'interès superior del menor.

4. 2. Criteris que cal aplicar per interpretar l'interès superior del menor d'edat.

Sense perjudici de tots aquells que hagi establert la legislació aplicable, ni dels que s'adaptin a les circumstàncies concretes de cada supòsit:

- a)** La protecció del dret a la vida, la supervivència i el desenvolupament del menor i la satisfacció de les seves necessitats bàsiques, tant materials, físiques i educatives, com emocionals i afectives.
- b)** La consideració dels desitjos, els sentiments i les opinions del menor, així com el seu dret a participar progressivament, en funció de la seva edat, maduresa, desenvolupament i evolució personal, en el procés de determinació del seu interès superior.
- c)** La conveniència que la seva vida i desenvolupament tingui lloc en un entorn familiar adequat i lliure de violència. Cal prioritzar la permanència a la família d'origen i preservar el manteniment de les seves relacions familiars, sempre que sigui possible i positiu per al menor. En cas que s'adopti una mesura de protecció, cal prioritzar l'acolliment familiar davant del residencial. Quan el menor hagués estat separat del seu nucli familiar, s'han de valorar les possibilitats i la conveniència de la tornada, tenint en compte l'evolució de la

família des que es va adoptar la mesura protectora i primant sempre l'interès i les necessitats del menor sobre les de la família.

d) La preservació de la identitat, cultura, religió, conviccions, orientació i identitat sexual o idioma del menor, així com la no-discriminació per aquestes o qualssevol altres condicions, inclosa la discapacitat, garantint el desenvolupament harmònic de la seva personalitat.

e) Prohibició de tota forma de violència sobre els nens, les nenes i els adolescents.

f) Prioritat de les actuacions de caràcter preventiu.

g) Promoció del bon tracte als menors com a element central de totes les actuacions.

h) Promoure la integritat de les actuacions, des de la coordinació i la cooperació administrativa estatal i internacional.

i) Protecció dels menors davant de la victimització secundària.

j) Especialització i capacitació dels professionals que tenen contacte habitual amb els menors per a la detecció precoç de possibles situacions de violència.

k) Reforçar l'autonomia i capacitació de les persones menors d'edat per a la detecció precoç i reacció adequada davant possibles situacions de violència exercida sobre ells o sobre tercers.

l) Individualització de les mesures tenint en compte les necessitats específiques de cada menor víctima de violència.

m) Incorporació de la perspectiva de gènere en el disseny i la implementació de qualsevol mesura relacionada amb la violència sobre menors.

n) Incorporació de l'enfocament transversal de la discapacitat en el disseny i la implementació de qualsevol mesura relacionada amb la violència sobre menors.

o) Promoció de la igualtat de tracte de nens i nenes mitjançant la coeducació i el foment de l'ensenyament en equitat, i la desconstrucció dels rols i els estereotips de gènere.

p) Avaluació i determinació formal de l'interès superior del menor en totes les decisions que afecten una persona menor d'edat.

q) Assegurar la supervivència i el desenvolupament ple dels menors d'edat.

r) Assegurar l'exercici del dret a la participació dels menors en tota presa de decisions que els afecti.

s) Accessibilitat universal, com a mesura imprescindible, per fer efectius els mandats de la Llei a tots els menors, sense excepcions.

Convé que s'adoptin totes les mesures necessàries per promoure la recuperació física, psíquica, psicològica i emocional i la inclusió social de les persones menors víctimes de violència, així com la seva inclusió social.

Les persones menors que hagin comès actes de violència han de rebre suport especialitzat, especialment educatiu, orientat a la promoció del bon tracte i la prevenció de conductes violentes per evitar la reincidència.

4.3. Elements generals que cal tenir en compte per ponderar els criteris d'interpretació:

a) L'edat i la maduresa del menor.

b) La necessitat de garantir la seva igualtat i no discriminació per la seva vulnerabilitat especial, ja sigui per la manca d'entorn familiar, patir maltractament, discapacitat, orientació, identitat sexual, condició de refugiat, sol·licitant d'asil o protecció subsidiària, pertinença a una minoria ètnica, o qualsevol altra característica o circumstància rellevant.

c) L'efecte irreversible del transcurs del temps en el desenvolupament.

d) L'estabilitat de les solucions que s'adoptin per promoure la integració efectiva i el desenvolupament dels menors a la societat, així com de minimitzar els riscos que qualsevol canvi de situació material o emocional pugui ocasionar en la seva personalitat i futur desenvolupament.

e) La preparació del trànsit a l'edat adulta i independent, d'acord amb les seves capacitats i circumstàncies personals.

f) Aquells altres elements de ponderació que siguin considerats pertinents i respectin els drets dels menors en un supòsit concret.

Els elements anteriors s'han de valorar conjuntament, d'acord amb els principis de necessitat i proporcionalitat, per la qual cosa la mesura que s'adopti en un interès superior del menor no restringeixi o limiti més drets que els que empara.

En cas de concórrer qualsevol altre interès legítim davant de l'interès superior del menor s'han de prioritzar les mesures que, responent a aquest interès, respectin també els altres interessos legítims presents.

Si no es poden respectar tots els interessos legítims concurrents en un moment donat, ha de prevaldre l'interès superior del menor sobre qualsevol altre interès legítim que hi pugui concórrer.

En tot cas, les decisions i les mesures adoptades en un interès superior del menor han de tenir molt en compte els drets fonamentals d'altres persones que es puguin veure implicats.

4. 4.- En les resolucions administratives i/o judicials, cal respectar les garanties del procés i, en particular,

a) Els drets dels menors a ser informats, escoltats i participar en el procés d'acord amb la normativa vigent.

b) La intervenció en el procés de professionals qualificats o experts. En cas que sigui necessari, aquests professionals han de comptar amb la formació suficient per determinar les necessitats específiques dels menors amb discapacitat. En les decisions especialment rellevants que afectin el menor, cal comptar amb l'informe col·legiat d'un grup tècnic i multidisciplinari especialitzat en els àmbits adequats.

c) La participació de progenitors, tutors o representants legals dels menors o d'un defensor judicial si hi ha conflicte d'interès o discrepància entre ells i el ministeri fiscal en el procés en defensa dels seus interessos. Es considera que hi ha conflicte d'interès quan l'opinió de

la persona menor d'edat sigui contrària a la mesura que s'hi adopti o suposi restricció dels seus drets.

d) L'adopció d'una decisió que inclogui en la motivació els criteris utilitzats, els elements aplicats quan es ponderin els criteris entre si amb altres interessos presents i futurs, i les garanties processals respectades.

e) L'existència de recursos que permetin revisar la decisió adoptada quan no hagi considerat l'interès superior del menor com a primordial o en el cas que el propi desenvolupament del menor o canvis significatius en les circumstàncies que van motivar aquesta decisió facin necessari revisar-la. Els menors han de gaudir del dret a l'assistència jurídica gratuïta en els casos previstos legalment.

Article 48. Finalitats del protocol de mesures de prevenció de la violència sobre menors:

1.- Implantar i posar en marxa mesures de sensibilització per rebutjar i eliminar tota mena de violència sobre la infància i l'adolescència.

2.- Dotar els menors d'instruments a les xarxes socials i Internet que siguin eficaços en tots els àmbits.

3.- Establir mesures de prevenció efectives davant de la violència amb informació adequada.

4.- L'especialització i la millora de la pràctica professional en tots els àmbits d'intervenció.

