INSPECTORÍA SALESIANA
"SAN PEDRO CLAVER"
BOGOTÁ - COLOMBIA (COB)

CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA PARA SALESIANOS Y LAICOS VINCULADOS A SOCIEDAD SALESIANA INSPECTORÍA DE BOGOTÁ

Serie: ANIMACIÓN SALESIANA 205
Diciembre – 2016

Contenido

PRESENTACIÓN *1*

FUNDAMENTOS INSTITUCIONALES DEL PLAN *3*

MISIÓN **3**

VISIÓN **3**

PRINCIPIOS Y VALORES **3**

NATURALEZA Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CÓDIGO *4*

TITULO I: DE LAS RELACIONES INTERNAS: ADMINISTRATIVAS Y PROFESIONALES *5*

DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL 5

MODALIDADES DE ACOSO LABORAL 5

NORMAS DE CONDUCTA EN LAS RELACIONES PROFESIONALES **5**

EN LA ADMINISTRACIÓN **5**

REPORTE DE COMPORTAMIENTOS INAPROPIADOS 6

NORMAS GENERALES DE CONDUCTA EN SOCIEDAD SALESIANA **7**

TITULO II: DE LAS RELACIONES EXTERNAS: BENEFICIARIOS, PADRES DE FAMILIA Y PROVEEDORES *9*

EN EL ACOMPAÑAMIENTO PASTORAL **9**

DE LA RELACIÓN Y CONDUCTA CON MENORES **10**

DE LA CONDUCTA SEXUAL CON MENORES **11**

DEL TRATO CON PADRES DE FAMILIA Y PROVEEDORES **11**

TITULO III: DE LAS NORMAS GENERALES DE COMPORTAMIENTO *12*

CONFIDENCIALIDAD **12**

USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC) **12**

RÉGIMEN SANCIONATORIO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA *14*

PRESENTACIÓN

Queridos hermanos salesianos consagrados,
Miembros de otras Familias Religiosas y
Laicos comprometidos en el espíritu y misión salesiana,
trabajando en las diferentes Comunidades Educativo Pastorales de la Inspectoría:

Con gusto les presento la segunda versión, del *CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA DE SOCIEDAD SALESIANA, INSPECTORÍA DE BOGOTÁ.*

Como está expresado en la versión anterior, *"este documento es el manifiesto explícito de Sociedad Salesiana en favor de la vida, la defensa y el respeto por los niños, niñas y jóvenes confiados a nuestro cuidado en la gran labor evangelizadora de la Iglesia Católica en Colombia y en el mundo"* (SAS 149 2008).

La puesta en práctica de este Código desde el año 2008, y las nuevas directrices dadas por la Iglesia y las nuevas normas del Gobierno al respecto, nos han exigido hacer los ajustes pertinentes, para la puesta al día de este documento.

Este código es de obligatorio cumplimiento por parte de todos los vinculados como religiosos o laicos en el proceso misional que desarrolla la Congregación Salesiana en la Inspectoría Colombiana San Pedro Claver. Quien se distancie de su cumplimiento, será el único responsable de sus acciones ante las autoridades de la Inspectoría o, si es el caso, ante las autoridades civiles.

En nuestra labor de Educar y Evangelizar, con la propuesta del Sistema Preventivo de Don Bosco, queremos continuar construyendo un mejor País respetando a cada persona en su dignidad y dando testimonio de coherencia de vida con nuestra misión, relacionándonos de manera trasparente, inteligente y acogedora con los niños, niñas y jóvenes de nuestras obras.

Los exhorto a todos a conocer, estudiar y hacer propio este Código que hará posible hacer realidad la convivencia típica de familia en todas nuestras obras, como nos lo inspira Don Bosco.

Fraternalmente,

P. JAIME ENRIQUE MORALES A. SDB
Inspector COB

Preámbulo

Los Salesianos y Laicos que prestan un servicio pastoral, administrativo, docente, de servicios generales u otro tipo de colaboración en Sociedad Salesiana Inspectoría de Bogotá, estan comprometidos en apoyar la conducta y los valores cristianos.

El Código de Conducta y Ética proporciona normas determinadas de conducta en situaciones del desarrollo educativo pastoral, lo que no significa que sea exhaustivo o cubra todas las situaciones que puedan existir.

