



Código ético del Instituto Cervantes

DICIEMBRE 2021



El Instituto Cervantes (IC) es la institución pública creada por España en 1991 para promover universalmente la enseñanza, el estudio y el uso del español y contribuir a la difusión de las culturas hispánicas en el exterior. Tiene como valores establecidos, entre otros, los siguientes:

- Autonomía e independencia sobre la base de valores de responsabilidad pública y competencia profesional.
- Innovación, calidad y mejora continua, e incorporación de todas las potencialidades que permitan las nuevas tecnologías.
- Promoción de los valores de la cultura española en torno a la democracia, la multiculturalidad, la inclusión y el plurilingüismo.
- Incidir en la responsabilidad social, poniendo el acento en la defensa y reconocimiento de los derechos humanos, así como en la protección de las minorías y la promoción de la igualdad de género.

Así, el IC, obligado a rendir cuentas de sus actos en cualquier momento, se compromete a que su actuación esté guiada por los principios éticos y de conducta que conforman su Código ético, en algunos casos no plasmados expresamente en las normas, pero que sí se derivan de ellas.

El presente Código ético asume sus principios y valores. Asimismo, concreta, ordenada y unitariamente, el compromiso adquirido por el IC con el objetivo 16 de la Agenda 2030, cuya meta 16.6. emplaza a construir instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas.

El Código ético se configura como un complemento, no un sustituto, de las obligaciones, mandatos y recomendaciones establecidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, del 30 de octubre; la legislación en materia de incompatibilidades, y demás normas aplicables, particularmente la

Ley 19/2013, del 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

Su finalidad es esencialmente preventiva y clarificadora de los comportamientos esperados de todos los que trabajan al servicio del IC. A tal efecto, busca fortalecer una cultura de integridad y de eficiencia.

Este Código ético será elevado al Consejo de Administración para su conocimiento, así como los informes anuales elaborados por la Comisión de Ética.

Con el fin de evitar que este Código sea una mera declaración de principios sin exigencia aplicativa ni mecanismos de control o seguimiento, se ha creado la Comisión de Ética que, además de resolver los dilemas éticos y quejas, se constituye en el órgano de garantía y cumplimiento de los principios que se declaran.

El Código igualmente establece un sistema de prevención y difusión de la integridad institucional que busca la concienciación de los objetivos del Código a través de la formación.

Con este Código, en definitiva, se avanza en el desarrollo de un sistema de integridad institucional del IC, en consonancia con las recomendaciones de la OCDE, todo ello para consolidar una cultura de comportamiento ético que legitime sus actuaciones ante la sociedad a la que debe rendir cuentas.

Luis García Montero

Director

Índice

1. Disposiciones generales	7
. 1.1. Objeto del Código ético.....	7
. 1.2. Ámbito de aplicación.....	7
. 1.3. Naturaleza jurídica.....	8
2. Principios éticos y pautas de conducta	8
. 2.1 Principios éticos del IC.....	8
. 2.2 Pautas de conducta en las relaciones profesionales.....	10
3. Principios éticos y pautas de conducta	11
. 3.1 Respeto del ordenamiento jurídico.....	11
. 3.2 Personal directivo del IC.....	11
. 3.3 Procedimientos de decisión.....	12
. 3.4 Conflicto de intereses.....	12
. 3.5 Igualdad de oportunidades y no discriminación.....	14
. 3.6 Uso de la información y propiedad intelectual.....	14
. 3.7 Regalos, beneficios y otras ventajas.....	15
. 3.8 Recursos y propiedades del IC.....	16
. 3.9 Prestigio del IC y declaraciones públicas.....	17
4. Garantías de cumplimiento del Código ético	17
. 4.1 La garantía del Código ético: principios generales.....	17
. 4.2. La Dirección del IC.....	18
. 4.3. La Comisión de Ética.....	19
. 4.3.1 La Comisión de Ética del IC.....	19
. 4.3.2 Funciones de la Comisión de Ética.....	20
. 4.4. Información con garantías.....	21
. 4.5. Canales de consulta y alerta.....	21
. 4.6. Promoción, difusión y formación.....	22
. 4.7. Evaluación y seguimiento del cumplimiento de este Código.....	23
5. Entrada en vigor	24



