

# CÓDIGO ÉTICO

Asociación INTERPRETA NATURA

---



INTERPRETA NATURA

## ÍNDICE

	1
<b>DATOS OFICIALES DE LA ENTIDAD</b>	<b>2</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>4</b>
<b>2. OBJETO</b>	<b>5</b>
<b>3. ÁMBITO DE ACTUACIÓN</b>	<b>6</b>
<b>4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CONDUCTA EN IN</b>	<b>7</b>
<b>5. CRITERIOS DE ACTUACIÓN EN EL SENO DE LOS ODSs</b>	<b>8</b>
5.1. ODS-1. Fin de la pobreza / ODS-2. Hambre cero / ODS-8. Trabajo decente y crecimiento económico.	9
5.2. ODS-3. Salud y bienestar	9
5.3. ODS-4. Educación de calidad.	10
5.4. ODS-5. Igualdad de género. ODS-10. Reducción de las desigualdades.	11
5.5. ODS-6. Agua limpia y saneamiento.	12
5.6. ODS-7. Energía asequible y no contaminante. ODS-9. Industria, innovación e infraestructura.	13
5.7. ODS-11. Ciudades y comunidades sostenibles.	13
5.8. ODS-12. Producción y consumo responsable.	13
5.9. ODS-13. Acción por el clima.	14
5.10. ODS-14. Vida submarina / ODS-15. Vida y ecosistemas terrestres.	15
5.11. ODS-16. Paz, justicia e instituciones sólidas.	15
5.12. ODS-17. Alianzas para lograr los objetivos.	16
<b>6. ACEPTACIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO</b>	<b>17</b>
<b>7. RESPONSABLE DEL CUMPLIMIENTO</b>	<b>19</b>
<b>8. VIGENCIA</b>	<b>19</b>



INTERPRETA NATURA

Código ético IN

## DATOS OFICIALES DE LA ENTIDAD

<b>Nombre:</b>	ASOCIACIÓN INTERPRETA NATURA
<b>Sede Social:</b>	C/ Concepción Arenal, 2 Alzira - 46600 (Valencia)
<b>Teléfono:</b>	962018393
<b>Correo electrónico:</b>	<a href="mailto:interpretanatura@interpretayeduca.com">interpretanatura@interpretayeduca.com</a>
<b>Página web:</b>	<a href="https://interpretayeduca.com">https://interpretayeduca.com</a>
<b>CIF:</b>	G98849169
<b>Personalidad Jurídica:</b>	Asociación sin ánimo de lucro
<b>Fecha de constitución:</b>	20 de marzo de 2016
<b>N<sup>a</sup> de Registro de Asociaciones:</b>	CV-01-056009-V
<b>IBAN de Cuenta Corriente:</b>	ES51 2100 2805 1402 0013 2198

## 1. INTRODUCCIÓN

La Asociación INTERPRETA NATURA (en adelante, IN) es una entidad sin ánimo de lucro constituida en 2016, cuya misión es dar significado a los rasgos naturales y culturales para que sean amados y conservados.

Desde su nacimiento, IN trabaja con el objetivo de alcanzar la conservación del patrimonio natural y cultural a través de la interpretación del mismo. Nuestra visión contempla los siguientes aspectos que nos caracterizan:

Ser un referente para las personas y las instituciones en materia de comunicación, educación e interpretación del patrimonio y así fomentar el respeto y la conservación del mismo.

- Defender todas las manifestaciones del patrimonio tanto naturales como culturales.
- Formar una generación educada que respete los recursos naturales y se informe sobre la importancia de respetar los rasgos naturales y culturales.
- Desarrollar proyectos innovadores y prestar servicios de calidad.
- Establecerse como entidad de Custodia de Territorio de referencia a través del proyecto ForestLab.
- Construir una organización abierta, eficaz, flexible y transparente formada por profesionales y voluntarios altamente capacitados.
- Alcanzar una financiación estable, equilibrada, comprometida con el territorio y sostenible.
- Buscar la continua innovación y mejora de nuestros servicios.
- Mejorar la calidad de vida de los integrantes, así como su formación continua.
- Mejorar la salud de todos los ciudadanos a través de estrategias de salud alimentaria y reconexión con la naturaleza.
- Creemos que la colaboración y el trabajo en red, respetando nuestros principios y valores, son el modo más eficaz de trabajar y conseguir nuestra misión.