Responsabilidad

La conducta pública y privada de los Salesianos y Laicos puede inspirar y motivar a la gente, pero también puede escandalizar y destruir la fe de las personas. Debemos ser, en toda ocasión, conscientes y sensibles sobre la responsabilidad que acompaña el trabajo. Debemos también saber que la bondad y la gracia de Dios nos sostienen en nuestra vocación.

La responsabilidad de adherirse al Código de Conducta y Ética reposa en el individuo. Quienes descuiden este Código estarán sujetos a acciones correctivas por parte de la Comunidad Local o de la Inspectoría. La acción correctiva puede tomar varias formas (desde un llamado de atención verbal hasta la expulsión), en consideración a la naturaleza específica y las circunstancias de la ofensa y de la extensión del daño.

Aplicación

Este Código tiene aplicación a partir de la fecha de su publicación, hace parte del contrato laboral en el caso de laicos con contrato de trabajo, al igual que es de obligatorio cumplimiento para el personal laico que se vincule bajo otras modalidades (aspirantado, voluntariado, asociacionismo, grupos apostólicos, etc).

FUNDAMENTOS INSTITUCIONALES DEL PLAN ORGÁNICO INSPECTORIAL (POI) 2015-2020

MISIÓN

Somos salesianos consagrados y laicos, discípulos y misioneros de Jesucristo que en la Iglesia siendo místicos en el espíritu, profetas de la fraternidad y servidores de los jóvenes, nos proponemos ser educadores pastores con predilección por los jóvenes más pobres, abandonados, en alto riesgo y por las clases populares, para ayudarles a ser buenos cristianos y honestos ciudadanos, agentes de cambio en la sociedad colombiana.

VISIÓN

En el 2020, la Sociedad Salesiana Inspectoría de Bogotá, habrá logrado en su proceso de conversión personal y comunitaria:

- Como **místicos en el espíritu**, evidenciar la primacía de Dios en la vida y misión salesianas, en la elaboración y ejecución de los diferentes planes, programas y proyectos: personales, comunitarios y educativo-pastorales.
- Como **profetas de la fraternidad**, *resignificar las Presencias cuantitativa y cualitativamente*, dando testimonio de trabajo, templanza y austeridad de vida con la animación y liderazgo del director y en corresponsabilidad con los laicos y los jóvenes.
- Como **servidores de los jóvenes** más pobres, crecer en la *formación educativo-pastoral* para estar en medio de ellos educándolos como buenos cristianos y honestos ciudadanos, con énfasis en la responsabilidad ecológica, cultivada por el sistema salesiano de gestión ambiental, y en la presencia educativa e incisiva en el mundo del trabajo e inserción laboral y en el mundo digital.

PRINCIPIOS Y VALORES

- **Primacía de Dios y vivencia del evangelio:** La base de nuestra vida y acción es la persona de Jesús, a quien seguimos en la Iglesia como discípulos misioneros, con el Proyecto evangelizador del Reino de Dios a favor de los más pobres y necesitados.
- ***Caridad pastoral**:* La lógica del Buen Pastor que, por amor a Dios y amando como Dios ama, da la vida por sus ovejas es, a su vez, caridad pedagógica: nos compromete tanto a una vida fraterna, humanizante y acogedora, profecía para un mundo egoísta y violento, como a la austeridad de una vida consagrada auténtica, vivida *en el trabajo y la templanza.*
- **La alegría**: La vida en gracia de Dios, fruto del cumplimiento responsable de los propios deberes y de la frecuencia de los sacramentos, se manifiesta también, en la gozosa espontaneidad del arte y de la lúdica, por medio de las cuales los jóvenes se expresan con libertad, desarrollan sus capacidades y las ponen al servicio de la comunidad, abriéndose a relaciones auténticas de amistad.
- **La preventividad** es la expresión espiritual, evangelizadora y pedagógica de la caridad pastoral que anticipa la acción educativa pastoral salesiana, y que llevada adelante por medio del Sistema Preventivo de Don Bosco, se hace vida en una ambiente de familia y fraternidad.
- **Espiritualidad de Comunión:** es la profecía de la fraternidad que compromete y hace partícipe a toda la CEP en la misión común, creando un espíritu de familia que hace de cada presencia una *casa y escuela de comunión*.
- **El respeto:** Como salesianos fomentamos el humanismo cristiano de San Francisco de Sales, promovemos todo lo que fomente la acogida de las personas, y lo que haga más plena y digna la vida en todas sus expresiones, como don de Dios.