Código ético del Instituto Cervantes

DICIEMBRE 2021

1. DISPOSICIONES GENERALES

1.1. Objeto del Código ético

Este Código declara los principios éticos que deben regir la actuación del IC, las pautas de conducta y las normas éticas para la resolución de dudas o conflictos éticos. Asimismo, pretende inculcar, dentro de la organización, una cultura que desaliente toda actividad fraudulenta en la gestión de fondos públicos y promover una conducta responsable, ética y transparente con ausencia de desviaciones inapropiadas, así como un control exhaustivamente detallado del uso de los fondos. El Código regula, además, un sistema de seguimiento y control que asegure su eficacia.

1.2. Ámbito de aplicación

Todo el personal al servicio del IC, ya sea directivo o empleado público y con independencia de que preste sus servicios en España o en el exterior, deberá respetar este Código ético.

A los efectos de este Código, se considera empleado público del IC toda aquella persona que preste sus servicios en el Instituto, ya sea fijo o personal eventual.

El Código también será de aplicación a las personas a las que se les haya otorgado una beca durante su periodo de formación en el IC. Igualmente se aplicará a las personas contratadas para la realización de tareas de consultoría, asesoramiento y a cualesquiera otras que tengan una relación profesional con el IC, durante el periodo en que estén vinculadas a este. Las entidades públicas o privadas y su personal, así como las personas físicas beneficiarias de subvenciones y ayudas del IC, o que contraten con él, serán informadas de los principios éticos de actuación recogidos en el Título II de este Código ético y expresarán su voluntad de respetarlo.

El cumplimiento de este Código ético se realizará con pleno respeto al ordenamiento jurídico español.

1.3. Naturaleza jurídica

El presente Código enuncia los principios éticos y las pautas de conducta de la actividad profesional de las personas incluidas en su ámbito de aplicación, que resultan de obligado cumplimiento.

Este Código ético carece de contenido disciplinario aplicable a las personas incluidas en su ámbito de aplicación. No obstante, contempla la formulación de sugerencias, observaciones y recomendaciones, de forma que se configura como un instrumento flexible abierto a mayores exigencias éticas.

El incumplimiento de las instrucciones recogidas en el Código, sin perjuicio de cualquier otra responsabilidad administrativa o penal que de su incumplimiento pudiera derivarse, puede motivar la adopción de las sanciones disciplinarias que resulten de aplicación conforme a lo previsto en el Convenio Colectivo del IC, la Ley 19/2013, del 9 de diciembre, de Transparencia, acceso a la información y buen gobierno, y la legislación laboral aplicable.

En el caso de que de una conducta, comportamiento o inacción de las personas incluidas en su ámbito de aplicación se pudieran derivar responsabilidades disciplinarias, se dará traslado de la cuestión a la Dirección de Área de Recursos Humanos para que evalúe si procede o no la incoación del pertinente expediente disciplinario. Las acusaciones maliciosas o fraudulentas apreciadas como tales por la Comisión de Ética podrán dar lugar al ejercicio de la potestad disciplinaria por parte del órgano competente.

2. PRINCIPIOS ÉTICOS Y PAUTAS DE CONDUCTA

2.1. Principios éticos del IC

Los principios éticos en los que se basa la actividad del IC para conseguir un trabajo excelente y eficaz son el respeto e integridad, la responsabilidad, profesionalidad y compromiso, diálogo y participación, transparencia y rendición de cuentas.

