



MANUAL DEL PROGRAMA DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO Y CÓDIGO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES DE LA DIÓCESIS DE CANARIAS

DIÓCESIS DE CANARIAS
Plaza De Santa Ana, 12 Las Palmas de Gran
SEPTIEMBRE DE 2025

ÍNDICE

Preámbulo.

1.- Definiciones

2. Estructura, ámbito de aplicación y obligatoriedad del contenido del Programa.

2.1 Personas sujetas al código

2.2 Sistema de adhesión al código de cumplimiento y al código de conducta

2.3 Proceso de adhesión

2.4 Obligaciones del personal sujeto al código

2.5 Obligaciones de personas con responsabilidad en la gestión y dirección de personas

3.-El Código ético como norma de conducta

3.1 Objetivos

3.2 Ámbito de aplicación

3.3 Obligación de conocimiento

3.4 Principios éticos

3.5 Normas de conducta

4.- Identificación de los riesgos penales

4.1 Riesgos relacionados con el manejo de recursos económicos

4.2 Riesgos en la protección de menores y personas vulnerables

4.3 Riesgos en materia de protección de datos personales

4.4 Riesgos laborales y en seguridad en el trabajo

4.5 Riesgos en contratación y gestión de proveedores

4.6 Riesgos asociados a la fiscalidad y obligaciones tributarias

4.7 Riesgos relacionados con el derecho de propiedad intelectual

4.8 Riesgos en el uso y mantenimiento de instalaciones y bienes

culturales (BIC)

4.9 Riesgos en el trato y la comunicación pública

4.10 Riesgos en la responsabilidad de supervisión y control

4.11 Mapa de riesgos de la Diócesis de Canarias

5.- Aprobación y entrada en vigor

6.- Difusión, aplicación e interpretación

6.1 Difusión del código de conducta

6.2 Aplicación del código de conducta

6.3 Interpretación del código de conducta

7.- Actualizaciones

7.1 Frecuencia de las actualizaciones

7.2 Proceso de actualización

7.3 Aprobación de las actualizaciones

7.4 Comunicación de los cambios

7.5 Mecanismos de retroalimentación continua

7.6 Principios de las actualizaciones

8.- Régimen disciplinario y de sanciones

8.1 Generales del sistema disciplinario

8.2 Ámbito de aplicación y finalidad del régimen disciplinario

8.3 Tipificación de infracciones

8.3 Medidas disciplinarias

8.4 Procedimiento disciplinario

8.5 Mecanismos de prevención y buenas prácticas

9.- El Órgano de Cumplimiento Normativo

9.1 Desarrollo e implementación del programa de cumplimiento

9.2 Evaluación y gestión de riesgos

9.3 Capacitación y sensibilización

- 9.4 Supervisión y monitoreo del cumplimiento
- 9.5 Canal de denuncias y gestión de incidencias
- 9.6 Asesoramiento y apoyo a la alta dirección
- 9.7 Protección de datos y privacidad
- 9.8 Comunicación y reporte
- 9.9 Vigilancia de la legalidad y la ética
- 9.10 Prevención de delitos y fraude
- 9.11 Seguimiento de sanciones y repercusiones
- 9.12 Perfil del Oficial de Cumplimiento

10. ANEXOS:

- ANEXO 1: Canal de comunicación y denuncia
- ANEXO 2. Programa de Protección de datos.
- ANEXO 3. Mapa para de riesgos penales

Preámbulo

La Diócesis de Canarias, como parte de la Iglesia Católica, está profundamente comprometida con la promoción de valores cristianos de justicia, integridad y servicio a los demás, principios que sustentan nuestra misión y guían nuestra labor pastoral, administrativa y social. Este manual que establece el programa de cumplimiento, es una herramienta fundamental para asegurar que todas nuestras actividades y comportamientos se desarrollen con el máximo respeto hacia las normas éticas, legales civiles y canónicas, en fiel consonancia con los preceptos de nuestra fe y las obligaciones de nuestra sociedad.