Toda nuestra intervención está sustentada en los valores de compromiso, educación, solidaridad, tolerancia, igualdad, interculturalidad, sostenibilidad, transparencia, transformación social y ser una institución independiente y laica.

IN, en el desarrollo de su misión, se compromete a identificar las necesidades y requerimientos de la organización, cumplir los requisitos reglamentarios asociados a su actividad, promover la eficiencia en la prestación de los servicios, establecer una dinámica de mejora continua de los servicios prestados y a desarrollar las acciones pertinentes para mejorar la satisfacción de sus grupos de interés.

La Asociación se centra especialmente en poner en valor el patrimonio natural y cultural de nuestro territorio y en especial el rural, a través de la educación, la comunicación, las acciones de voluntariado, el turismo sostenible local y en especial la interpretación del patrimonio.

## 2. OBJETO

El Código Ético de los Objetivos de Desarrollo Sostenible IN tiene como finalidad establecer las pautas que han de presidir el comportamiento de todas las personas que la representan en su desempeño diario, en lo que respecta a las relaciones e interacciones que mantiene con todos sus grupos de interés. Éstos son los socios y donantes, empleados, voluntarios, estudiantes en prácticas, colaboradores externos, financiadores, proveedores, instituciones públicas y privadas y la sociedad en general.

Este Código Ético se basa en los Estatutos, la “Misión, Visión y Valores” y lo complementa el régimen interno de la entidad.

Entendemos que con este Código la Asociación IN da un paso importante en su compromiso por mejorar la gestión y la transparencia de sus actividades.

Sin perjuicio de lo anterior y sin ánimo exhaustivo, este Código tiene por objeto principalmente:

- Reflejar las directrices, pautas y comportamientos esperados.
- Formular un conjunto de conductas y estándares que aseguren la confianza en

la que se debe basar la relación entre la Asociación IN y la comunidad a la que sirve.

- Servir de guía de actuación en la gestión y trabajo diario y establecer el alcance de la responsabilidad individual.
- Cooperar en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 a través de los múltiples comportamientos y actividades de la asociación.

Promocionar el buen trato entre las personas y contribuir a crear y mantener un entorno seguro para todas las personas que forman parte de la Asociación y de sus actividades, al margen de su vinculación con la misma, contribuyendo de forma efectiva y proactiva a garantizar el ejercicio de sus derechos y libertades fundamentales.

### 3. ÁMBITO DE ACTUACIÓN

El Código Ético de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en adelante Código Ético de los ODS, aplica a la Junta Directiva, socios, empleados, estudiantes en prácticas, voluntarios y en general a todo el personal que colabora en IN (en adelante, Colaboradores), con independencia de la posición que ocupen o del lugar en el que desempeñen su colaboración.

Cuando las circunstancias así lo aconsejen, la Asociación podrá solicitar a sus proveedores, empresas colaboradoras y que formalicen su compromiso con el cumplimiento del Código o con las pautas que establece.

La Junta Directiva de IN pondrán todos los medios que estén a su alcance para difundir la “Misión, Visión y Valores” de IN y hacer cumplir las pautas de conducta contenidas en este Código. Asimismo, serán modelo de referencia en su comportamiento y nivel de cumplimiento del Código.

Los criterios de conducta recogidos en este Código no pretenden contemplar la totalidad de situaciones o circunstancias con las que los Colaboradores de IN se pueden encontrar, sino establecer unas pautas generales de conducta que les orienten en su forma de actuar durante el desempeño de su actividad profesional. Lo

relativo a la protección de las personas en situación de vulnerabilidad será extensivo fuera de su relación laboral con la Asociación.

Los colaboradores tienen la obligación de conocerlo y cumplirlo y de ayudar para facilitar su implantación, incluyendo la comunicación a sus superiores o a los Órganos de Gobierno de la Asociación de cualquier infracción del mismo que conozcan.

## 4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CONDUCTA EN IN

IN considera que la confianza de sus financiadores, socios y donantes, proveedores y colaboradores externos, así como del entorno social y ambiental en el que desarrolla su actividad, se fundamenta en la integridad y responsabilidad en el desempeño profesional de cada uno de sus colaboradores.