El IC, su personal y todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del Código ético (apartado. 1.2.) se comprometen a respetarlos y aplicarlos:

- a) Tratar a todas las personas dignamente y con consideración, respetando siempre sus derechos laborales.
- b) Evitar toda discriminación por razón de raza, sexo, nacionalidad, religión o preferencia injustificada.
- c) Mostrar respeto hacia las ideas, creencias, orientación sexual y costumbres de los demás.
- d) Actuar con objetividad, imparcialidad, equidad y buena fe.
- e) Informar de cualquier conflicto de interés.
- f) Usar los recursos públicos solo para los fines establecidos, evitando cualquier uso en beneficio personal o para otros objetivos.
- g) Respetar la legislación vigente.
- h) Asumir las implicaciones del propio trabajo y de la pertenencia al IC.
- i) Actuar honesta y ejemplarmente en el ejercicio de sus funciones y desde la consciencia de que se están manejando fondos y recursos públicos.
- j) Tener en cuenta las consecuencias en terceros, especialmente los más vulnerables, de sus acciones y decisiones.
- k) Reconocer los errores cometidos, solucionarlos y prevenir que se repitan.
- l) Mejorar sus conocimientos y capacidades profesionales, participando en acciones de formación permanente.
- m) Buscar la excelencia profesional y el compromiso con la organización.
- n) Trabajar en equipo y compartir sus conocimientos con la organización.
- o) Reconocer el derecho de todas las personas a dar su opinión sobre cuestiones que les afectan.
- p) Escuchar a todos los afectados por las acciones y decisiones propias.
- q) Crear las condiciones para un diálogo fructífero.
- r) Fomentar la participación efectiva de todos los interesados en las decisiones y acciones adoptadas.

- s) Huir de toda actitud de superioridad hacia los terceros con los que nos relacionamos.
- t) Asegurar el cumplimiento efectivo del principio de publicidad activa con el fin de garantizar la transparencia en sus respectivos ámbitos de gestión.
- u) Impulsar el acceso efectivo de la ciudadanía a la información pública.
- v) Responder con diligencia a las demandas de información.
- w) Actuar persiguiendo la satisfacción de los intereses generales de los ciudadanos fundamentando su actuación en consideraciones objetivas orientadas hacia la imparcialidad y el interés común, al margen de cualquier otro factor que exprese posiciones personales, familiares, corporativas, clientelares o cualquiera otras que puedan colisionar con este principio.

2.2. Pautas de conducta en las relaciones profesionales

- a) Cumplir en todo momento con los objetivos de servicio a la ciudadanía.
- b) El desempeño de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo se realizará de forma diligente y cumpliendo la jornada y el horario establecidos.
- c) No discriminar por motivos de género, raza, creencia, nacionalidad, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- d) Actuar con la debida diligencia y siempre en interés del IC.
- e) Evitar la búsqueda de beneficios personales a partir de la posición que se ocupa en el IC.
- f) Tratar con atención y respeto a los ciudadanos, a sus superiores y subordinados y a los restantes empleados públicos.
- g) Obedecer las instrucciones y órdenes profesionales de los superiores, salvo que constituyan una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico, en cuyo caso las pondrán inmediatamente en conocimiento de la Comisión de Ética.
- h) Cumplir las normas sobre seguridad y salud laboral.
- i) Informar a los ciudadanos sobre aquellas materias o asuntos que tengan derecho a conocer, y facilitar el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.

j) Administrar los recursos y bienes públicos con austeridad y no utilizar los mismos en provecho propio o de personas allegadas. Tendrán, asimismo, el deber de velar por su conservación.

3. PRINCIPIOS ÉTICOS Y PAUTAS DE CONDUCTA

3.1. Respeto del ordenamiento jurídico

El personal del IC velará por el cumplimiento de la legalidad de todos los procedimientos administrativos instruidos en ejecución de los programas que sean de su competencia.

El personal del IC deberá informar inmediatamente cuando tenga conocimiento de algún incumplimiento del Código ético.

En el exterior deberá respetarse la normativa aplicable en cada país, así como, la normativa española cuando resulte de aplicación. En caso de plantearse problemas de compatibilidad entre las normas éticas incluidas en este Código y las normas jurídicas o costumbres del país en el que se está operando, deberá buscarse el asesoramiento adecuado previsto en este Código.

3.2. Personal directivo del IC

Todo el personal del IC será ejemplar en el ejercicio de sus funciones, por lo que deberá evitar cualquier acción u omisión que contravenga el Código ético, en especial, si puede perjudicar el prestigio o imagen institucional del IC.