El presente Manual recoge los principios y las normas de conducta que deben gobernar las actuaciones que las personas que integran la Diócesis llevan a cabo en el ejercicio de sus funciones, especialmente aquellas realizadas en nombre o en beneficio de la Institución, o aquellas encaminadas a la consecución de misión y objetivos de la Diócesis.

Con la creación de este manual, reafirmamos nuestro propósito de establecer una cultura de cumplimiento que no solo respete las leyes del ámbito civil y del eclesiástico, sino que también promueva la responsabilidad, la transparencia y la protección de los más vulnerables. A través de este documento, todos los miembros de la Diócesis, desde el clero hasta los colaboradores y voluntarios, están llamados a actuar con respeto, prudencia y compromiso, asegurando así la protección de nuestra comunidad y la dignidad de todas las personas con quienes trabajamos y a los que servimos.

Se fija así, de esta manera, un marco claro para la identificación, prevención, corrección y gestión de riesgos, impulsando y promocionando los comportamientos correctos en la gestión de personas, la administración de los recursos, el respeto de los derechos de las personas y el cumplimiento de las normativas vigentes. Además, será una herramienta para fortalecer la Diócesis de Canarias institucionalmente, garantizando que nuestras acciones reflejen los valores de la Iglesia y de la comunidad a la que servimos.

Estas directrices que se recogidas en este documento afectará a todos los miembros de nuestra comunidad que puedan participar en cualquier actividad de la misma organización. Además, se les proporciona una herramienta para poder denunciar cualquier comportamiento contrario a los principios recogidos en este mismo documento y contribuir a la mejora continua de nuestros procesos y a la salvaguarda de los ideales cristianos.

Conscientes de la responsabilidad que nos ha sido confiada, aceptamos este compromiso como una expresión concreta de nuestro servicio y nuestra vocación.

"Dios nos concede la sabiduría y la fortaleza para vivir de acuerdo con estos principios y para servir a su Iglesia con honor, rectitud y dedicación".

Este documento es una parte de la estrategia de transparencia, corresponsabilidad y buen gobierno que la institución diocesana ha puesto en marcha. Es una práctica que comenzó en 2019 con la creación del portal de transparencia donde se presenta a la sociedad todas sus cifras económicas y la información relevante de la Diócesis y la creación, en

diciembre de 2023, del Canal de Denuncias con un Responsable del Sistema Interno de Información, externo y activo al frente.

Ahora damos luz al Programa de Cumplimiento Normativo y en concreto al presente manual, que establece nuestro código de ético o de conducta, el régimen disciplinario ante el incumplimiento, así como, el OCN (Órgano Cumplimiento Normativo), que será el encargado de velar por el cumplimiento de este código, de discutir y resolver todos los asuntos sobre comportamientos y conductas inadecuadas, y también de aportar la formación necesaria del personal con el fin de que se interioricen los comportamientos éticos y morales que debe tener todo el personal de la Diócesis de Canarias.

En resumen, este Manual viene a recoger nuestros valores, nuestros principios y nuestro compromiso con los más altos estándares éticos, profesionales y la moral católica y el derecho canónico, así como las leyes civiles que nos amparan. Se pretende, garantizar el cumplimiento de la legalidad vigente, fomentar un comportamiento ético y moral en todas las actividades diocesanas, prevenir, detectar y gestionar posibles riesgos de incumplimiento y sobre todo proteger la reputación e integridad de la Diócesis de Canarias.

1.- Definiciones

Manual del Programa de Cumplimiento Normativo o Código de Prevención de Riesgos Penales: Conjunto de principios y normas de conducta que en todo momento deben guiar la actuación institucional de las personas que integran la Iglesia Católica Diócesis de Canarias para prevenir actitudes con riesgo de ser consideradas delitos penales.

Diócesis de Canarias: Sede episcopal de la Iglesia Católica que abarca el Territorio de Gran Canaria, Lanzarote, Fuerteventura y La Graciosa. Se incluyen dentro de este concepto todas las instancias eclesiales y entidades dependientes de la Diócesis.