- **La Solidaridad:** educamos a la solidaridad en la Inspectoría y cooperamos con quienes construyen una sociedad más justa, equitativa e inclusiva. Por esto fomentamos la dignidad del trabajo y la paz.

NATURALEZA Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CÓDIGO

El presente código está compuesto por el conjunto de principios, valores y comportamientos requeridos por todos los corresponsables, salesianos, laicos, prenovicios, novicios, aspirantes y voluntarios, que estén desarrollando alguna actividad al interior de nuestras Presencias.

El conocimiento y cumplimiento de este Código es de carácter obligatorio; sin embargo, su obligatoriedad no sustituye el buen criterio, la responsabilidad, el sentido común, la prudencia y el sentido ético de los corresponsables y/o personal, así como tampoco conocer y cumplir con todas las disposiciones legales[1] vigentes para el cuidado, acompañamiento, educación, instrucción de los niños, niñas y adolescentes que estén vinculados a las Obras Salesianas, sea en educación formal, educación informal, formación humana, educación para el trabajo, catequesis, acciones pastorales, en general, toda obra que en desarrollo de su fin misional realice la Sociedad Salesiana Inspectoría de Bogotá.

Corresponde al Inspector con su Consejo, a Directores, Párrocos, Rectores, Pastoralistas, encargados de Gestión Humana y todos los corresponsables de la Inspectoría dar vida y hacer cumplir éste documento, a través de su divulgación y aplicación en todas sus acciones y actuaciones, al interior de todas las Presencias de la Inspectoría.

[1] Leyes, Decretos, Resoluciones y demás, que por nuestra misión y razón de ser estamos obligados a cumplir.

TITULO I: DE LAS RELACIONES INTERNAS: ADMINISTRATIVAS Y PROFESIONALES

El personal (Salesianos y Laicos), todo aquel que por su actividad se encuentra vinculado a Sociedad Salesiana Inspectoría de Bogotá está comprometido a ofrecer un ambiente de trabajo profesional *y* libre de cualquier tipo de acoso laboral, sexual y psicológico. Como Don Bosco creamos un ambiente de familia, donde nos conocemos, comprendemos, ayudamos y aprendemos a amarnos.

DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL: se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador, por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo[2].

MODALIDADES DE ACOSO LABORAL, tal como se encuentran definidas en la Ley 1010 de 2006, se consideran las siguientes: maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral.

Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere el artículo 8° de la ley 1010 de 2006, en cuanto a las conductas que no constituyen acoso laboral, deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

El acoso puede ocurrir como resultado de un incidente aislado o de un patrón de conducta que contribuya a crear un ambiente de trabajo hostil, ofensivo o de intimidación.

El personal debe seguir los procedimientos establecidos para reportar el acoso y debe asegurarse que no se tolerarán represalias a consecuencia de presentar una queja de este tipo.

El personal debe asegurarse que existe una política clara sobre los reportes de acoso tanto para empleados como para voluntarios descrito en el Reglamento Interno de Trabajo.

NORMAS DE CONDUCTA EN LAS RELACIONES PROFESIONALES

EN LA ADMINISTRACIÓN

1. El personal tiene un trato de respeto y sensibilidad con toda la gente, libremente de su sexo, credo, condición socioeconómica, etnia y/o condición cultural.[3]

2. Las reuniones y las conversaciones se llevan a cabo con paciencia y cortesía, mostrando respeto a los puntos de vista de los otros y en un ambiente en donde todos se sientan seguros en ofrecer una crítica constructiva.

3. El personal anima y promueve las buenas relaciones entre sus equipos de trabajo, los equipos de las obras y los beneficiarios.

---

[2] *Ley 1010 de 2006*
[3] Dicha norma aplica en todos los niveles de las relaciones personales y/o profesionales.

4. El personal reconoce y respeta los derechos de sus compañeros, así como las relaciones jerárquicas y de dependencia.

5. El personal asume la responsabilidad colectiva de salvaguardar los bienes y recursos[4] de Sociedad Salesiana Inspectoría de Bogotá y darles un uso apropiado y eficiente.