El personal directivo del IC, en sede y en el exterior, será especialmente responsable de garantizar el conocimiento del Código ético, y apoyará, asesorará y ayudará a todos los integrantes de sus equipos a cumplirlo.

3.3. Procedimientos de decisión

El personal del IC comunicará, en su caso, cualquier clase de interferencia o intento de influencia impropio que pueda alterar su imparcialidad y su objetividad profesional en procesos de decisión en los que participe directa o indirectamente.

Los procedimientos de decisión del IC, especialmente los referidos a la provisión de bienes o servicios y al otorgamiento de subvenciones, serán transparentes y respetuosos con los principios del ordenamiento jurídico y del Código ético.

Así mismo, en todos los procedimientos de contratación, selección y provisión de puestos de trabajo se garantizará el respeto de los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Todo el personal del IC vinculado a la gestión de los Fondos Europeos y que participe en cualquier fase o proceso relacionado con los mismos, colaborará para asegurar que existe un adecuado sistema de control interno dentro de sus respectivas áreas de responsabilidad y para garantizar, en su caso, la debida diligencia en la implementación de medidas correctoras.

3.4. Conflicto de intereses

Un conflicto de intereses es un riesgo de corrupción que se concreta en la posibilidad de que el interés particular interfiera en la capacidad profesional de llevar a cabo su deber de modo objetivo, imparcial e independiente.

El personal del IC debe inhibirse de participar en cualquier asunto en el que pueda considerarse que concurren intereses personales que perjudiquen la consecución de los intereses públicos o en los que puedan concurrir cualquier otra causa de abstención o recusación legalmente prevista.

El personal comunicará inmediatamente esta situación. En ningún caso se puede hacer uso de la posición en el IC o de las relaciones derivadas del trabajo en el IC para obtener ganancias o ventajas personales.

Cualquier situación en la que se dude sobre la posibilidad de estar ante uno de estos conflictos debe ser comunicada a la Comisión de Ética. Si se apreciara la presencia de dicho interés, la persona será separada de las decisiones en cuestión.

En todos los procesos de decisión del IC, su personal deberá declarar cualquier tipo de relación familiar o personal que pudiera causar alguna forma de perjuicio o inducir a pensar a terceros que podría producirse a través del DACI (Declaración de Conflicto de Intereses) que el IC pondrá a su disposición.

En el supuesto de que esa relación impida abordar procesos de decisión con objetividad e imparcialidad, deberá abstenerse de inmediato. En caso de duda acerca de las posibles implicaciones de dicha relación en el proceso de decisión, deberá consultar a la Comisión de Ética, a través de los medios previstos, para establecer el curso de acción más adecuado.

Si las relaciones privadas del personal del IC pudieran generar un conflicto de intereses con la actividad de la institución, deberá informarse a la Comisión de Ética. Esta información recibirá un tratamiento particularmente confidencial. El desarrollo de actividades profesionales externas al IC está permitido siempre que se respete la legislación vigente y no afecte ni al funcionamiento, ni a la reputación del Instituto, ni sea susceptible de generar conflictos de interés.

Se tendrá especial cuidado en que no se produzcan conflictos de intereses en aquellos empleados públicos relacionados con los procedimientos de «contratación» y «concesión de ayudas públicas» en operaciones cofinanciadas en el marco de la gestión de fondos europeos.

3.5. Igualdad de oportunidades y no discriminación

El IC asume la responsabilidad de mantener un entorno de trabajo libre de toda discriminación por razón de sexo, raza, ideología, religión, orientación sexual, edad, nacionalidad, discapacidad o cualquier otra condición personal, física o social, así como de cualquier conducta que implique un acoso de carácter personal, y en el que se respete y valore la diversidad.

Todo el personal debe de ser tratado de forma justa y con respeto por parte de sus superiores, subordinados y compañeros. Cualquier conducta abusiva, hostil u ofensiva, sea verbal o física, no será tolerada.

Es necesario que los empleados favorezcan con su actuación entornos laborales donde se respeten los Planes de Igualdad establecidos en IC.