La integridad se entiende como la actuación ética, honrada y de buena fe. IN aspira a los más altos niveles de honradez e integridad, a no comprometer nunca el buen nombre de la Organización

La responsabilidad profesional se entiende como la actuación proactiva, eficiente y enfocada a la excelencia, la calidad y la voluntad de servicio. IN se compromete a emplear eficazmente sus recursos para alcanzar resultados tangibles, y a rendir cuentas frente a los colaboradores, las organizaciones con las que trabaja.

IN espera de todos sus Colaboradores un comportamiento íntegro y responsable en el desempeño de sus funciones.

Asimismo, IN también espera que sus proveedores y colaboradores externos mantengan un comportamiento acorde con estos principios.

Todos los Colaboradores de IN pueden consultar cualquier duda sobre la interpretación de este Código y deberán informar, de buena fe y sin temor a represalias, cualquier incumplimiento del mismo que observen en su desempeño profesional, a su superior jerárquico o al Responsable de Cumplimiento a través del correo electrónico: [info@interpretayeduca.com](mailto:info@interpretayeduca.com)

Las comunicaciones realizadas al Responsable de Cumplimiento se tratarán de forma confidencial y de acuerdo con lo establecido en la LOPD.

## 5. CRITERIOS DE ACTUACIÓN EN EL SENO DE LOS ODSs

El objetivo del Código Ético de los ODSs es orientar el comportamiento diario de todos los Colaboradores de IN, estableciendo las pautas específicas de actuación que deben dirigir durante el desarrollo de su actividad en las siguientes áreas de contenidos:

- 1.1. ODS-1. Fin de la pobreza. ODS-2. Hambre cero. ODS-8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- 1.2. ODS-3. Salud y bienestar.
- 1.3. ODS-4. Educación de calidad.
- 1.4. ODS-5. Igualdad de género. ODS-10. Reducción de las desigualdades.
- 1.5. ODS-6. Agua limpia y saneamiento.
- 1.6. ODS-7. Energía asequible y no contaminante. ODS-9. Industria, innovación e infraestructura.
- 1.7. ODS-11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- 1.8. ODS-12. Producción y consumo responsables.
- 1.9. ODS-13. Acción por el clima.
- 5.10. ODS-14. Vida submarina. ODS-15. Vida de ecosistemas terrestres.
- 5.11. ODS-16. Paz, justicia e instituciones sólidas.
- 5.12. ODS-17. Alianzas para lograr los objetivos.

**5.1. ODS-1. Fin de la pobreza / ODS-2. Hambre cero / ODS-8. Trabajo decente y crecimiento económico.**

Desde IN se entiende la necesidad de un trabajo dentro del sector de la educación ambiental convenientemente remunerado y por tanto



adecuadamente valorado. Por lo que IN dispone de una política de retribución por encima de lo establecido en el convenio colectivo en el que se ampara. De esta manera se dignifica el trabajo realizado. Tener a trabajadores/as justamente retribuidos es una manera de evitar trabajos mal pagados sobre personas empobrecidas y superar el hambre.

Así mismo, la idea de crecimiento económico en el seno de IN se entiende en beneficiar esos proyectos que ponen en valor el paisaje y el patrimonio común. El retribuir los beneficios sobre proyectos es una manera de hacer que el “sin ánimo de lucro” de IN se convierta en crecimiento, entendido en un sentido amplio y holístico, la protección del ecosistema que IN busca cuidar.

## **5.2. ODS-3. Salud y bienestar**

IN adopta las políticas de salud y bienestar en el trabajo y las medidas preventivas establecidas en la legislación vigente en España en seguridad y salud, velando en todo momento por el cumplimiento normativo en esta materia.

IN no permitirá el incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud que puedan provocar daños graves a las personas y/o instalaciones.

Los Colaboradores de IN deben conocer y cumplir las normas de protección de la seguridad y salud en el trabajo y velar por la seguridad propia, de otros compañeros, usuarios, proveedores, colaboradores y, en general, de todas las personas que pudieran verse afectadas por el desarrollo de sus actividades.

IN dotará a sus colaboradores de los recursos y del conocimiento necesario para que puedan desempeñar sus funciones con seguridad y en un entorno saludable.