Conflicto de interés: se define como toda situación en la que los intereses personales, familiares, profesionales o económicos de un miembro del personal diocesano (ya sea clérigo, religioso/a o laico), de los órganos de gobierno, de administración o de gestión, puedan interferir, directa o indirectamente, con el cumplimiento objetivo, ético y transparente de sus deberes y responsabilidades en el ámbito eclesial o institucional.

Entidades o Instituciones dependientes: Todas aquellas organizaciones o entidades con personalidad jurídica propia, tengan o no ánimo de lucro:

- Creadas o constituidas por la Diócesis de Canarias.
- Dependientes legalmente de la Diócesis de Canarias.
- Vinculadas a la Diócesis de Canarias, cuando dicha vinculación incluya dependencia legal.

Normativa interna: Todos aquellos documentos que la Diócesis de Canarias o sus entidades dependientes publiquen a través de los canales oficiales con el objeto de establecer unas reglas concretas que garanticen su buen funcionamiento, sea cual fuere su formato (guías, preguntas y respuestas, comunicados, manuales, protocolos, normas convivencia, etc.)

Persona en situación de vulnerabilidad: Toda persona que, con independencia de su edad, sufra una condición física, psicológica, económica, social, política o de cualquier otra índole, incluida la privación de libertad personal, que pueda afectar o limitar, incluso temporalmente, su capacidad para entender o consentir una situación, o para hacer frente a una ofensa o amenaza.

A modo de ejemplo, se considerará que se encuentran en situación de vulnerabilidad:

- Las personas menores de edad, especialmente si no se encuentran acompañadas de sus progenitores o de quien ostente su tutoría legal.
- Las personas de avanzada edad, especialmente cuando no tengan apoyo familiar.
- Las personas con discapacidad.
- Las personas migrantes, refugiadas o desplazadas, especialmente si carecen recursos económicos y sociales
- Las personas sin recursos económicos.
- Las personas sin hogar.
- Las personas en riesgo de exclusión social.

2.- Estructura, ámbito de aplicación y obligatoriedad del contenido del Programa.

El presente Manual contiene los preceptos éticos desarrollados del programa de Cumplimiento Normativo de la Diócesis y podrán ser ampliados mediante protocolos de actuación según las necesidades del mismo, que se adjuntarán al presente manual mediante anexos.

La sistematización del Programa está estructurada tal como determina el índice en los siguientes bloques:

- El ámbito de aplicación y la obligatoriedad del mismo
- El código ético.
- La identificación de los riesgos penales.
- La aprobación del programa, su entrada en vigor, difusión, aplicación, interpretación y su actualización.
- El régimen disciplinario y las sanciones por incumplimiento.
- El Órgano de Cumplimiento Normativo, Velador de la aplicación.
- Los anexos que contendrán los distintos protocolos que desarrollarán actividades concretas que precisan una actuación determinada. Estos anexos una vez aprobados irán incrementando el apartado de anexos

Las personas que están sujetas a este Manual deben ser todas las que realizan directa o indirectamente cualquier actividad de la organización diocesana. Desde quienes la dirige y marcan su destino hasta quienes

colaboran voluntariamente o de alguna forma se siente vinculadas a la misma con independencia de su carácter retribuido o gratuito

A continuación, se detallan los grupos clave de personas sujetas a este Manual.

2.1. Personas sujetas al programa de cumplimiento normativo.

2.1.1. Obispo, Obispos auxiliares y todas las autoridades eclesiásticas de la Diócesis.

-Obispo Diocesano y Obispos Auxiliares: Como principales autoridades de la Diócesis de Canarias. Los obispos son los responsables de promover y asegurar el cumplimiento normativo, y de ser un ejemplo de integridad y ética.

-Consejo Episcopal: Sacerdotes y autoridades eclesiásticas que forman parte del gobierno de la Diócesis y colaboran en la implementación y supervisión de políticas y principios de cumplimiento normativo.

2.1.2. Sacerdotes y Diáconos

-Sacerdotes y Párrocos: Responsables de llevar adelante las actividades pastorales, los sacerdotes y párrocos deben respetar las directrices éticas, que marca este programa.