Constituye un principio básico de actuación en el IC proporcionar las mismas oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional, asegurando en todo momento la ausencia de situaciones de discriminación por razón de sexo, raza, origen, ideología, religión, orientación sexual, estado civil o condición social.

3.6. Uso de la información y propiedad intelectual

El personal del IC tratará confidencialmente la información interna que conozca en el ejercicio de su cargo, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa vigente. En especial, evitará usar, transmitir, confirmar o permitir el acceso a aquella información relativa a terceros o a un determinado proceso de decisión que pudiera afectar o influir en este, o en las relaciones de estos con el IC. El deber de confidencialidad se mantiene, aunque se hayan dejado de prestar servicios en o para el IC, de acuerdo con la normativa aplicable.

El IC y su personal adoptarán las medidas necesarias para mantener la plena seguridad en sus recursos informáticos, de acuerdo con lo dispuesto en el Esquema Nacional de Seguridad y demás normativa legalmente aplicable en la materia.

El personal del IC mantendrá las normas de seguridad establecidas e informará de cualquier problema de ciberseguridad que pudiera surgir.

El IC es titular de la propiedad o de los derechos de uso y explotación de los programas y sistemas informáticos, equipos, manuales, videos, proyectos, estudios, informes y demás obras y derechos creados, desarrollados, perfeccionados o utilizados por sus empleados, dentro de su actividad laboral o en base a las facilidades informáticas del IC, sin que estos puedan utilizarlos para fines particulares ni para cualquier otra finalidad ajena al IC, replicarlos, cederlos ni valerse de los mismos para obtener un beneficio.

El personal del IC deberá respetar un criterio de confidencialidad estricta en cuanto a las características de los derechos, licencias, programas, sistemas, aplicaciones, procedimientos, conocimientos y, en general, tecnología y modos de actuación, cuya propiedad o derechos de explotación o de uso correspondan al IC.

3.7. Regalos, beneficios y otras ventajas

La práctica habitual de ofrecer, recibir o aceptar regalos o invitaciones puede utilizarse en ocasiones para ejercer una influencia indebida, generando situaciones de potenciales o aparentes conflictos de interés que pongan en riesgo la integridad u objetividad en la toma de decisiones.

El personal del IC no ofrecerá, requerirá ni aceptará, directa o indirectamente, regalos o beneficios. Se entienden por tales todas las prestaciones a las que no se tenga derecho en concepto de remuneración por los servicios o trabajo desarrollado, y que impliquen una ventaja de tipo económico, legal o profesional. Esto incluye, entre otros, regalos, viajes, préstamos de vehículos u otro tipo de incentivos que puedan tener por objeto comprometer la objetividad propia o ajena o influir en el proceso de toma de decisiones en el que intervenga.

La anterior regla no es aplicable para detalles de cortesía conforme a los usos sociales que no puedan interpretarse como falta de honradez o incorrección.

Cuando las costumbres del país pudieran provocar que el rechazo o la devolución de una de tales ventajas fuera interpretado como una descortesía, podrá aceptarse siempre y cuando se ponga en conocimiento del superior jerárquico, este lo autorice y quede constancia del destino del regalo o ventaja, que habrá de dedicarse, preferentemente, a fines relacionados con la labor del IC.

No se aceptará que ninguna institución o empresa distinta del IC abone los gastos de viaje y manutención de su personal, salvo que estén comprendidos en el ámbito de un contrato o convenio de colaboración o se trate de alguna actividad, en el marco de sus fines, en la que participa el IC.

Cualquier problema, incidencia o duda de interpretación surgidas en relación con la ejecución y cumplimiento de este punto deberá ser puesto en conocimiento de la Comisión de Ética.

3.8. Recursos y propiedades del IC

El personal del IC deberá tener absoluto respeto y cuidado en el uso de los locales, instalaciones, equipos informáticos, mobiliario, instrumentos de trabajo y demás elementos propiedad del IC.