6. La administración de los bienes en las Presencias y Obras se realiza tal como lo requiere el derecho propio consignado en el Código de Derecho Canónico, las Constituciones Salesianas, en el Directorio Inspectorial: Sección pobreza y administración económica y en el Derecho Civil Colombiano.

7. Los salesianos, clientes, visitantes y proveedores son saludados y atendidos por el personal rápida, amable y respetuosamente, usando el lenguaje apropiado, cumpliendo con normas de urbanidad.

8. Todo el personal, corresponsables, Salesianos y Laicos que en función y desarrollo de la misión de Sociedad Salesiana, están en la obligación de cuidar el buen nombre de la Inspectoría y siempre se referirán a sus compañeros y en general a cada persona con que trate en buenos términos, con decoro y cortesía.

9. Por ningún motivo el personal salesiano o laico, corresponsable o voluntario, prestará sus servicios a personas cuya trayectoria comercial, honorabilidad y sus labores en general estén fuera de la Ley.

10. Siempre respetamos y cumplimos las disposiciones legales que garanticen la preservación del medio ambiente y los recursos naturales.

11. Por ningún motivo el personal salesiano o laico, colaborador o voluntario ofrecerá o recibirá recompensas o dádivas para obtener algún beneficio en el desempeño de sus funciones.

12. El personal Salesiano, laico, colaborador, voluntario y en general toda aquella persona que se encuentre vinculada a la Sociedad Salesiana se abstendrá de fabricar, distribuir, poseer o consumir cualquier tipo de sustancia psicoactiva[5] lícita (cigarrillo, alcohol etc.) o ilícita que altere los estados de consciencia y el ambiente saludable, en su sitio de trabajo o en el desempeño del servicio para el cual ha sido contratado y durante el tiempo que dure su vinculación con la Institución. (Cf. Sistema de Gestión: seguridad y salud en el trabajo, Política Inspectorial de prevención de consumo de tabaco, alcohol y drogas).

REPORTE DE COMPORTAMIENTOS INAPROPIADOS

En casos en los que haya sindicaciones de acciones ilegales o delitos comunes o por faltas a la ética cometidos por salesianos, laicos, colaboradores y todo aquel que en función de su labor esté vinculado con Sociedad Salesiana Inspectoría de Bogotá, *deberá ser notificada al superior jerárquico por cualquier trabajador, colaborador o religioso que de ellas tenga conocimiento a fin de que se realice la correspondiente investigación y se imponga la sanción a que haya lugar*.

[4] Entendemos como bienes y recursos todos aquellos elementos humanos, físicos, financieros y económicos que se utilizan en el desarrollo de la misión.
[5] Atendiendo la Resolución 1956 del Ministerio de Protección Social el 30 de mayo de 2008.

NORMAS GENERALES DE CONDUCTA EN SOCIEDAD SALESIANA

1. La presentación personal es apropiada, de acuerdo con la labor desempeñada.

2. En presencia de visitantes o proveedores de Sociedad Salesiana Inspectoría de Bogotá, no se juega entre compañeros, no se consumen alimentos ni bebidas.

3. Las irregularidades internas y las situaciones presentadas frente a las funciones y responsabilidades del personal, se discuten única y exclusivamente con el jefe inmediato y/o con la persona de Gestión Humana, nunca delante de compañeros de trabajo, proveedores y/o personal externo a la institución.

4. El personal no se expresa jamás en términos desobligantes, agresivos o negativos de los salesianos, de los compañeros o de personas amigas de la Sociedad Salesiana Inspectoría de Bogotá.

5. Las llamadas telefónicas se atienden sin excepción.

6. La puntualidad es la regla de oro en nuestro trabajo.

7. Todo permiso, licencia o salida del lugar del trabajo debe ser reportado a tiempo mediante el mecanismo de ausentismo, a quien corresponda, para ser notificado a la ARL (Aseguradora de Riesgos Laborales).

8. Las visitas a otras dependencias o el uso del teléfono, se realizan solo en función del trabajo pertinente y no de intereses personales.

9. Todo el personal participa en los distintos encuentros que programa la Comunidad sean de integración o formación. Damos fundamental importancia al Proyecto Laicos de la Inspectoría.