5.- Impulsar la detecció precoç de la violència sobre els menors fent formació interdisciplinària dels professionals que tenen contacte habitual amb els menors.

6.- Reforçar els coneixements i habilitats dels menors perquè siguin part activa en la promoció del bon tracte, puguin reconèixer el perill de violència i reaccionar davant de les situacions violentes.

- 7.- Reforçar el dret de les persones menors a ser escoltades ja que les seves opinions siguin tingudes en compte en contextos de violència contra elles assegurant la seva protecció per evitar la victimització secundària.
- 8.- Enfortir el marc legal per assegurar la tutela judicial efectiva de les víctimes de violència quan són menors o incapacitats.
- 9.- La reparació i restauració dels drets de les víctimes.
- 10.- L'atenció als menors que es trobin en situació de vulnerabilitat especial.
- 11.- L'erradicació de la discriminació i la superació dels estereotips de caràcter sexista, racista, homofòbic, bifòbic, transfòbic o per raons estètiques, de discapacitat, de malaltia, d'aporofòbia o exclusió social o per qualsevol altra circumstància o condició personal, familiar, social o cultural.
- 12.- Abordar i erradicar les causes estructurals que provoquen la violència contra la infància des d'una visió global.
- 13.- Establir els protocols, mecanismes i les mesures necessàries per crear entorns segurs, de bon tracte i inclusius per a tota la infància en tots els àmbits.
- 14.- **Protegir la imatge del menor** des del seu naixement fins després de la seva mort.

CAPÍTOL I.- DRETS ELS MENORS DAVANT LA VIOLÈNCIA .

Article 49. Les oficines d'assistència a les víctimes.

Són oficines amb la funció de coordinar la resta dels recursos i els serveis de protecció de les persones menors d'edat. Les persones menors víctimes de violència tenen dret a rebre l'assistència i el suport de les Oficines d'Assistència a les Víctimes.

Aquestes oficines han de posar els mitjans necessaris per garantir l'exercici efectiu dels drets, tenint en consideració les circumstàncies personals, familiars i socials dels que puguin tenir més dificultat per accedir-hi. En tot cas, han de tenir en consideració les necessitats de les persones menors amb discapacitat, o que es trobin en situació d'especial vulnerabilitat.

Les víctimes de violència s'han d'adreçar a l'Oficina d'Assistència a les Víctimes que els correspongui, oa la fiscalia de menors, on podran rebre la informació, l'assessorament i el suport que calgui en cada cas, d'acord amb allò previst a la Llei 4/2015, del 27 d'abril, de l'Estatut de la víctima del delictes.

La informació i l'assessorament a la víctima es donarà en un llenguatge clar i comprensible, en un idioma que puguin entendre i mitjançant formats accessibles en termes sensorials i cognitius adaptats a les circumstàncies personals dels destinataris i garantint-ne l'accés universal. Quan es tracti de territoris amb llengües cooficials, el menor pot rebre aquesta informació en la llengua cooficial que elegeixi.

Article 50 El respecte a l'orientació sexual dels menors.

Els menors tenen dret que la seva orientació sexual i identitat de gènere, sentida o expressada, sigui respectada en tots els entorns de vida, així com a rebre el suport i l'assistència necessaris quan siguin víctimes de discriminació o de violència per aquests motius.

Article 51. Dret de les víctimes menors d'edat a ser escoltades.

Les víctimes menors d'edat han de ser escoltades pels poders públics i per les entitats amb totes les garanties i sense límit d'edat, assegurant, en tot cas, que els processos d'audiència siguin universalment accessibles en tots els procediments relacionats amb l'acreditació de la violència i la reparació de les víctimes.

Per garantir aquest dret, ha d'estar assegurada la preparació i l'especialització adequada dels professionals, de les metodologies i dels espais.

L'obtenció del testimoni dels menors d'edat s'ha de fer amb rigor, tacte i respecte. Cal fer especial atenció a la formació professional, les metodologies i l'adaptació de l'entorn.

Article 52. Dret a l'atenció integral.

Pel que fa a l'interès superior dels menors, les víctimes de violència tenen dret a rebre una atenció integral, que inclou aplicar mesures de protecció, suport, acolliment i recuperació i, especialment,

- a)** Informació i acompanyament psicosocial, social i educatiu.
- b)** Seguiment de les denúncies o reclamacions.
- c)** Atenció terapèutica de caràcter sanitari, psiquiàtric i psicològic per a la víctima i, si escau, també per a la unitat familiar.
- d)** Suport formatiu, especialment en matèria d'igualtat, solidaritat i diversitat.
- e)** Informació i suport a les famílies i, si fos necessari i estigués objectivament fonamentada la seva necessitat, seguiment psicosocial, social i educatiu de la unitat familiar.
- f)** Facilitació d'accés a xarxes i serveis públics.
- g)** Suport a l'educació i la inserció laboral.
- h)** Acompanyament i assessorament en els procediments judicials en què hagi d'intervenir.

e) Totes aquestes mesures han de tenir un enfocament inclusiu i accessible per atendre tots els menors sense excepció.

També han de parlar esment als menors en espais que continguin un entorn amigable i adaptat.

Article 53. Legitimació activa en procediments per causa de situació de violència.

Les persones menors víctimes de violència estan legitimades per defensar els seus drets i els seus interessos en tots els procediments judicials per causa de situació de violència.

Aquesta defensa s'ha de fer a través dels representants legals. També es pot fer a través del defensor judicial designat pel jutjat o tribunal, d'ofici o a instància del ministeri fiscal.

Article 54. Dret a l'assistència jurídica gratuïta i a rebre-la d'advocats i procuradors especialitzats.

Els menors d'edat víctimes de violència tenen dret a la defensa i la representació gratuïtes per advocat i procurador.

L'advocat designat per a la víctima també té habilitació legal per a la representació processal fins a la designació de procurador o procuradora, mentre la víctima no s'hagi personat com a acusació. Fins aleshores, l'advocat està obligat a assenyalar domicili a efectes de notificacions i trasllats de documents.

CAPÍTOL II. OBLIGACIONS DELS MENORS DAVANT DE LA VIOLÈNCIA

Article 56. Obligació de denunciar.

Qui adverteixi indicis d'una situació de violència exercida sobre una persona menor d'edat, està obligada a comunicar-los de manera immediata a l'autoritat competent i, si els fets puguin ser constitutius de delictes, a les forces i cossos de seguretat, al ministeri fiscal o a l'autoritat judicial, sens perjudici d'ajudar i de prestar l'atenció immediata que sigui necessària a la víctima.

Article 57. Procediment i requisits de la comunicació de situacions de violència.

1.-Persones especialment obligades.

Han de fer la comunicació de manera immediata als serveis socials competents:

a.- Les persones físiques o jurídiques que, per raó del seu càrrec, professió, ofici o activitat, tinguin encomanada l'assistència, la cura, l'ensenyament o la protecció de menors i hagin tingut coneixement d'una situació de violència exercida sobre ells l'exercici de les seves funcions.

b.- El personal qualificat dels centres sanitaris, centres escolars, centres d'esport i lleure, centres de protecció a la infància i de responsabilitat penal de menors, centres d'acollida d'asil i atenció humanitària dels establiments on resideixin habitualment o temporalment persones menors d'edat i dels serveis socials.

Quan d'aquesta violència pugui resultar amenaçada la salut o la seguretat del nen, nena o adolescent, s'haurà de fer la comunicació urgent i de manera immediata a les Forces i Cossos de Seguretat i/o al Ministeri Fiscal.