-Diáconos: Los diáconos colaboran en funciones pastorales y deben conocer y aplicar los principios del Manual.

2.1.3. Personal Administrativo y de Gestión (Curia Diocesana)

-Personal Administrativo de la Curia Diocesana: Empleados que participan en la administración de la Diócesis, incluyendo las áreas de finanzas, recursos humanos, comunicación y relaciones públicas.

-Gestores de Recursos y Bienes: Personas encargadas de la gestión y administración de bienes eclesiásticos, finanzas, donaciones y subvenciones.

2.1.4. Directivos y empleados de entidades dependientes de la Diócesis

-Director/a de las entidades caritativas y sociales: Todos los responsables de organizaciones como Cáritas u otras obras de caridad gestionadas por la Diócesis o que sea el Obispo su titular real, deben conocer y aplicar los principios de este Manual en sus actividades y con sus colaboradores.

-Personal de colegios, residencias y centros parroquiales: Empleados y colaboradores de instituciones vinculadas a la Diócesis, como colegios y centros de formación, que deben cumplir con los posicionamientos de este Manual.

2.1.5. Voluntarios y Colaboradores Laicos

-Voluntarios en Actividades Pastorales y Sociales: Colaboradores laicos que asisten en actividades pastorales, catequesis, obras de caridad y otros servicios, deben actuar de acuerdo con las políticas y normas del Manual.

-Catequistas y educadores de enseñanzas religiosas, así como también de otras disciplinas que trabajan en centros educativos que dependen de la Diócesis de Canarias: Laicos que enseñan catequesis o trabajan en la educación cristiana o laica deben también adherirse a las normas éticas y de cumplimiento.

2.1.6. Consultores y Asesores Externos

-Asesores Legales, Financieros y Oficial de Cumplimiento Normativo de la entidad: Profesionales externos que trabajan en la Diócesis en temas de asesoría deben respetar los principios éticos y legales del Manual, asegurando que sus recomendaciones y gestiones estén alineadas con el programa de cumplimiento de la Diócesis.

2.1.7. Personas Contratistas y Proveedores de Servicios

-Proveedores y Contratistas: Todas las personas y empresas que proveen servicios o bienes a la Diócesis, especialmente en áreas de construcción, mantenimiento, y suministros, están sujetas a ciertas normas de ética y transparencia cuando interactúan con la Diócesis.

2.1.8. Miembros de Consejos y Comités

-Consejo de Asuntos Económicos y Consejo Pastoral Diocesano: Miembros de estos consejos asesores, quienes colaboran en la toma de decisiones de la Diócesis, deben actuar con transparencia, ética y responsabilidad.

Además, se incluyen a todas aquellas personas que dirigen y participan en todas las actividades de la Diócesis, incluyendo:

- A. Parroquias y Templos: Durante el desarrollo de celebraciones litúrgicas, catequesis, reuniones y cualquier otra actividad pastoral que tenga lugar en los recintos parroquiales y sus anexos.
- B. Instituciones Educativas: Centros educativos, academias y programas formativos bajo la dirección o supervisión de la Diócesis, asegurando que el personal docente y administrativo cumpla con los principios éticos y conductuales de la Diócesis.
- C. Actividades de Servicio Social y Caritativo: Todas las acciones de servicio social, pastoral y caritativo que se realicen en nombre de la Diócesis, como asistencia social, comedores, albergues, y actividades de apoyo comunitario.
- D. Eventos y Actividades de la Comunidad: Incluye retiros, convivencias, campamentos, peregrinaciones, encuentros y otras actividades que se organicen para el crecimiento espiritual y la participación de los fieles.
- E. Relaciones Externas: En toda comunicación y relación con otras instituciones religiosas, organizaciones civiles, administraciones públicas, y con la comunidad en general, en representación de la Diócesis.
- F. En general toda institución dependiente jurídicamente de esta Diócesis

2.2. Sistema de adhesión al programa de cumplimiento.

Con el mero objeto de formalizar la vinculación de las personas que integran la Diócesis de Canarias con los principios éticos y normas de conducta promulgadas por la Institución, se establece un sistema de adhesión al presente Código, consistente en realizar una declaración de conformidad y compromiso con el contenido del mismo.