Se usarán con plena responsabilidad los bienes y recursos puestos a su disposición. No se utilizarán los bienes y recursos del IC para fines privados o distintos del ejercicio de las actividades y funciones del Instituto. En tal sentido, se evitará cualquier derroche o despilfarro en el uso de estos, gestionándolos con un sentido de responsabilidad y proporcionalidad y velando en todo momento por su adecuada conservación.

Se hará un uso cuidadoso y respetuoso de todo el material y recursos informáticos puestos a disposición del personal, acorde con la legalidad y con las normas de seguridad y medioambientales. Se evitará el uso inapropiado de hardware, software, internet y correo electrónico del IC.

3.9. Prestigio del IC y declaraciones públicas

El personal del IC deberá procurar siempre mantener una imagen positiva del Instituto. La confianza en el IC se obtiene a través de la transparente y veraz comunicación del trabajo que realiza.

El personal del IC con cuentas en redes sociales actuará con prudencia y evitará divulgar información corporativa que no tenga el carácter de información pública, a menos que esté autorizado para ello.

El personal del IC deberá actuar siempre de manera que garantice la imparcialidad. Cualquier situación o dato del personal al servicio del IC que pudiera afectar de forma grave y negativamente al prestigio o la reputación del IC deberá ser comunicado a la Comisión de Ética. Esta información, que será tratada con absoluta confidencialidad y exclusivamente para prevenir efectos negativos sobre el Instituto, se someterá a la Comisión de Ética a través del canal previsto en el apartado 4.5. de este Código.

El personal del IC, en sus declaraciones públicas, evitará comprometer la posición del IC. Solo el personal autorizado del IC podrá hacer declaraciones públicas que expresen la posición del Instituto. En caso contrario, se deberá hacer constar explícitamente que sus opiniones personales no expresan las del IC.

4. GARANTÍAS DE CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO ÉTICO

4.1. La garantía del Código ético: principios generales

Corresponde a todo el personal del IC cumplir y observar el Código ético.

Los incumplimientos del Código serán evaluados por la Dirección del IC, que adoptará las medidas que considere convenientes en cada caso, incluidas las disciplinarias, de acuerdo con el ordenamiento jurídico. El personal en activo del IC deberá suscribir, en el plazo máximo de seis meses, una aceptación

del Código ético, y en todos los nuevos contratos de trabajo se incluirá una cláusula de aceptación.

La garantía del cumplimiento del Código ético de conducta se articula en dos niveles básicos: la Dirección del IC y la Comisión de Ética.

El IC se compromete a establecer los mecanismos necesarios para la adecuada difusión, conocimiento y aplicación del Código ético.

Durante el año siguiente a la aprobación del Código, el IC organizará un amplio proceso de difusión de sus contenidos, que contará con una amplia participación, a fin de favorecer el conocimiento efectivo del Código entre el personal, así como del cauce establecido para canalizar las consultas y las denuncias por comportamientos contrarios al presente Código.

Todo el personal del IC y las personas o entidades colaboradoras han de conocerlo en profundidad y a tal fin se organizarán actividades formativas. El personal del IC se compromete a participar en las acciones formativas orientadas al conocimiento y aplicación del Código.

El IC garantizará que el Código sea accesible, para ello creará documentos e instrumentos para hacerlo fácilmente comprensible y pondrá en marcha los instrumentos para su permanente difusión y actualización.

4.2. La Dirección del IC

La Dirección del IC y su personal directivo garantizarán que todo el personal tenga un conocimiento adecuado del Código y motivará e incentivará el cumplimiento de los principios que recoge.

Las dudas del personal directivo deberán ser resueltas por la Comisión de Ética. Las quejas sobre comportamientos contrarios a este Código por parte del personal directivo serán formuladas a la Comisión de Ética.

4.3. La Comisión de Ética

4.3.1. La Comisión de Ética del IC

Se crea como órgano de asesoramiento para el cumplimiento de las previsiones contenidas en este Código. La Comisión estará formada por cinco miembros, de los cuales, tres serán miembros seleccionados por la Dirección, uno de los cuales actuará como presidente/a y otro como secretario/a, y dos serán representantes de los trabajadores.