2.- Menors que tinguin notícia de violència sobre altres menors.

Els nens, nenes i adolescents que fossin víctimes de violència o presenciessin alguna situació de violència sobre un altre menor d'edat, ho podran comunicar personalment, o a través dels seus representants legals, als serveis socials, a les Forces i Cossos de

Seguretat, al Ministeri Fiscal o l'autoritat judicial i, si és el cas, l'Agència Espanyola de Protecció de Dades.

3.- Deure informació dels centres educatius i dels establiments residencials.

A principi de curs, els centres educatius han de facilitar als menors tota la informació i situar-la en un lloc accessible i en formats fàcilment comprensibles que expliqui els procediments de comunicació de situacions de violència aplicats al centre o establiment, així com el nom i el càrrec de les persones responsables. També han de facilitar, des del primer moment, informació sobre els mitjans electrònics de comunicació, com és el cas de les línies telefòniques d'ajuda.

Els centres mantindran permanentment actualitzada tota aquesta informació en un lloc visible i accessible, adoptaran les mesures necessàries per assegurar que els nens, les nenes i els adolescents puguin consultar-la lliurement en qualsevol moment, permetent i facilitant l'accés a aquests procediments de comunicació i a través de les línies ajuda existents.

Qualsevol que tingui notícia de continguts d'internet que constitueixin una forma de violència contra qualsevol menor està obligat a comunicar-ho a l'autoritat competent.

4.- Protecció i seguretat als centres docents.

Els centres educatius adoptaran totes les mesures necessàries per garantir la prevenció, la protecció i la seguretat dels menors que comuniquin una situació de violència.

CAPÍTOL III.- SENSIBILITZACIÓ, PREVENCIÓ I DETECCIÓ PRECOÇ

Article 58. Sensibilització de la comunitat educativa. -

L'equip directiu del centre ha de promocionar campanyes i accions concretes d'informació valuables i basades en l'evidència per tal de conscienciar la comunitat educativa sobre el

dret dels alumnes a rebre un bon tracte. Aquestes campanyes han d'incloure mesures contra les conductes, els discursos i els actes que afavoreixen la violència sobre la infància i l'adolescència en les diferents manifestacions, inclosa la discriminació, la criminalització i l'odi, amb l'objectiu de promoure el canvi d'actituds en el context social .

Tot i això, cal impulsar campanyes específiques de sensibilització per promoure l'ús segur i responsable d'Internet, des d'un enfocament d'aprofitament de les oportunitats i el seu ús en positiu, incorporant la perspectiva i les opinions dels nens, nenes i adolescents.

Les campanyes s'han de fer de manera accessible, diferenciant els trams d'edat, per tal de garantir l'accés als menors i, especialment, a les persones que necessiten suport específic per raó de la discapacitat.

Article 59. La prevenció dels episodis de violència al centre educatiu.

La comunitat educativa i, especialment, l'equip directiu del centre, proposaran plans i programes de prevenció per erradicar la violència sobre la infància i l'adolescència.

Aquests plans i programes han d'establir mesures específiques que afectin els àmbits familiar, educatiu, de les noves tecnologies, i han de tenir en compte els factors de risc dels nens, nenes i adolescents en situació d'especial vulnerabilitat.

Article 60. Actuacions en matèria de prevenció del risc de violència al centre educatiu.

a) Les adreçades a promoure el bon tracte en tots els àmbits de la vida dels menors, així com totes les orientades a la formació en parentalitat positiva.

- b)** Les dirigides a detectar, reduir o evitar les situacions que provoquen processos d'exclusió o inadaptació social, que dificulten el benestar i el desenvolupament de les persones menors d'edat.
- c)** Les que tinguin per objecte mitigar o compensar els factors que afavoreixen el deteriorament de l'entorn familiar i social dels menors d'edat.
- d)** Les que persegueixin reduir o eliminar les situacions de desprotecció degudes a qualsevol forma de violència sobre els menors d'edat.
- e)** Les que promoguin la informació adreçada als menors d'edat, la participació infantil i juvenil, així com la implicació de les persones menors d'edat en els mateixos processos de sensibilització i prevenció.
- f)** Les que fomentin la conciliació familiar i laboral, així com la corresponsabilitat parental.
- g)** Les enfocades a fomentar el coneixement dels principis i disposicions de la Convenció sobre els Drets de l'Infant.
- h)** Les dirigides a conscienciar la societat de totes les barreres que situen els menors en situacions de desavantatge social i risc de patir violència, així com les dirigides a reduir o eliminar aquestes barreres.
- i)** Les destinades a fomentar la seguretat en tots els àmbits de la infància i de l'adolescència.
- j)** Les dirigides fomentar relacions igualitàries entre els nens i les nenes, en què s'identifiquin les diferents formes de violència contra nenes, adolescents i dones.
- k)** Les dirigides a formar de manera contínua i especialitzada els professionals que intervinguin habitualment amb nens, nenes i adolescents, en qüestions relacionades amb l'atenció a la infància i l'adolescència, amb una atenció particular als col·lectius en situació d'especial vulnerabilitat.
- l)** Les encaminades a evitar que els menors abandonin els estudis per assumir compromisos laborals i familiars que no són de la seva edat, amb especial atenció al matrimoni infantil.

Article 61. La prevenció de la radicalització dels alumnes.

La comunitat educativa i, especialment, l'equip directiu, han d'adoptar les mesures de sensibilització, prevenció i detecció precoç necessàries per protegir les persones menors davant els processos en què prevalgui l'aprenentatge de models de conductes violentes o de conductes delictives que condueixin a la violència en qualsevol àmbit, així com per assistir els menors en els casos en què es vegi que arriben a conductes encaminades a practicar violència sobre els altres o sobre si mateixos. En tot cas, cal fer tractament preventiu depenent del gènere i de l'edat.

Article 62. L'organització educativa.

Tots els centres educatius tenen l'obligació d'elaborar un pla de convivència que cal incorporar a la programació general anual i recollir totes les activitats que es programin per fomentar un bon clima de convivència dins del centre escolar, la concreció dels drets i deures dels alumnes i les mesures correctores aplicables en cas d'incompliment d'acord amb la normativa vigent, tenint en compte la situació i condicions personals dels alumnes, i la realització d'actuacions per resoldre pacíficament els conflictes amb especial atenció a les actuacions de prevenció de la violència de gènere, igualtat i no-discriminació.

Article 63. Característiques de les normes de convivència.

a.- Compliment obligatori. - Les normes de convivència i conducta són de compliment obligatori i han de concretar els deures dels alumnes i les mesures correctores aplicables en cas d'incompliment, tenint en compte la seva situació i condicions personals.

b.- Caràcter educatiu de les mesures correctores. - Les mesures correctores han de tenir caràcter educatiu i recuperador, garantir el respecte als drets de la resta dels alumnes i procurar la millora de les relacions de tots els membres de la comunitat educativa.

c.- Proporcionalitat. - Les mesures correctores han de ser proporcionades amb les faltes comeses. A aquelles conductes que atemptin contra la dignitat personal d'altres membres de la comunitat educativa, que tinguin com a origen o conseqüència una discriminació o assetjament basat en el gènere, orientació o identitat sexual, o un origen racial, ètnic, religió, de creences o de discapacitat, o que es realitzin contra l'alumnat més vulnerable per les seves característiques personals, socials o educatives tindran la qualificació de falta molt greu i, com a mesura correctora, convé que portin associada l'expulsió temporal o definitiva del centre.

d.- Executivitat. - Les decisions d'adoptar mesures correctores aplicables a la comissió de faltes lleus seran executives immediatament.