IN entiende el significado y valor de salud y bienestar como un objetivo ambicioso que va más allá de los baremos legales. Para ello, forma parte de sus actividades educativas la apología de una buena alimentación, enmarcada en la defensa de la dieta mediterránea y los productos de calidad provenientes de la agroecología, así como la promoción de los baños de

bosque y la actividad física propia de la agricultura y la reforestación y enriquecimiento que practica.

### **5.3. ODS-4. Educación de calidad.**

Muchas de las acciones de la asociación IN se basan en el trabajo directo con la infancia, adolescencia y personas en situación de vulnerabilidad. Por este motivo y en aras de garantizar la protección, seguridad y educación de calidad de los mismos e inspirándose en los valores y principios que llevaron a la constitución de la misma, se encuentra en el deber superior de velar por la seguridad de estos colectivos así como apoyar una formación de calidad alineada con los principios de IN durante el desempeño de su actividad.

Para acometer este fin, la asociación es coherente y respetuosa con la legislación sobre protección a estos colectivos a nivel local, autonómico, estatal, europeo e internacional, y principalmente con La Convención de los Derechos del Niño, El Convenio del Consejo de Europa para la protección de los niños de la explotación sexual y el abuso sexual (2007), la Ley 26/2015, de 28 de Julio de modificación del sistema de protección la infancia y a la adolescencia y la Ley orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores.

En el desempeño de estas actividades se establece unos principios fundamentales, basados en el marco jurídico sobre infancia, adolescencia y personas en situación de vulnerabilidad son:

- La no discriminación: todos tienen los mismos derechos.
- El interés superior: cualquier decisión, ley, política que pueda afectar a los niños, niñas, adolescentes y personas en situación de vulnerabilidad, tiene que tener en cuenta que es lo mejor para ellos.
- El derecho a la vida, la supervivencia: todas las personas tienen derecho a la vida y a tener un desarrollo adecuado.
- La participación: los menores de edad tienen el derecho a ser

consultados sobre las situaciones que les afecten y a que sus opiniones sean tenidas en cuenta.

Estos principios serán de cumplimiento por parte de los colaboradores y deberán contribuir a su mejora de forma continuada.

Así mismo, y en orden de velar por una educación de calidad, se utilizarán metodologías variadas que permitan concienciar sobre los valores medioambientales y culturales propios de IN. Para IN una educación de calidad se mantiene en base a un conocimiento científico e histórico que incite a la apreciación y amor por lo vivo y cultural, para, de esa manera, llegar a apreciarlo y buscar su cuidado.

Educación de calidad es el leitmotiv de IN porque la asociación se fundó principalmente con el objetivo de educar.

#### **5.4. ODS-5. Igualdad de género. ODS-10. Reducción de las desigualdades.**

IN promueve el desarrollo profesional y personal de todos sus empleados, asegurando la igualdad de oportunidades a través de su actuación.

No acepta ningún tipo de discriminación en el ámbito laboral o profesional por motivos de edad, raza, género, orientación sexual, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o distinta capacidad.

Además, IN apoya y se compromete a la aplicación de las políticas públicas establecidas para promover una mayor igualdad de oportunidades y para el fomento de una cultura corporativa basada en el mérito. Así mismo, cumplirá con las normas actuales de conciliación familiar y laboral que permitan el necesario equilibrio entre la vida profesional y la vida familiar.

La selección y promoción de los empleados de IN se fundamenta en las competencias y el desempeño de las funciones profesionales, y en los criterios de mérito y capacidad definidos en los requisitos del puesto de trabajo, sin mediar a través de ello condición alguna de género.

Las personas que ejercen cargos de dirección deben actuar como facilitadores del desarrollo profesional de sus equipos, tanto hombres como mujeres, de forma que se propicie su crecimiento profesional en IN.

De esta forma, la asociación Interpretat Natura y su Junta Directiva adopta el compromiso de:

- Integrar el criterio de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres como un principio básico y transversal en el desarrollo de la actividad de la asociación. Por ello se ha implementado un Plan de Igualdad validado por la Conselleria.
- Incluir este valor en la política de objetivos de la asociación.
- Crear la figura de vocal de Igualdad de Género en la Junta Directiva, encargada de implementar el Plan, hacerle el seguimiento y evaluarlo. Así como prestarle atención a la detección de otros inconvenientes a medida que vayan apareciendo, para profundizar en ellos, hacerlos conscientes con el objetivo de desarrollar líneas de acción para transformar dichas situaciones.
- Corresponder con salarios acordes a la dedicación de tiempo en las labores profesionales. De esta manera superamos cualquier tipo de desigualdad. Se establece que cualquier colaborador cobrará lo mismo por cada hora de trabajo dedicada a su función laboral.