10. El personal promueve los programas de orden, aseo, reciclaje y uso racional de los servicios públicos y todo aquello que mejore la vida de la Comunidad y el medio ambiente.

11. La imagen de la Sociedad Salesiana Inspectoría de Bogotá incluye el intachable comportamiento del personal y una honradez a toda prueba.

12. El personal jamás acepta chantajes o amenazas. Si los recibe debe comunicarlo de inmediato al superior.

13. No existen murmuraciones, ni comentarios entre el personal.

14. Las equivocaciones se corrigen oportuna y acertadamente.

15. Sociedad Salesiana Inspectoría de Bogotá no reparte comisiones, no efectúa prácticas desleales.

16. Las comunicaciones a otras presencias y a terceros son personalizadas y elaboradas con calidad, a través del correo institucional.

17. El personal sólo se ausenta de su lugar de trabajo por motivos válidos. Siempre prevé las tareas sin resolver y avisa al jefe inmediato.

18. Cuando se tiene alguna queja o descontento, se comunica prioritariamente a quien puede influenciar para cambiar dicha molestia.

19. El personal evita comentarios con personas ajenas a la Institución que puedan afectar su imagen o intereses.

20. El personal observa en su totalidad el Reglamento Interno de Trabajo de Sociedad Salesiana.

TITULO II: DE LAS RELACIONES EXTERNAS: BENEFICIARIOS, PADRES DE FAMILIA Y PROVEEDORES

Para la Sociedad Salesiana Inspectoría de Bogotá, la protección integral de los niños, niñas y adolescentes que han sido puesto bajo nuestro cuidado es prioritaria, por ello, todo el personal salesiano, laico y colaborador que en desarrollo de la misión interactúa y acompaña a nuestros beneficiarios, principalmente los menores de 18 años, está en la obligación de garantizar el reconocimiento y cumplimiento de sus derechos así como la prevención de su amenaza o vulneración y la seguridad de su restablecimiento inmediato en desarrollo del principio del interés superior[6].

EN EL ACOMPAÑAMIENTO PASTORAL

1. De acuerdo a la Ley 1620 de 2013[7] y en concordancia con la Ley General de Educación (Ley 115 de 1994), el personal, colaborador y/o voluntario pastoral está en la obligación de prevenir y mitigar cualquier acción intencionada de violencia, ya sea física, verbal o psicológica.

2. El personal debe tener claro que frente a la misión pastoral se debe fomentar y fortalecer la educación en y para la paz, las competencias ciudadanas, el desarrollo de la identidad, la participación, la responsabilidad democrática, la valoración de las diferencias y el cumplimiento de la ley, para la formación de sujetos activos de derechos.[8]

3. El personal fomenta actividades que permiten el fortalecimiento para la construcción de la ciudadanía, los derechos humanos, sexuales y reproductivos de niños, niñas y adolescentes (formación integral).

4. Para el personal es ineludible hacer denuncia de todas aquellas conductas que atentan contra la convivencia, siguiendo los entes y los mecanismos pertinentes para ello estipulados en la Ley[9], como son los comités de convivencia y en el Reglamento Interno de Trabajo.

5. El personal que realiza acompañamiento en cualquier área de pastoral no debe someter a situaciones abusivas o traumáticas individualmente o en grupo a los destinatarios de esa intervención.

6. El personal no divulga a personas distintas de los interesados la información que recibe como resultado de su labor, y siempre le dará el mejor tratamiento.

7. Los vinculados a Sociedad Salesiana Inspectoría de Bogotá no deben favorecer relaciones afectuosas con los destinatarios, que traspasen las fronteras de la función pedagógica, de acompañamiento y cuidado que corresponde al fin misional de la Congregación.

---

[6] Ley 1098 de 2006
[7] Sistema Nacional de Convivencia Escolar y Formación para el ejercicio de los Derechos Humanos, Sexuales y Reproductivos y la Prevención y Mitigación de la Violencia Escolar.
[8] Ibíd.
[9] Ibíd.

8. El personal tiene prohibido participar con los destinatarios en cualquier conducta que distorsione el acompañamiento en los procesos de pastoral.

9. El acompañamiento se realiza en los lugares y horarios asignados, por lo tanto, no deben efectuarse en momentos o sitios que no estén dispuestos para dicho fin.