- Las personas físicas se adherirán con carácter previo a la aceptación del cargo.
- Las personas jurídicas, la adhesión se realizará por representación de sus respectivos órganos de gobierno, con carácter previo a su constitución si es una entidad dependiente, o antes de la formalización del acuerdo que las vincule con la Diócesis en el resto de supuestos.

Las personas que ya se encuentren en activo en el momento de la entrada en vigor del presente Código de Prevención recibirán un ejemplar del mismo para su análisis y formalizarán, en su caso, la adhesión a su contenido.

2.3. Proceso de adhesión

A) Comunicación, capacitación y formación

1. Entrega del Manual a cada persona nombrada anteriormente en el punto anterior, 2.1.
2. Explicación detallada mediante sesiones formativas obligatorias.

3. Publicación en la *web* de la Diócesis de Canarias de toda la documentación relacionada con el Programa de Cumplimiento de la institución.
4. Acceso a documentos en formato físico y digital.

B) Firma del Compromiso de Adhesión

1. Declaración de compromiso individual, donde cada miembro reconoce haber recibido, leído y entendido las normas.
2. Firma de un documento de adhesión, que podrá incluir cláusulas de confidencialidad y cumplimiento.
3. Registro centralizado de adhesiones en la Diócesis que gestionará el OCN (Órgano de cumplimiento normativo).

2.4. Obligaciones del personal sujeto al manual

Las personas sujetas tienen el deber de conocer y cumplir el presente Código; de facilitar su implantación, especialmente en el espacio donde cada una de ellas desarrolle su actividad; de colaborar en las actividades que se realicen para garantizar su difusión, desarrollo y mejora; y de comunicar cualquier hecho del que tuvieran conocimiento que suponga o pudiera suponer una infracción o incumplimiento del mismo.

Las personas adheridas a este código deben tener una alta actitud de integridad y ética con el fin de garantizar su cumplimiento. Con estos comportamientos se busca asegurar que reflejen los valores y principios de integridad y transparencia que se le presupone a la institución y a todos los que forman parte de ella.

A continuación, se detallan las principales obligaciones de estas personas:

2.4.1. Conocimiento y cumplimiento de este Manual.

-Lectura y Comprensión. Es obligatorio que todos los miembros lean y comprendan el contenido del presente Manual que recoge el cumplimiento normativo de la Diócesis, así como sus implicaciones en el ámbito de sus responsabilidades.

-Cumplimiento Estricto: Cada persona debe cumplir con las políticas, principios y normas establecidas en el Manual, actuando siempre de acuerdo con los valores de integridad y transparencia.

2.4.2. Actuar con Integridad y Ética

- Ejemplo de Buena Conducta: Todos los miembros deben actuar de manera ética y ejemplar, promoviendo un ambiente de respeto, honestidad y responsabilidad.

-Responsabilidad Personal: Asumir responsabilidad por sus acciones y decisiones, manteniendo un comportamiento acorde con los valores de la Diócesis y las normativas vigentes.

2.4.3. Prevención de Conflictos de Interés

-Identificación y comunicación de conflictos: Identificar y, en su caso, declarar cualquier situación en la que sus intereses personales puedan entrar en conflicto con los intereses de la Diócesis.

-Evitar conflictos potenciales: Abstenerse de participar en decisiones o acciones donde exista un conflicto de intereses que pudiera comprometer su objetividad o integridad.

2.4.4. Uso Adecuado de los Recursos y Bienes de la Diócesis

-Gestión Responsable de Fondos y Bienes. Utilizar los recursos de la Diócesis de manera prudente y responsable, asegurando que se destinen exclusivamente a los fines para los cuales han sido designados.

-Transparencia Financiera. Llevar a cabo una gestión financiera transparente y respetar las políticas de control establecidas para el manejo de donaciones, subvenciones y fondos de la Diócesis.