### **5.5. ODS-6. Agua limpia y saneamiento.**

Desde IN entendemos que disfrutar de un agua limpia y saneamiento es algo que podemos hacer contribuyendo desde un uso racional del agua.

Un uso racional del agua pasará por el ahorro. Y un ahorro entendido en toda su magnitud pasará no solo por un uso eficiente del agua doméstica o de riego en los diferentes ámbitos donde IN la maneja (huertos escolares, Forest Lab...) sino por un consumo consciente con una baja huella hídrica.

Desde IN se hará formación adecuada para sensibilizar a todos sus colaboradores en un consumo de agua con una huella hídrica reducida.

### **5.6. ODS-7. Energía asequible y no contaminante. ODS-9. Industria, innovación e infraestructura.**

En una época en la cual el declive de los recursos energéticos, y por tanto, muchos otros recursos minerales, es una realidad, necesitaremos iniciativas tecnológicas enmarcadas en la resiliencia.

IN se podrá convertir en lanzadera y apuesta por la innovación rural, poniendo acento en la experimentación con infraestructuras de carácter blando: tecnologías intermedias o eco-técnicas adaptadas al ámbito rural y como efecto demostrativo de tecnologías de bajo consumo energético y de carácter renovable.

Asimismo, desde los centros de trabajo (oficina y hogares de los colaboradores) se incentiva el ahorro energético, así como en los desplazamientos.

### **5.7. ODS-11. Ciudades y comunidades sostenibles.**

Crear sostenibilidad en el tejido urbano o rural es parte del espíritu de IN. Experiencias como la custodia del territorio es una manera de hacer comunidad y dar forma al territorio.

IN pondrá los medios necesarios para que la experiencia de custodia del territorio vaya más allá de lo medioambiental y sirva de puente con la ciudad e incentivo para la participación propia del hacer comunidad.

Igualmente, IN se involucra en proyectos de ámbito rural, con el fin de evitar el despoblamiento y crear un efecto llamada para la consecución de una nueva neo-ruralización, poniendo en valor también las escuelas rurales activas y todo el patrimonio rural.

### **5.8. ODS-12. Producción y consumo responsable.**

El consumo responsable, también llamado ético, solidario, sostenibilista o consciente, prevé el re-direccionamiento de la producción, y por tanto, de la sociedad, a partir de las elecciones, como consumidores, en nuestras

compras.

Todos los empleados deben formar parte de IN, participar de manera activa en los planes de formación que la Asociación pone a su disposición, implicándose en su propio desarrollo y comprometiéndose a mantener actualizados los conocimientos y competencias necesarias, con el fin de propiciar su progreso profesional, personal medioambiental y aportar valor a las personas que atendemos, a los financiadores, a los socios y donantes de la Asociación y a la sociedad en general.

Por lo que desde la dirección de IN se deberá incentivar este tipo de formación, siendo que la práctica del consumo responsable es una cuestión de cariz personal, que va más allá del propio puesto de trabajo. Si la asociación quiere dar una educación medioambiental de calidad deberá ir acorde con la práctica personal. La coherencia es necesaria.

#### **5.9. ODS-13. Acción por el clima.**

Toda la asociación en su conjunto llevará a cabo buenas prácticas encaminadas a la reducción de la huella de carbono. Esto se verá reflejado tanto en el consumo reducido de papel y ahorro energético en oficina, como en una movilidad también reducida y optimizada.

Asimismo, los colaboradores deben esforzarse en minimizar la huella de carbono derivada de sus actividades diarias de consumo.

El problema del calentamiento global o cambio climático es un problema interdisciplinar que debe enfrentarse tanto de manera colectiva como individual. Por ello, IN entiende este reto como un tema que debe abordarse desde múltiples flancos: el trabajo con la administraciones y gobiernos de manera supranacional y el trabajo personal con los cambios de hábitos en el consumo y producción.