10. El personal mantiene límites apropiados en sus relaciones con los destinatarios de la misión. No acostumbra, por tanto, a tomar parte en actividades sociales diferentes a las que conlleva la labor.

DE LA RELACIÓN Y CONDUCTA CON MENORES

1. En concordancia con lo estipulado por el Código de la Infancia y la Adolescencia[10], el personal tiene el compromiso fundamental de garantizar a los niños, niñas y adolescentes el pleno ejercicio de sus deberes y derechos. Resaltando el respeto de su dignidad, vida, integridad física y moral en la prestación del servicio Educativo Pastoral. Lo cual, obliga a todas las personas a garantizar la satisfacción integral y simultanea de todos los derechos humanos de los niños, niñas y adolescentes, que son universales, prevalentes e interdependientes.[11]

2. El personal debe ser consciente de su propia vulnerabilidad[12] y la de cualquier individuo menor de edad con quien pudiera estar trabajando, con el fin de prevenir situaciones que pongan en peligro la dignidad propia o la de los beneficiarios.

3. En toda instancia, se debe buscar una actitud de trabajo en equipo, de comunicación abierta, de liderazgo y animación, y sobre todo el sentido preventivo del acompañamiento cuando se lleven a cabo actividades juveniles.

4. El personal debe evitar establecer cualquier relación exclusiva con un menor de edad y tener la precaución debida cuando se entere de que algún menor busca tal relación, en tal caso, puede acudir a su Superior: director, coordinador, rector, Inspector.

5. El personal siempre evitará el contacto físico con los menores a su cargo.

6. El personal siempre buscará que más de un adulto esté presente en eventos que involucran menores, tales como juegos, actividades deportivas, culturales y sociales.

7. Ni Salesianos, ni laicos deben ofrecer hospedaje a niños, niñas, adolescentes y jóvenes para pasar la noche, ya sea en instalaciones privadas o compartidas, instalaciones propiedad de la Sociedad Salesiana Inspectoría de Bogotá, residencias privadas, cuartos de hotel o cualquier otro lugar en donde no existe la supervisión de otro adulto.

8. El personal debe saber y entender las políticas respecto al abuso sexual por miembros de la Sociedad Salesiana Inspectoría de Bogotá o Laicos, y los procedimientos contenidos en el reglamento Interno de Trabajo para reportar conductas inapropiadas que involucran a menores.

---

[10] Ley 1098 de 2006
[11] Ibíd.
[12] Entendemos el concepto como un estado de fragilidad física, psicológica, emocional y social frente a sus pares, niños, niñas y adolescentes.

9. En el caso de los salesianos, se regirá por la normatividad eclesial y el derecho propio.

DE LA CONDUCTA SEXUAL CON MENORES

1. Es obligación personal y profesional de todos los miembros, salesianos y laicos, el conocimiento y cumplimiento de las normas legales que proscriben o sancionan la explotación sexual infantil, pornografía y el turismo sexual con niñas, niños y adolescentes; explotación sexual infantil comercial por medio de las TIC[13], explotación laboral infantil[14] y abuso y violencia de género[15]. Cualquier conducta contraria a lo estipulado en este marco legal no corresponde con las políticas de Sociedad Salesiana Inspectoría de Bogotá y serán sancionadas de acuerdo a la Ley y al Reglamento Interno de trabajo.

2. Se hace un llamado a los religiosos y sacerdotes que han hecho votos de castidad, a tenerlos presentes en todas sus relaciones. De igual modo, se hace un llamado a todos a la fidelidad en sus compromisos vocacionales.

DEL TRATO CON PADRES DE FAMILIA Y PROVEEDORES

1. El personal anima y promueve las buenas relaciones entre los padres de familia y la Institución, así como entre los proveedores y personal externo que brinda servicios complementarios para el desarrollo de la misión.

2. El personal reconoce y respeta los derechos de todas las personas que participan directa e indirectamente con las actividades que desarrolla Sociedad Salesiana.

3. No se hace ninguna diferencia por rango en la atención al cliente, se dispone de buen trato y amabilidad, para todos sin excepción.

4. El personal trata de atender siempre las solicitudes, si no le compete dirige la persona a quien corresponda.

5. El personal está en la obligación de manejar un lenguaje respetuoso y claro con todas las personas que por su labor tengan que relacionarse.