Article 64. Els membres de l'equip directiu i els educadors.

Els membres de l'equip directiu i els educadors es consideren autoritat. En els procediments d'adopció de mesures correctores, els fets constatats per educadors i membres de l'equip directiu dels centres docents tindran valor probatori i gaudiran de presumpció de veracitat iuris tantum o, llevat de prova en contra, sense perjudici de les proves que, en defensa dels drets o interessos respectius, puguin assenyalar o aportar els mateixos usuaris.

Article 65. Autonomia normativa.

Els centres han d'elaborar les pròpies normes d'organització i funcionament (NOFC) i han d'incloure protocols d'actuació davant d'indicis d'assetjament escolar, ciberassetjament, assetjament sexual, violència de gènere i qualsevol altra manifestació de violència, així com els requisits i les funcions que ha d'exercir el coordinador o coordinadora de benestar i protecció, que es designarà a tots els centres educatius independentment de la seva titularitat.

Els equips directius dels centres educatius s'han de responsabilitzar que la comunitat educativa estigui informada dels protocols d'actuació existents, així com de l'execució i el

seguiment de les actuacions previstes. En tot cas, s'han de garantir els drets de les persones afectades.

Article 66. El Codi de conducta.

El pla ha de recollir els codis de conducta consensuats entre l'equip educatiu i els usuaris davant de situacions de violència; especialment, d'assetjament escolar, i davant de qualsevol altra situació que afecti la convivència al centre educatiu, amb independència de si aquestes es produeixen al mateix centre educatiu o si es produeixen, o continuen, a través de les tecnologies de la informació i de la comunicació.

Article 67. El control de la contractació del personal.

Les persones que tinguin la direcció i la titularitat de tots els centres educatius tenen l'obligació de supervisar la seguretat en la contractació de personal i de controlar l'aportació dels certificats obligatoris, tant de personal educatiu com de personal auxiliar, contracte de servei, o d'altres professionals que treballin o col·laborin habitualment al centre educatiu de forma retribuïda o no.

Article 68. Formació en matèria de drets, seguretat i responsabilitat digital.

El centre educatiu ha de garantir la plena inserció dels usuaris en la societat digital i l'aprenentatge utilitzant els mitjans digitals que siguin segurs i respectuosos amb la dignitat humana, els valors constitucionals, els drets fonamentals i, particularment, amb el respecte i la garantia de la intimitat personal i familiar i la protecció de dades personals, d'acord amb el que preveu l'article 83 de la LOPDGDD.

Article 69. Els protocols d'actuació.

Tots els centres educatius han d'aplicar els protocols d'actuació contra l'abús i el maltractament, l'assetjament escolar, l'assetjament, l'assetjament sexual, la violència de gènere, la violència domèstica, el suïcidi i l'autolesió, així com qualsevol altra manifestació de violència.

Els protocols han de determinar les actuacions que cal desenvolupar, els sistemes de comunicació i la coordinació dels professionals responsables de cada actuació. També s'establirà una coordinació efectiva amb l'àmbit sanitari, les forces i els cossos de seguretat de l'Estat i judicial.

Les actuacions s'han d'iniciar quan el personal educatiu, pares o mares dels usuaris o qualsevol membre de la comunitat educativa detectin indicis de violència a través de la mera comunicació dels fets per part dels infants o adolescents.

Convé preveure actuacions específiques quan la violència tingui com a motivació la discapacitat, problemes greus de neurodesenvolupament, problemes de salut mental, l'edat, prejudicis racistes o pel lloc d'origen, l'orientació sexual, la identitat o expressió de gènere. De la mateixa manera, aquests protocols també han de preveure actuacions específiques quan l'assetjament es dugui a terme a través de les noves tecnologies o dispositius mòbils i s'hagi menyscabat la intimitat, la reputació o el dret a la protecció de dades personals de les persones menors d'edat.

Article 70. Responsabilitat i obligació de fer difusió dels protocols.

L'equip directiu dels centres educatius s'ha d'encarregar que la comunitat educativa estigui informada permanentment dels protocols d'actuació existents, així com de l'execució i el seguiment de les actuacions previstes.

A aquest efecte, s'han de dur a terme actuacions de difusió dels protocols elaborats i formació especialitzada dels professionals que intervinguin, a fi que comptin amb la formació adequada per detectar situacions d'aquesta naturalesa.

Article 71. Funcions del coordinador de benestar i protecció.

El centre educatiu ha de disposar d'un coordinador o coordinadora del benestar i de la protecció dels usuaris, que ha d'actuar sota la supervisió de l'equip Directiu.

Són funcions encomanades especialment al coordinador de benestar i protecció:

a) Promoure plans de formació sobre prevenció, detecció precoç i protecció dels nens, nenes i adolescents, dirigits tant al personal que treballa al centre com als alumnes. Cal prioritzar els plans de formació adreçats al personal del centre que fan funcions de tutors, així com aquells adreçats als alumnes destinats a l'adquisició d'habilitats per detectar i respondre a situacions de violència.

S'ha de coordinar amb les mares i pares d'usuaris, a fi de promoure la formació entre els progenitors, i els que exerceixin funcions de tutela, guarda o acolliment.

b) Han de coordinar la intervenció i solució dels casos que requereixin la intervenció dels serveis socials competents i, si escau, informar les autoritats corresponents.

c) Identificar-se com a referent principal per a les comunicacions relacionades amb possibles casos de violència al propi centre o al seu entorn davant la comunitat educativa i, especialment, davant els usuaris i el personal del centre.

d) Promoure mesures que assegurin el màxim benestar per als nens, nenes i adolescents, així com la cultura del bon tracte.

e) Fomentar la utilització de mètodes alternatius de resolució pacífica de conflictes entre el personal de centre i dels usuaris.

f) Informar el personal del centre sobre els protocols en matèria de prevenció i protecció de qualsevol forma de violència existents a la localitat entorn social.

g) Fomentar el respecte als alumnes amb discapacitat o qualsevol altra circumstància d'especial vulnerabilitat o diversitat.

h) Coordinar el pla de convivència amb la direcció de centre educatiu.

- i) Promoure la comunicació immediata a les Forces i els Cossos de Seguretat de l'Estat en aquelles situacions que suposin un risc per a la seguretat de les persones menors d'edat.
- j) Promoure la comunicació immediata a les agències de protecció de dades en aquelles situacions que puguin implicar tractament il·lícit de dades de persones.
- k) Fomentar que es dugui a terme una alimentació saludable i nutritiva que permeti portar una dieta equilibrada als nens, nenes i adolescents, especialment als més vulnerables.

CAPÍTOL IV.- LA PREVENCIÓ DELS EPISODIS DE VIOLÈNCIA A L'ÀMBIT D'INTERNET.

Article 72. Ús segur i responsable.

La comunitat educativa ha de promoure i, si escau, desenvolupar campanyes d'educació, sensibilització i difusió adreçades als nens, nenes i adolescents, famílies, educadors i altres professionals sobre l'ús segur i responsable d'Internet i les tecnologies de la informació i la comunicació, així com sobre els riscos derivats d'un ús inadequat que puguin generar fenòmens de violència sexual contra els nens, nenes i adolescents com el *ciberbullying* , el *grooming* , la ciberviolència de gènere o el *sexting* , així com l'accés i el consum de pornografia entre la població menor d'edat.