#### **5.10. ODS-14. Vida submarina / ODS-15. Vida y ecosistemas terrestres.**

Los Colaboradores de la Asociación deben en todo momento, de acuerdo con los criterios de respeto y sostenibilidad del medio ambiente, adoptar hábitos y conductas relacionados con las buenas prácticas medioambientales.

Asimismo, los Colaboradores deben esforzarse en minimizar el impacto medioambiental derivado de sus actividades y de la utilización de las instalaciones, equipos y medios de trabajo puestos a su disposición, procurando un uso eficiente de los mismos.

En sus relaciones con los colaboradores externos, los Colaboradores de IN transmitirán estos principios y exigirán el cumplimiento de los procedimientos y requisitos medioambientales que fueran aplicables en cada caso.

El medio ambiente, los entornos rurales y naturales son el objeto de conservación y mejora de la propia Asociación. Siendo de especial atención los bosques, montañas y ríos de las inmediaciones de la sede de IN y de toda la Comunidad Valenciana, ámbito donde trabaja especialmente la asociación.

#### **5.11. ODS-16. Paz, justicia e instituciones sólidas.**

IN busca apoyar el sentido de la paz y justicia a través de las relaciones internas de sus colaboradores y las relaciones externas con las diferentes administraciones, tanto en el ámbito municipal, como provincial o comunitario.

La Asociación asume el compromiso de actuar fiel, respetuosamente y en todo momento de acuerdo con la legislación vigente y con la normativa interna basada en la colaboración, la integridad y la responsabilidad ante terceros, con total respeto hacia las libertades públicas y los derechos humanos, con especial incidencia a los derechos de los niños y niñas y de las personas en situación de vulnerabilidad.

Ningún Colaborador de la Asociación incurrirá ni colaborará conscientemente

con terceros, en la violación de ley alguna, ni participará en actuaciones que comprometan el respeto a la legalidad.

Las actividades y operaciones de IN se desarrollan conforme a su declaración de “Misión, Visión y Valores”.

Todos los empleados de la Asociación deben cumplir las leyes vigentes donde desarrollan su actividad, atendiendo al espíritu y la finalidad de las mismas, y observando en todas sus actuaciones un comportamiento ético.

Asimismo, deben evitar cualquier conducta que, aún sin violar la ley, pueda perjudicar la reputación de la Asociación ante la comunidad, el gobierno del país u otros organismos, y afectar de manera negativa a sus intereses. En ese sentido se alinea con la solidez esperada de las instituciones con las que trabaja.

Los Colaboradores deben conocer las leyes que afecten a su trabajo, solicitando, en su caso, la información precisa a través de su superior o de las instancias que correspondan.

Por su parte, la Asociación pondrá los medios necesarios para que sus colaboradores conozcan, en cada momento, la normativa externa e interna relevante para las funciones que desempeñen, y establecerá los modelos de control interno necesarios que aseguren el cumplimiento de la legalidad y los valores éticos.

Ante cualquier situación de falta de respeto a la legalidad, derechos humanos en general o derechos de los niños y las niñas en particular, o valores éticos, los Colaboradores deberán informar a la Asociación a través de su superior jerárquico.

#### **5.12. ODS-17. Alianzas para lograr los objetivos.**

IN manifiesta que la actuación de todos y cada uno de sus colaboradores deberá llevarse a cabo a través de una dinámica de integración y participación de las personas, respetando y valorando tanto las opiniones de



todo el equipo para alcanzar los objetivos propuestos, como teniendo en cuenta las posibles sinergias y colaboraciones con otras entidades o asociaciones. En ese sentido IN, más allá de la competitividad, se abre a cooperar y colaborar de manera abierta con colaboradores externos. Algo que queda demostrado explícitamente con lo que ha sido el devenir tradicional desde la fundación de IN.

IN rechaza cualquier manifestación de discriminación y acoso físico, psicológico o de abuso de autoridad, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos de las personas.

Los Colaboradores de IN deben tratar de una forma justa y respetuosa a sus compañeros, a sus superiores, a sus subordinados, propiciando unas relaciones cordiales y un entorno de trabajo agradable, saludable y seguro.

De la misma forma, las relaciones entre los Colaboradores de IN y los de las empresas o entidades colaboradoras externas estarán basadas en el respeto profesional y la colaboración mutua. Para ello, IN se compromete a mantener un sistema de transparencia basado en el libre acceso a los documentos oficiales, así como a difundir las acciones realizadas anualmente. Este ejercicio de comunicación y transparencia se realizará a través del Portal de Transparencia, alojado en la propia web corporativa.