6. No podrá establecer relaciones comerciales y/o generar negocios diferentes a lo estipulado por su labor.

7. Él personal no acepta gratificaciones monetarias, ni de proveedores, ni de clientes externos y/o internos, ni de padres de familia, en razón de favorecimientos por el cumplimiento de su labor.

[13] Ley 679 de 2001 – Ley 1336 de 2009
[14] Ley 704 de 2001
[15] Ley 1257 de 2008

TITULO III: DE LAS NORMAS GENERALES DE COMPORTAMIENTO

CONFIDENCIALIDAD

1. Las relaciones entre el personal vinculado con la Sociedad Salesiana Inspectoría de Bogotá están enmarcadas por el respeto, la confianza y la confidencialidad.

2. El personal está comprometido a salvaguardar la confidencialidad de cualquier tipo de información, archivos o registros que conozca en el desarrollo de sus labores, y a no disponer de ésta para su beneficio propio o el de terceros. Por tanto, el personal por el solo hecho de encontrarse vinculado a Sociedad Salesiana Inspectoría de Bogotá, se compromete a no revelar, difundir, comentar, analizar, evaluar, copiar o realizar un uso diferente del previsto para su trabajo, ni utilizará dicha información para el ejercicio de su propia actividad, ni la duplicará o compartirá con terceras personas, salvo autorización previa y escrita de la Sociedad Salesiana Inspectoría de Bogotá.[16]

3. El personal está en la obligación de cuidar y no suministrar la información de las bases de datos, que por razón de su labor administra, sin la previa autorización de su jefe inmediato y/o de las directivas institucionales.[17]

USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC)

1. Bajo ninguna circunstancia se permite que las publicaciones, correos de voz, correos electrónicos o uso del Internet que se originen en propiedades de la Sociedad Salesiana Inspectoría de Bogotá, en cualquiera de sus presencias, violen las enseñanzas de la Iglesia Católica o el espíritu y las políticas de la Comunidad.

2. No se deben utilizar las herramientas de comunicación para beneficio personal, actividades políticas partidistas, apuestas, o para hacer solicitudes de actividades ajenas a los asuntos propios de la Obra Salesiana.

3. Bajo ninguna circunstancia se permite que se utilicen las comunicaciones electrónicas para transmitir materiales difamatorios, discriminatorios u obscenos[18]. Se prohíbe enviar o recibir cualquier material que viole cualquier regla nacional o local.

4. Sociedad Salesiana Inspectoría de Bogotá, respeta la privacidad de su personal. Sin embargo, dado que se proveen las herramientas de comunicación con fines laborales, los derechos de privacidad del personal en este contexto están limitados. Cualquier información personal que se transmita o se almacene en equipos de la Comunidad no se considera privada.

5. Los asuntos tratados con ocasión del trabajo, deberán canalizarse a través de los correos electrónicos institucionales, los cuales deberán registrar el siguiente aviso legal como pie de página:

[16] Ley 23 de 1982 – Ley de derechos de autor.
[17] Ley 1581 de 2012 – Ley de Hábeas Data
[18] Ley 201 de 2012

"La información contenida en este mensaje electrónico tiene carácter CONFIDENCIAL, está dirigida únicamente al destinatario de la misma y sólo podrá ser usada por el mismo. Si el lector de este mensaje no es el destinatario del mismo, se le notifica que cualquier copia o distribución que se haga de éste se encuentra totalmente prohibida. Si usted ha recibido esta comunicación por error, por favor notifique inmediatamente al remitente telefónicamente o por este medio. Gracias"

6. Se considera abuso tecnológico, en la Sociedad Salesiana Inspectoría de Bogotá, el acceso no autorizado a sistemas de cómputo o sitios que tengan restricción de ingreso, violación de licencias de software, implantación de virus u otro código dañino, o cualquier tipo de sabotaje, como acceso o divulgación no autorizada de archivos electrónicos, uso indebido de la red y otros recursos, incluido internet e intranet, destrucción o distorsión de información clave para la inspectoría y fraude por computador en todas sus manifestaciones.