També convé que es fomentin mesures d'acompanyament a les famílies, reforçant i recolzant el paper dels progenitors a través del desenvolupament de competències i habilitats que afavoreixin el compliment de les obligacions legals.

Les administracions públiques han de posar a disposició una línia d'ajuda sobre l'ús segur i responsable d'Internet, que ofereixi als usuaris assistència i assessorament davant situacions potencials de risc i emergència de les persones menors d'edat a Internet.

Article 73. Diagnòstic i control de continguts.

a.- L'equip directiu ha de fer diagnòstics periòdics sobre l'ús segur d'Internet entre els nens, les nenes i els adolescents i les problemàtiques de risc associades tenint en compte criteris d'edat i gènere.

Convé que es fomenti la implementació i ús de mecanismes de control parental que ajudin a protegir les persones menors d'edat del risc d'exposició a continguts i contactes nocius, així com dels mecanismes de denúncia i bloqueig.

b.- S'han de fomentar els continguts positius en línia i el desenvolupament de continguts adaptats a les necessitats dels diferents grups d'edat.

c. Convé recomanar a les persones adultes responsables de l'educació de la infància i l'adolescència la vigilància i la responsabilitat en l'ús adequat d'aquestes tecnologies.

CAPÍTOL V.- LA PREVENCIÓ DELS EPISODIS DE VIOLÈNCIA A L'ÀMBIT DE L'ESPORT I DE L'OCI. -

Article 74. Protocols d'actuació.

Els centres, en l'àmbit de les seves competències, han de regular protocols d'actuació que recolliran les actuacions per construir un entorn segur a l'àmbit esportiu i d'oci i que s'han de seguir per a la prevenció, la detecció precoç i la intervenció, davant de les possibles situacions de violència sobre la infància i l'adolescència compreses a l'àmbit esportiu i d'oci.

Aquests protocols hauran de ser aplicats a tots els centres que realitzen activitats esportives i de lleure, independentment de la seva titularitat.

Article 75. Obligacions de les entitats que realitzen activitats esportives o de lleure amb menors de manera habitual.

- a) Aplicar els protocols d'actuació del centre organitzador en l'àmbit esportiu i de lleure.
- b) Implantar un sistema de monitorització per assegurar el compliment dels protocols en relació amb la protecció de les persones menors d'edat.
- c) Designar la figura del Delegat de protecció a qui les persones menors d'edat puguin acudir per expressar-ne les inquietuds. S'encarregarà de la difusió i el compliment dels protocols establerts, així com d'iniciar les comunicacions pertinents en els casos en què s'hagi detectat una situació de violència.
- d) Adoptar les mesures necessàries per a la pràctica de l'esport, de l'activitat física, de la cultura i de l'oci no sigui un escenari de discriminació per edat, raça, discapacitat, orientació sexual, identitat sexual o expressió de gènere o qualsevol altra circumstància personal o social, treballant amb els nens, les nenes i els adolescents, així com amb les seves famílies i professionals, els continguts sobre el rebuig a l'ús d'insults i expressions degradants i discriminatòries.
- e) Fomentar la participació dels nens, nenes i adolescents en tots els aspectes de la seva formació i desenvolupament integral.
- f) Fomentar i reforçar les relacions i la comunicació entre les organitzacions esportives i els progenitors o els que exerceixin funcions de tutela, guarda o acolliment.

**CAPÍTOL VI.- LA CERTIFICACIÓ NEGATIVA DEL
REGISTRE CENTRAL DE DELINQUENTS SEXUALS I DE
TRACTA DE ÉSSERS HUMANS**

Article 76. Requisits per accedir a professions i activitats amb menors d'edat.

No haver estat condemnat per sentència ferma per qualsevol delictes contra la llibertat i indemnitat sexuals, així com per qualsevol delictes de tracta d'éssers humans tipificat al títol VII bis i VIII del Codi Penal, és requisit indispensable per accedir i exercir qualsevol professió, ofici o activitat que impliqui contacte habitual amb menors d'edat.

Es consideren professions, oficis i activitats que impliquen contacte habitual amb persones menors d'edat, les activitats retribuïdes o no, que per la seva naturalesa i essència comporten el tracte repetit, directe i regular i no merament ocasional amb nens, nenes o adolescents, així com, en tot cas, totes aquelles que tinguin com a destinataris principals persones menors d'edat.

Article 77. Conseqüències de tenir antecedents al Registre.

a.- El personal contractat. -

L'existència d'antecedents al Registre Central de Delinqüents Sexuals i de Tracta d'Éssers Humans comporta la impossibilitat legal de contractar.

L'existència sobtevinguda d'antecedents al Registre Central de Delinqüents Sexuals i de Trànsit d'Éssers Humans comporta el cessament immediat de la relació laboral. Això no obstant, la congregació pot fer un canvi de lloc de treball sempre que la nova ocupació impedeixi el contacte habitual amb persones menors d'edat i sempre que fos possible atenent les circumstàncies concurrents al centre de treball i l'activitat desenvolupada per l'afectat.

El treballador ha de comunicar al seu ocupador qualsevol canvi que es produeixi en aquest Registre respecte de l'existència d'antecedents, encara que aquests es derivin de fets anteriors a l'inici de la seva relació laboral. L'omissió d'aquesta comunicació es considera un incompliment greu i culpable als efectes del que disposa l'article 54.2.d) de l'Estatut dels treballadors.

Aquesta obligació de comunicació i les conseqüències del seu incompliment, s'han d'incloure també en els acords que se subscriuguin entre les congregacions i els beneficiaris de les pràctiques no laborals que es formalitzin a l'empara del que disposa el Reial decret 1543/2011, de 31 de desembre, pel qual es regulen les pràctiques no laborals en congregacions .

b.- Voluntaris. -

L'existència d'antecedents al Registre Central de Delinqüents Sexuals i de Tracta d'Éssers Humans obliga l'entitat de voluntariat a prescindir de manera immediata del voluntari o voluntària. A aquest efecte, qui pretengui accedir a aquestes activitats ha d'acreditar aquesta circumstància mitjançant l'aportació d'una certificació negativa del Registre Central de Delinqüents Sexuals.

L'existència sobrevinguda d'antecedents al Registre Central de Delinqüents Sexuals i de Trànsit d'Éssers Humans comportarà la finalitat immediata de la participació de la persona voluntària en les activitats que impliquin el contacte habitual amb menors. Això no obstant, sempre que sigui possible, en atenció a les circumstàncies concurrents a l'entitat i a l'activitat desenvolupada, l'entitat pot fer un canvi d'activitat de voluntariat sempre que aquesta no suposi contacte habitual amb persones menors d'edat.

Article 78. Cancel·lació d'antecedents. -

Els antecedents que figuren com a cancel·lats al Registre Central de Delinqüents Sexuals i de Trànsit d'Éssers Humans no s'han de prendre en consideració als efectes de limitar l'accés i l'exercici de professions, oficis i activitats que impliquin contacte habitual amb menors d'edat.

Instada per la persona interessada la cancel·lació d'antecedents al Registre Central de Delinqüents Sexuals i de Trànsit d'Éssers Humans, i transcorregut el termini màxim de tres mesos sense que per l'Administració s'hagi dictat resolució, la petició s'entendrà

desestimada per silenci administratiu, sense que sigui aplicable a aquests supòsits allò que estableix l'article 3 de Reial decret 1879/1994, de 16 de setembre, pel qual s'aproven determinades normes procedimentals en matèria de justícia i interior.