<https://interpretayeduca.com/portal-de-transparencia/>

A continuación se detalla los documentos que deberán de ser publicados en dicho portal:

- Misión y visión
- Estatutos
- Código ético
- Acta fundacional
- Junta Directiva
- Política de calidad

- Plan de Igualdad
- Plan de formación
- Plan de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la entidad
- Plan de sostenibilidad
- Plan de voluntariado
- Plan de emergencia y seguridad
- Registros
- Subvenciones recibidas
- Memoria de actividades anual
- Compromisos

Quienes desarrollen funciones directivas, deberán asumir responsabilidad en su actuación y de la de sus subordinados y potenciar sus capacidades a través de la motivación, la formación y la comunicación.

## **6. ACEPTACIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO**

Este Código es de obligado cumplimiento para todos los Colaboradores de IN y para aquellos terceros que se hayan comprometido voluntariamente a cumplirlo.

La Organización comunicará y difundirá entre todos sus Colaboradores, y entre aquellos terceros para los que resulte relevante, el contenido de este Código Ético. Los Colaboradores (empleados, voluntarios, estudiantes en prácticas, colaboradores externos, Junta Directiva), deberán comprometerse formalmente con el cumplimiento del Código en el momento en que causen alta en la Organización, en la renovación de sus contratos y en aquellas otras circunstancias en las que la Organización lo estime conveniente. Adicionalmente, la Asociación requerirá periódicamente a sus Colaboradores que manifiesten formalmente que conocen y cumplen las Pautas de Conducta que establece el Código y llevará a cabo sesiones de formación sobre los diferentes aspectos del Código.

IN espera de todos sus Colaboradores un alto nivel de compromiso en el cumplimiento de su Código Ético. La Junta Directiva y empleados podrán ser evaluados en función del cumplimiento de este Código. Su incumplimiento se analizará de acuerdo con los

procedimientos internos, la normativa legal y los convenios vigentes, y en su caso se aplicarán las sanciones procedentes.

Cualquier duda que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Código deberá consultarse con el superior jerárquico, o en caso necesario con el Responsable de cumplimiento Normativo.

Ningún empleado puede justificar una conducta impropia amparándose en una orden superior o en el desconocimiento del presente Código.

Los incumplimientos del Código ponen en riesgo la reputación de IN y podrían comprometer su solidez. Por tal motivo, todos los Colaboradores tienen la obligación de informar a su superior jerárquico, en su caso, o al Responsable de Cumplimiento, cualquier incumplimiento o mala práctica que pudieran observar en el desempeño de sus actividades profesionales.

IN tiene establecido un canal formal de consultas y comunicaciones de incumplimiento de este Código, supervisados por el Responsable de Cumplimiento, para que todos sus empleados puedan realizarlas de buena fe y sin temor a represalias.

## 7. RESPONSABLE DEL CUMPLIMIENTO

El Responsable del Cumplimiento, será la Junta Directiva, Órgano de Control con poderes autónomos que tiene encomendada legalmente la función de consulta, de emisión de recomendaciones y en este sentido tiene por finalidad:

- Fomentar la difusión, conocimiento y cumplimiento del Código.
- Interpretar el Código Ético y orientar las actuaciones en caso de duda.
- Asegurar la investigación y análisis de las denuncias recibidas hasta su resolución.
- Facilitar y gestionar una vía de comunicación a todos los Colaboradores, proveedores, empresas colaboradoras para la realización de buena fe y sin temor a represalias de consultas o comunicaciones de incumplimientos del Código o de cualquier otra información relacionada.
- Realizar un “Informe anual de cumplimiento del Código Ético”.

## 8. VIGENCIA

El presente documento ha sido aprobado por la Junta Directiva en su reunión de 12 de febrero de 2020 entrando en vigor el día 12 de febrero de 2020 y se pondrá en conocimiento en su próxima Asamblea General y estando plenamente vigente en tanto no se produzca ninguna modificación en el mismo.

Se revisará y actualizará periódicamente por la Junta Directiva, a propuesta del Responsable de Cumplimiento.

Última actualización. 07/03/2024