La Comisión de Ética se constituirá en el plazo improrrogable de un mes desde la aprobación del Código, y sus miembros serán nombrados por el Director del IC, por un plazo de cuatro años, siendo reelegibles una sola vez.

Su labor no será remunerada, excepto en lo referido a los gastos en los que, en su caso, incurrieran. De producirse el cese de algún miembro de la Comisión antes del término de cuatro años, este deberá ser renovado automáticamente.

Las personas que integren la Comisión de Ética ejercerán sus funciones con plena autonomía, independencia, objetividad e imparcialidad. No pueden recibir instrucciones de ningún órgano o autoridad. Deben guardar secreto de la información a la que accedan para ejercer sus funciones: hechos examinados, contenido de las investigaciones y deliberaciones y decisiones adoptadas.

Además, deberán preservar la obligación de confidencialidad de los datos personales tratados, que se mantendrá una vez que hayan cesado en el cargo. En el momento de la toma de posesión del cargo, las personas que integran la Comisión de Ética deberán aportar declaración responsable de cumplir este deber de reserva y de confidencialidad.

La Comisión de Ética podrá requerir el asesoramiento de la Asesoría Jurídica del IC cuando resulte necesario contar con su parecer en las deliberaciones.

4.3.2. Funciones de la Comisión de Ética:

- a) Proponer a la Dirección del IC medidas y acciones que contribuyan al impulso y consolidación de la cultura ética en el IC.
- b) Formular a la Dirección del IC recomendaciones sobre los incumplimientos del Código, sin perjuicio de las funciones de investigación y sanción, en su caso, del órgano que corresponda.
- c) Facilitar asesoramiento y orientación sobre la interpretación de las normas previstas en este Código de conducta y en sus disposiciones de desarrollo a las personas sujetas a ellas que así lo soliciten.
- d) Verificar el cumplimiento de las normas de este código por parte de las personas sujetas a él, pudiendo solicitar de estas cuantas informaciones resulten precisas a tal fin.
- e) Recibir las quejas o denuncias y darles el trámite que proceda.
- f) Hacer un seguimiento de los casos de incumplimiento que se detecten y, en su caso, poner en conocimiento de los departamentos correspondientes los hechos, al efecto de llevar a cabo, cuando procedan, las correspondientes actuaciones disciplinarias.
- g) Elaborar un informe anual sobre el cumplimiento de las normas de conducta incluidas en este Código, del cual se informará al Consejo de Administración.
- h) Promover los programas de difusión y formación de las normas de conducta ética entre el personal del IC y sus colaboradores.
- i) Realizar revisiones periódicas del Código y elaborar propuestas de modificación para mantenerlo actualizado.

La Comisión se reunirá al menos dos veces al año, si bien podrán celebrarse cuantas reuniones extraordinarias se consideren necesarias en función de la naturaleza y urgencia de las cuestiones a tratar, pudiendo, en este supuesto, celebrarse de forma presencial o mediante la utilización de medios telemáticos.

Para la investigación de las violaciones del Código, la Comisión de Ética podrá pedir, si fuera necesario, el asesoramiento de la Asesoría Jurídica del IC, o de cualquiera otra unidad que considere oportuna, en la sede central o en el exterior.

4.4. Información con garantías

Se facilitará que todo el personal del IC pueda hacer efectivo su derecho a comunicar cualquier comportamiento ilegal o impropio de acuerdo con los procedimientos previstos en este Código, sin perjuicio de las denuncias o demandas que pueda presentar ante otros órganos administrativos o jurisdiccionales.

A este fin se habilitará un canal a través del cual el personal del IC, tanto en sede como en el exterior, podrá comunicar irregularidades o dirigir mensajes a la Comisión de Ética. Este canal garantizará la confidencialidad de datos de la persona que informa y de la que supuestamente comete una irregularidad y cumplirá las previsiones de la normativa de protección de datos.

Quienes pongan en conocimiento comportamientos presuntamente ilegales o impropios del personal obligado por el Código recibirán la máxima protección de la Dirección del IC o de los distintos órganos de garantía previstos en él. En especial, se garantizará la confidencialidad de su identidad y se evitará cualquier represalia, acoso o acción en su contra.