TÍTOL VIII.- MESURES PER PREVENIR EL BLANQUEIG DE CAPITALS

Article 79. Conceptes bàsics.

A efectes de la normativa vigent i del "Codi General de Conducta de SaóPrat" , les següents activitats incorren en activitat de blanqueig de capitals:

- a) La conversió o la transferència de béns, sabent que aquests béns procedeixen d'una activitat delictiva o de la participació en una activitat delictiva, amb el propòsit d'ocultar o encobrir l'origen il·lícit dels béns o ajudar persones que estiguin implicades a eludir les conseqüències jurídiques dels seus actes.
- b) L'ocultació o encobriment de la naturalesa, l'origen, la localització, la disposició, el moviment o la propietat real de béns o drets sobre béns, sabent que aquests béns procedeixen d'una activitat delictiva o de la participació en una activitat delictiva.
- c) L'adquisició, la possessió o la utilització de béns, sabent, en el moment de la recepció, que procedeixen d'una activitat delictiva o de la participació en una activitat delictiva.
- d) La participació en alguna de les activitats esmentades a les lletres anteriors, l'associació per cometre aquest tipus d'actes, les temptatives de perpetrar-los i el fet d'ajudar, instigar o aconsellar algú perquè els faci o facilitar-ne l'execució. Amb caràcter general, s'entén per béns procedents d'una activitat delictiva, tot tipus d'actius l'adquisició o possessió dels quals tingui l'origen en un delicte, tant si són materials com immaterials, mobles o immobles, tangibles o intangibles, així com els documents o instruments jurídics amb independència de la seva forma, incloses l'electrònica o la digital, que acreditin la propietat dels esmentats actius o un dret sobre aquests, amb inclusió de la quota defraudada en el cas dels delictes contra la hisenda pública .
- e) També es considera que hi ha blanqueig de capitals, encara que les activitats que hagin generat els béns s'hagin desenvolupat al territori d'un altre Estat.

SECCIÓ 1^a. POLÍTICA D'ADMISSIÓ DE PERSONES FÍSiques I JURÍDIQUES QUE APORTIN FONTS I RECURSOS

Article 80. Graus d'admissió.

Persones no admeses o excloses d'acceptació.

Persones a qui cal autorització de SaóPrat per ser admeses.

Persones admeses directament.

Article 81. Persones o entitats excloses d'acceptació.

- a) Les incloses a les llistes publicades per organismes oficials de persones relacionades amb el terrorisme i activitats il·lícites.
- b) Les que no facilitin la documentació quan se'ls demani per obtenir la verificació de les activitats o procedència dels fons.
- c) Aquelles amb què s'hagin cancel·lat anteriorment relacions jurídiques per haver fet operatives susceptibles d'estar vinculades amb el blanqueig de capitals.
- d) "Bancs Pantalla" i entitats financeres residents a països o territoris on no tinguin presència física i que no pertanyen a un grup financer regulat.
- e) Les que no disposin de la preceptiva autorització administrativa per exercir activitats de casinos de jocs; comerç de joies, pedres i metalls preciosos; comerç d'art i antiguitats; inversió filatèlica i numismàtica; gir o transferència internacional realitzades per serveis postals; i comercialització de loteries o jocs d'atzar.

Article 82. Persones o entitats que, per ser admeses, requereixen l'autorització i l'acord de la Junta Directiva.

- a) Persones Físiques o Jurídiques residents a Paradisos Fiscals.

- b) Donants relacionats amb la producció o la distribució d'armes i altres productes militars.
- c) Casinos o entitats d'apostes autoritzades degudament.
- d) Donants que siguin directius, accionistes o propietaris de cases de canvi, transmissors de diners, casinos, entitats d'apostes o altres entitats semblants.
- e) Donants que siguin o hagin estat funcionaris públics d'alt nivell i els seus familiars i personalitats notòries que obrin comptes lluny del país d'origen.
- f) Donants que per la seva tipologia i activitat pertanyen a sectors identificats com a alt risc en matèria de blanqueig de capitals, així com els seus administradors i directius.

Article 83. Persones no incloses explícitament en els grups anteriors.

Per comprovar les dades anteriors, l'encarregat de compliment intern ha de comunicar a la Direcció de SaóPrat si entre les persones que aporten fons i recursos hi ha alguna coincidència suficient amb alguna de les existents a les llistes publicades per organismes oficials de persones relacionades amb el terrorisme i activitats il·lícites o en llistes de persones públicament exposades.

En els altres casos, per admetre els donants, els aportants, o els inversors serà el personal del departament financer i comptable de SaóPrat els responsables de comprovar el compliment dels requisits que comportin la inadmissió o la petició d'autorització del responsable de compliment.

SECCIÓ 2^a. IDENTIFICACIÓ

Article 84. Documentació identificativa.

A l'hora d'efectuar qualsevol operació de captació de recursos i fons, s'han de demanar els documents acreditatius de la identitat dels donants i benefactors, tant si són habituals com si no.

Quan hi hagi indicis o certesa que no actuen per compte propi, els subjectes obligats han d'identificar les persones que representen i/o per compte de les que estan intervenint.

Article 85. Manera de fer la identificació.

La identitat es compon del nom i dos cognoms o la denominació social i del seu número d'identificació fiscal.

Documents d'identificació que corresponen a cada tipus de persona o societat:

Persones físiques: Document Nacional d'Identitat, permís de residència expedit pel Ministeri de Justícia i Interior, passaport o document d'identificació vàlid al país de procedència que incorpori fotografia del seu titular, tot això sense perjudici de l'obligació que procedeixi de comunicar el número d'identificació fiscal (NIF) o el número d'identificació d'estrangers, segons els casos, segons les disposicions vigents.

Persones jurídiques: Documentació fefaent acreditativa de la seva denominació, forma jurídica, domicili i objecte social, sens perjudici de l'obligació que sigui procedent comunicar el número d'identificació fiscal (NIF).

En ambdós supòsits s'han d'acreditar els poders de les persones que intervinguin en nom seu.

És important destacar que no n'hi ha prou de tenir identificada la persona física o jurídica amb el seu nom i document d'identitat facilitat verbalment pel mateix, sinó que cal comprovar la identificació amb la documentació original que en cada cas la justifiqui i, sobretot, convé guardar una còpia compulsada per qualsevol autoritzat de SaóPrat .

Article 86. Identitat de les persones que actuen per compte d'altres.

Quan hi hagi indicis o certesa que les persones físiques/jurídiques que aporten fons o recursos no actuen per compte propi, se'ls ha de demanar la informació necessària per conèixer, tant la identitat dels representants, apoderats i autoritzats, com de les persones per compte de les quals actuen o a les que representen.

Per tant, s'ha d'exigir la presentació dels documents originals relacionats amb totes les persones que puguin actuar en representació de les societats, comunitats, associacions i organismes, sigui quina sigui la seva nacionalitat.

Per tenir la seguretat que els titulars apoderats dels comptes tenen capacitat legal per fer les operacions, s'han de mantenir permanentment actualitzades les validacions de poders i la data de validesa o de revocació d'aquests.

En el cas de persones jurídiques s'adoptaran mesures raonables a l'efecte de determinar-ne l'estructura accionarial o de control.

Article 87. Excepcions a l'obligació d'identificar les persones.

No cal identificar les persones:

Quan l'aportant/inversor o donant sigui una entitat financera domiciliada a l'àmbit de la Unió Europea.