RÉGIMEN SANCIONATORIO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

Toda violación a los procedimientos y normas contenidas en el presente Código y en sus anexos complementarios, bien sea de forma activa o por omisión de sus deberes, acarreará para el Personal Salesiano, laico, colaborador y trabajador en general que las infringe, la imposición de las sanciones que correspondan en cada caso, de conformidad con lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo, la Normatividad Eclesial, el Derecho propio y la normatividad vigente, sin perjuicio de las acciones de responsabilidad de carácter civil o penal a que haya lugar, las cuales serán adelantadas por los representantes de la Institución.

Para efectos de graduar la sanción, se tomarán en cuenta factores tales como reincidencias y el historial con que se cuente. Dicha previsión se incluirá en los contratos respectivos y se informará al área de Gestión Humana, a los directores y a encargados de las presencias.

Además de las sanciones internas a las que se pueda ver abocado el personal por el incumplimiento de sus deberes, Sociedad Salesiana Inspectoría de Bogotá podrá, a su juicio, dar inicio a las acciones legales correspondientes.

En caso de incumplir o transgredir cualquiera de los artículos de éste Código, estará sujeto a una de las siguientes sanciones, de acuerdo a la circunstancia de tiempo, modo y lugar que analice la Dirección de la Institución:

a. Amonestación verbal o por escrito.
b. Suspensión laboral y/o del contrato en tiempo, proceso de dimisión de la Comunidad.
c. Terminación de su contrato laboral o de servicios.
d. Denuncia ante las autoridades competentes.

Estas sanciones se aplicarán previo agotamiento de la formulación de cargos al infractor quien en tal oportunidad podrá explicar su conducta, presentar o solicitar la práctica de pruebas legalmente autorizadas. Así como aportadas o practicadas las pruebas, podrá hacer sus alegatos de defensa.

Finalmente, se tomará por el Inspector y/o Director, según el caso, la correspondiente decisión debidamente motivada, sin perjuicio de las acciones legales a que haya lugar.

Hago constar que he leído el Código de Ética y Conducta para Salesianos y Laicos vinculados a Sociedad Salesiana Inspectoría de Bogotá y que comprendo en todos sus términos la Misión, Valores y Estándares de Conducta que rigen nuestra organización.

Por tanto, cualquier conducta personal contraria a la normatividad contenida en este código será de mi estricta responsabilidad, y de esta manera exonero de toda responsabilidad a Sociedad Salesiana Inspectoría de Bogotá.

Entiendo que su cumplimiento es obligatorio para todo el personal de Sociedad Salesiana Inspectoría de Bogotá y que, al cumplir con el Código de Ética y Conducta de Sociedad Salesiana Inspectoría de Bogotá, todos contribuimos a crear un mejor ambiente de trabajo en el cual podemos crecer como personas y profesionales.

Manifiesto que cumplo con los estándares de conducta aquí establecidos, incluyendo la exención de cualquier conflicto de intereses, ya sea actual o potencial.

Adicionalmente, entiendo que el Código de Ética y Conducta de Sociedad Salesiana Inspectoría de Bogotá se encuentra disponible en el CENTRO ELECTRÓNICO DE INFORMACIÓN INSPECTORIAL y lo debo consultar cada que tengo alguna pregunta o preocupación.

Lugar y fecha:_____

Nombre Completo:_____

Firma:_____

Presencia:_____

Nombre del Jefe inmediato:_____

APENDICE A

Personal, colaborador y/o laico incluye las siguientes categorías:

a) Todos los religiosos salesianos.
b) Todos aquellos que se encuentran en procesos de formación en la Sociedad Salesiana Inspectoría de Bogotá.
c) Todas aquellas personas en quienes se confía la participación en ejercicio del cuidado pastoral, de acuerdo al canon 517 parágrafo 2, del Código de Derecho Canónico.
d) Todos los clérigos y seminaristas, de otras diócesis o comunidades religiosas que estén trabajando con la Comunidad.
e) Todo religioso o religiosa que trabaje para la Sociedad Salesiana Inspectoría de Bogotá.
f) Todo el personal docente, de apoyo a la formación, administrativo, de mantenimiento y servicios generales que se encuentre en las oficinas, colegios, institutos técnicos, centros de capacitación para el trabajo y el desarrollo humano, parroquias, casas de formación y otras presencias de la Inspectoría.
g) Todos los voluntarios, aspirantes, prenovicios, novicios salesianos y aprendices que tengan contacto continuo con menores.
h) Cualquier otro personal designado por el Inspector.