Con el objeto de salvaguardar la identidad de las personas que cursan una consulta o solicitud a la Comisión de Ética, los documentos en relación con los acuerdos adoptados y publicados por dicha Comisión no contendrán datos de carácter personal ni características u otros datos que permitan identificar a las personas que realizan la consulta o solicitud correspondiente.

La investigación siempre garantizará a las personas implicadas sus derechos legales y, en particular, su derecho a dar su versión de los hechos. La investigación concluirá con la propuesta de la Comisión de Ética a la Dirección del IC.

4.5. Canales de consulta y alerta

El IC desea establecer y promover todas las vías de comunicación posibles para facilitar que su personal pueda realizar, de buena fe, consultas o comuni-

caciones de incumplimientos de lo establecido en este Código, siempre con la máxima garantía de confidencialidad.

Cuando el personal del IC tenga indicios razonables de la comisión de alguna irregularidad o de algún acto contrario a la legalidad o a las normas de actuación recogidas en este Código, podrá comunicarlo a través de los siguientes canales:

- Por escrito, pudiendo realizarlo mediante un email al buzón de correo electrónico comision.etica@cervantes.es.
- Concertando una reunión con la Comisión de Ética.
- A través del inmediato superior jerárquico, quien trasladará dicha comunicación a la Comisión de Ética en el caso de que aprecie la existencia de indicios suficientes para ello.

La identidad de la persona que realice una comunicación a través de este canal tendrá la consideración de información confidencial y sus datos solo podrán ser facilitados a las autoridades administrativas o judiciales en la medida en que fueran requeridos por estas como consecuencia de cualquier procedimiento administrativo o judicial iniciado como resultado de una investigación. Dicha cesión se realizará siempre dando pleno cumplimiento a la legislación vigente en materia de protección de datos de carácter personal.

El personal del IC desempeña un papel fundamental para fomentar una adecuada cultura en la organización, así como en detectar y alertar de cuestiones que ayudan al Instituto a identificar, evaluar y, en última instancia, a evitar malas conductas.

El IC se compromete a proporcionar un entorno seguro para canalizar las alertas y detectar sospechas de mala conducta.

4.6. Promoción, difusión y formación

El IC difundirá a través de sus programas de formación continua, ya sea mediante cursos específicos o de forma transversal en cursos sobre otras ma-

terias, los valores éticos y los principios de buena gestión, especialmente para que los empleados públicos conozcan el contenido y objeto del presente Código, así como los posibles problemas, dilemas o cuestiones éticas que, en torno a su aplicación, se puedan suscitar, prestando especial atención a la correcta gestión de los fondos públicos nacionales y/o europeos.

Asimismo, se promoverán acciones dirigidas a la realización de talleres, conferencias o actividades divulgativas que tengan por objeto el análisis de cuestiones éticas en el ámbito público, la lucha contra la corrupción, la correcta gestión de los fondos nacionales y/o europeos y el desarrollo de la buena administración y de la mejora de la gestión.

Del mismo modo, el IC, a propuesta de la Comisión de Ética, adoptará cualesquiera otras medidas destinadas a facilitar, incentivar y promover el cumplimiento de este Código.

La dirección del IC garantizará la suficiente publicidad respecto a la existencia de este procedimiento entre el personal del IC, el de las entidades colaboradoras y el público en general. Para ello, el Código ético se publicará en la página web del IC.

4.7. Evaluación y seguimiento del cumplimiento de este Código

La Comisión de Ética establecerá las medidas y procedimientos necesarios para supervisar y evaluar el cumplimiento efectivo de los valores, principios de actuación y norma de conducta recogidos en este Código y las políticas internas que los desarrollen.

Cuando de la investigación resulte acreditada la contravención o el cumplimiento insuficiente de las normas éticas y de conducta previstas en este Código, la Comisión de Ética formulará a la Dirección del IC las recomendaciones que estime oportunas sobre los incumplimientos del Código, sin perjuicio de las funciones que correspondan a otros órganos.

5. ENTRADA EN VIGOR

Este Código ético entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Director.