Quan es tracti d'aportacions amb donants o aportants no habituals que no superin 3.000 € o el contravalor en moneda estrangera, excepte les transferències en què la identificació de l'ordenant sigui preceptiva. Si s'observa el fraccionament de les aportacions per eludir el deure d'identificació, també se n'exigeix la identificació si el sumatori superen el llindar abans indicat.

Igualment subsistirà el deure d'identificació en aquelles aportacions que, després del seu examen, presentin indicis o certesa que estan relacionades amb el blanqueig de capitals, fins i tot quan el seu import sigui inferior a 3.000€.

Article 88. Acreditació de l'activitat econòmica.

Per conèixer la naturalesa de la seva activitat professional, a l'hora d'establir relacions amb ells, s'ha de demanar als aportants, inversors i donants que acreditin l'activitat econòmica de què procedeixen els fons.

S'ha de comprovar raonablement la informació facilitada per l'aportant, l'inversor o el donant en funció del nivell de risc que tingui la persona que aporta els fons. El nivell de risc s'ha de basar en les característiques de les persones i el sector d'activitat.

Article 89. Persones físiques assalariades, pensionistes, o persones físiques sense ingressos.

Dins del grup de persones sense ingressos estarien incloses les mestresses de casa, estudiants, etc. En aquest grup de persones no se us ha de demanar cap document de verificació de la informació facilitada per l'aportant. Per verificar aquesta informació, cal valorar els moviments que hagi fet l'aportant.

Si aquesta valoració detecta que el volum d'aquestes no és coherent amb la informació facilitada, se'ls demanaran documents per comprovar aquests moviments i la nova activitat de l'aportant.

Article 90. Persones físiques professionals liberals o autònoms.

Es consideren documents acreditatius de la seva activitat professional qualsevol dels següents:

- a) Rebut de la Seguretat Social al règim d'autònoms.
- b) Darrera declaració de l'IRPF
- c) Alta a Hisenda de l'activitat.
- d) Declaració d'IVA o retencions de l'IRPF trimestrals o anuals recents.
- e) Últims rebuts del Col·legi professional.
- f) Extracte bancari recent d'una altra entitat on es pugui comprovar la liquidació d'algun dels documents anteriors.

Article 91. Persones jurídiques residents.

Es consideren documents acreditatius de la seva activitat professional qualsevol dels següents:

- a) Declaració d'IVA anual o trimestral.
- b) Alta d'activitats a Hisenda (llicència fiscal)
- c) Presentació de comptes al Registre.
- d) Declaració del Impost sobre societats.

Es pot obtenir la informació a bases de dades públiques.

Article 92. Associacions, fundacions, col·legis professionals, comunitats, corporacions, ONG, etc.

Es consideren documents acreditatius de la seva activitat professional qualsevol dels següents:

- a) Memòria d'activitats.
- b) Comptes de l'exercici anterior.
- c) Pressupost de l'any actual.
- d) Per a les fundacions, les memòries del pla d'actuació inscrites en el Registre de Fundacions.
- e) Per a les Associacions, el document d'inscripció al Registre d'Associacions.
- f) Qualsevol document específic que acrediti l'activitat congregacional de manera fefaent.

Article 93. Persones jurídiques no residents.

Es consideren documents acreditatius de la seva activitat professional qualsevol dels següents

- a) Memòria d'activitats.
- b) Balanç econòmic de l'exercici anterior.
- c) Pressupost de l'any actual.

d) Qualsevol document específic que acrediti l'efectament de l'activitat.

SECCIÓ 3^a. COMUNICACIÓ AL SERVEI EXECUTIU DE LA COMISSIÓ (SEPBLAC)

Article 94. Comunicació en cas d'indici.

Saó Prat està obligada a comunicar al SEPBLAC qualsevol fet o operació, fins i tot la simple temptativa, respecte al que hi hagi indici o certesa que està relacionat amb el blanqueig de capitals o el finançament del terrorisme. En particular, es comunicaran al SEPBLAC les operacions que, en relació amb les activitats assenyalades anteriorment, mostrin una manca de correspondència ostensible amb la naturalesa, el volum d'activitat o els antecedents operatius dels clients, sempre que no s'aprecii justificació econòmica, professional o de negoci per fer les operacions.

Les comunicacions a què fa referència l'apartat anterior s'efectuaran sense més dilació i han de contenir, en tot cas, la informació següent:

Relació i identificació de les persones físiques o jurídiques que participen en la donació de fons i/o recursos.

Activitat coneguda de les persones físiques o jurídiques que participen a l'aportació.

Relació d'operacions vinculades i dates a què es refereixen amb indicació de la naturalesa, moneda en què es realitzen, quantia, lloc o llocs d'execució, finalitat i instruments de pagament o cobrament que hagin fet servir.

Gestions realitzades pels qui captin fons o per l'encarregat de compliment per investigar l'aportació comunicada.

Exposició de les circumstàncies de les quals pugui inferir l'indici o la certesa de relació amb el blanqueig de capitals o amb el finançament del terrorisme o que s'aprecii la manca de justificació econòmica, professional o de negoci per fer l'operació.

Qualsevol altres dades rellevants per prevenir el blanqueig de capitals o el finançament del terrorisme que es determinin per reglament. En tot cas, la comunicació al Servei Executiu de la Comissió precedirà un procés estructurat d'examen especial de l'aportació. En els casos en què el Servei Executiu de la Comissió consideri que l'examen especial realitzat resulta insuficient, tornarà la comunicació a l'encarregat de compliment a aquest efecte que aquest s'aprofundeixi en l'examen de l'aportació, en la qual s'expressaran succintament els motius de la devolució i el contingut a examinar. En cas que l'aportació no s'acabi de fer, l'encarregat de compliment registrarà l'operació com a no executada i comunicarà al Servei Executiu de la Comissió la informació que s'hagi pogut obtenir.

La comunicació per indicatiu s'efectuarà en el suport i amb el format que determini el Servei Executiu de la Comissió.

Article 95. Comunicació ordinària.

En tot cas, SaóPrat ha de comunicar al Servei Executiu de la Comissió qualsevol indicatiu susceptible de presumpta activitat sospitosa d'estar relacionada amb el blanqueig de capitals o el finançament del terrorisme.

Si no hi ha operacions susceptibles de comunicació, els subjectes obligats han de comunicar aquesta circumstància al Servei Executiu de la Comissió amb una periodicitat no superior a 6 mesos.

La comunicació sistemàtica d'operacions s'efectuarà a través d'assessor extern, en el suport i amb el format que determini el Servei Executiu de la Comissió.

SECCIÓ 4ª. CONSERVACIÓ DE DOCUMENTS

Article 96. Conservació.

Els responsables de la gestió de les entitats de SaóPrat han de conservar la documentació identificativa dels aportants de fons/recursos, així com dels ingressos que van fer a favor de SaóPrat durant un període mínim de deu anys. En particular, s'han de conservar per fer-los servir en qualsevol investigació o anàlisi, en matèria de possibles casos de blanqueig de capitals o de finançament del terrorisme, per part del Servei Executiu de la Comissió o de qualsevol altra autoritat legalment competent:

La còpia dels documents exigibles en aplicació de les mesures de diligència deguda, durant un període mínim de deu anys des de la finalització de la relació de negocis o l'execució de l'operació.

L'original o una còpia amb força probatòria dels documents o registres que acreditin adequadament les operacions, els intervinents i les relacions de negoci, durant un període mínim de deu anys des de l'execució de l'operació o la finalització de la relació de negocis.

Article 97. Còpies i sistema d'arxiu .

Les còpies dels documents d'identificació fefaent s'han d'arxivar en suports òptics, magnètics o electrònics que en garanteixin la integritat, la lectura correcta de les dades, la impossibilitat de manipulació i l'adequada conservació i localització.

En tot cas, el sistema d'arxiu ha d'assegurar la gestió i disponibilitat adequada de la documentació, tant a efectes de control intern, com d'atenció en temps i forma als requeriments de les autoritats.

TÍTOL IX. LA COMUNICACIÓ, DIFUSIÓ I AVALUACIÓ DEL CODI DE CONDUCTA PROFESSIONAL

Article 98. Comunicació i difusió del Codi.

El Codi de Conducta Professional ha de comunicar-se i difondre's entre els professionals de SaóPrat, de conformitat amb el Pla dissenyat a aquest efecte per la Junta Directiva.

La difusió externa del Codi de Conducta Professional és responsabilitat de la Direcció de Comunicació.

La Unitat de Compliment Normatiu de SaóPrat avaluarà i realitzarà un informe anual sobre el grau de compliment del Codi de Conducta Professional. L'informe es comunicarà a la Junta Directiva.

Això s'entén sense perjudici de les activitats i funcions de supervisió que corresponguin a l'àrea d'auditoria Interna i control de compliment normatiu de SaóPrat .

TÍTOL X. RÈGIM DISCIPLINARI DEL CODI DE CONDUCTA PROFESSIONAL

Article 99. Principis i fonaments del sistema disciplinari .

1. SaóPrat, a través dels protocols adequats, implantarà les mesures necessàries per aplicar eficaçment els preceptes del Codi de Conducta Professional.
2. Ningú no pot demanar a un professional que cometi un acte il·legal o que contravingui el que estableix el Codi de Conducta Professional. Alhora, cap professional no pot justificar una conducta impròpia, il·legal o que contravingui el que estableix el Codi de conducta professional emparant-se en una ordre d'un superior jeràrquic.
3. Si es tenen indicis raonables de la comissió d'alguna irregularitat o d'algun acte contra la legalitat o les normes d'actuació del Codi de conducta professional, s'ha d'informar el superior jeràrquic immediat o, si les circumstàncies ho aconsellen, la Junta Directiva. El superior jeràrquic del comunicant sempre ho notificarà a la Junta directiva per escrit.
 - a) En cas que es tracti d'irregularitats de potencial transcendència, en matèria financera i comptable, els professionals podran informar directament la Unitat de Compliment Normatiu de SaóPrat a través del procediment establert a aquests efectes per comunicar de forma confidencial les dites irregularitats.
 - b) Addicionalment, la Junta Directiva podrà establir procediments que permetin i garanteixin la confidencialitat en les comunicacions relatives a la comissió d'irregularitats o d'actes contraris a la legalitat o a les normes d'actuació del Codi de conducta professional, quan les circumstàncies ho aconsellin.
4. La identitat de la persona que comuniqui una actuació anòmala tindrà la consideració d'informació confidencial. Saó Prat es compromet a no adoptar cap forma de represàlia, directa o indirecta, contra els professionals que hagin comunicat una actuació anòmala.
5. Quan la Junta Directiva determini que un professional ha realitzat activitats que contravinguin el que estableix la llei del lloc, o el Codi de Conducta Professional,

s'aplicaran mesures disciplinàries d'acord amb el règim de faltes i sancions previst al Conveni Col·lectiu a què pertanyi el centre per al qual es presten els serveis, a les previstes als reglaments de règim interior, o a les previstes a la legislació laboral aplicable. S'informarà aquestes mesures a la Unitat de Compliment Normatiu.

TÍTOL XI. ACTUALITZACIÓ DEL CODI DE CONDUCTA PROFESSIONAL

Article 100. Revisió i posada al dia .

El Codi de Conducta Professional es revisarà i actualitzarà periòdicament, atenent el contingut de l'informe anual de la Unitat de Compliment Normatiu, així com als suggeriments i propostes que realitzin les religioses, membres i professionals dependents dels centres de SaóPrat .

Qualsevol revisió o actualització que suposi modificació del Codi de Conducta Professional requerirà l'aprovació de la Junta Directiva , amb l'informe previ de la Unitat de Compliment Normatiu.

TÍTOL XII L'ACCEPTACIÓ DEL CODI DE CONDUCTA

Article 101. Acceptació.

Els professionals han d'acceptar expressament el contingut íntegre del Codi de Conducta Professional i, en especial la visió, els valors i les normes d'actuació que s'hi estableixen.

Els professionals que, en el futur, s'incorporin o passin a formar part de SaóPrat, acceptaran expressament el contingut íntegre del Codi de Conducta Professional i, en especial, la visió, els valors i les normes d'actuació que s'hi estableixen. El Codi de Conducta Professional s'annexarà als contractes laborals respectius.

Article 102. Aprovació

El Codi de Conducta Professional va ser aprovat a la reunió de la Junta directiva de SaóPrat de celebrada el 24 de novembre de 2022.

[1] D'acord amb la definició encunyada a la Recomanació Rec (2006) 19 de Comitè de Ministres del Consell d'Europa, "exercici de la parentalitat positiva" es refereix al comportament dels pares fonamentat en l'interès superior del nen, que té cura, desenvolupa les seves capacitats, no és violent i ofereix reconeixement i orientació que inclouen l'establiment de límits que permetin el ple desenvolupament del nen".

L'objectiu de la tasca de ser pares i mares és el de promoure relacions positives a la família, fundades en l'exercici de la responsabilitat parental, per garantir els drets del nen, de la nena i de l'adolescent al seu si i promoure'n el desenvolupament i benestar personal i social.

Davant del concepte d'autoritat parental, el concepte de responsabilitat parental planteja un control parental autoritzat basat en l'afecte, el suport, la comunicació, l'acompanyament i la implicació a la vida quotidiana dels fills i filles. Aquesta és la manera d'aconseguir una autoritat legitimada davant seu, basada en el respecte, la tolerància, la comprensió mútua i la cerca d'acords que contribueixin al desenvolupament de les seves capacitats.

[2] La victimització secundària es refereix als efectes negatius que té per a una víctima de violència de gènere o abús sexual el seu pas pels processos penals. És a dir, són efectes derivats de la victimització primària o fet causant del delictes, que apareixen quan la víctima s'ha d'enfrontar al "sistema".

[3] 2. Anualment, l'òrgan a què correspongui l'impuls de l'estratègia d'elaborar un informe d'avaluació sobre el grau de compliment i l'eficàcia de l'Estratègia d'eradicació de la violència sobre la infància i l'adolescència. Aquest informe, que ha de ser elevat a Consell



de Ministres, s'ha de fer en col·laboració amb els Ministeris de Justícia, Interior, Sanitat, Educació i Formació Professional i l'Alt Comissionat per lluitar contra la pobresa infantil.

Els resultats de l'informe anual d'avaluació, que contindrà les dades estadístiques disponibles sobre violència cap a la infància i l'adolescència, es faran públics per a coneixement general, i es tindran en compte per a l'elaboració de les polítiques públiques corresponents.



**C/ Sant Agustí, 1, 1r-1a · 08301 Mataró (Barcelona)
www.cipdi.com**

© Antoni Ruiz Carrillo

ADVOCAT ICAB. 15059

DIRECTOR DE CIPDI ®