2.4.5. Protección de Menores y Personas Vulnerables

-Cumplimiento de Políticas de Protección. Actuar en cumplimiento de las políticas de la Diócesis para la protección de menores y personas vulnerables, respetando los procedimientos de prevención y denuncia que se establezcan.

-Denuncia de Conductas Inapropiadas. Informar de inmediato cualquier conducta sospechosa o inapropiada hacia menores o personas vulnerables, siguiendo el procedimiento de denuncia establecido.

2.4.6. Cumplimiento de Normativas de Protección de Datos

-Confidencialidad y Protección de Información. Respetar la confidencialidad de la información personal y manejar los datos de acuerdo con las normativas de protección de datos, especialmente en lo relativo a la RGPD.

-Uso Responsable de la Información. Utilizar la información de carácter personal y confidencial solo para fines autorizados y en el contexto de sus funciones, evitando cualquier divulgación no autorizada.

- La Diócesis designará un delegado o responsable de protección de datos

2.4.7. Denuncia de Incumplimiento o Irregularidades

-Utilización del Canal de Comunicación/Denuncias. El uso del canal tiene le fin reportar, de manera confidencial y segura, cualquier posible incumplimiento del código de cumplimiento, sin temor a represalias.

Así mismo, si así se prefiere el Órgano de Cumplimiento Normativo está abierto a la recepción de denuncias, sugerencias o necesidad de aclaración de cualquier irregularidad observada contra el presente Manual

-Cooperación en las Investigaciones. Cooperar en las investigaciones internas o auditorías derivadas que establezca el Órgano de Cumplimiento Normativo de una denuncia o sospecha de incumplimiento, proporcionando información veraz y completa.

2.4.8. Participación en Formación Continua

- Asistencia a Capacitaciones y Talleres. Asistir a las sesiones de formación y capacitación continua organizadas por la Diócesis para profundizar en temas de cumplimiento, ética y prevención de riesgos.

-Actualización Permanente. Mantenerse actualizado sobre los cambios normativos y las políticas internas que afectan su trabajo y la gestión de los riesgos asociados.

2.4.9. Cumplimiento de Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo

-Respeto a las Normas de Seguridad Laboral. Cumplir con las normas de seguridad y salud establecidas para el personal y voluntarios, creando un ambiente seguro y libre de riesgos.

-Responsabilidad en el Entorno Laboral. Velar por el bienestar de otros compañeros, promoviendo prácticas seguras y reportando cualquier situación de riesgo en el entorno laboral.

2.4.10. Obligación de Confidencialidad

-Protección de Información Confidencial. Respetar la confidencialidad de toda información sensible de la Diócesis, incluyendo datos financieros, información personal y aspectos estratégicos que sean compatibles con el programa de cumplimiento normativo.

-Continuidad de la Confidencialidad: Mantener la confidencialidad de la información incluso después de finalizar su relación laboral o voluntaria con la Diócesis.

2.4.11. Cumplimiento de las Normas de la Iglesia y las Leyes Civiles

-Obediencia a la Legislación Civil y Canónica. Asegurarse de que todas las actividades y decisiones estén en conformidad tanto con las leyes civiles como con el Derecho Canónico.

-Representación Ética de la Iglesia. Actuar como representantes éticos de la Iglesia y de la Diócesis, evitando cualquier conducta que pueda dañar su imagen o los valores que promueve.

2.5. Obligaciones de personas con responsabilidad en la gestión y dirección de personas.

Por lo que respecta a las personas con responsabilidad en la gestión de recursos de la Diócesis de Canarias, éstas tienen obligaciones especiales en este manual de cumplimiento. Su rol es fundamental para garantizar que las actividades diocesanas se lleven a cabo de manera ética, transparente y acorde a la normativa vigente. A continuación, se detallan las principales obligaciones para estos cargos de responsabilidad:

2.5.1. Liderazgo y Promoción de una Cultura Ética

-Ejemplo de Integridad. Actuar como modelo de conducta ética, asegurando que sus decisiones y acciones reflejen los valores de la Diócesis y el respeto al código de cumplimiento.

-Fomento de la Cultura de Cumplimiento. Promover activamente el cumplimiento de las normas entre sus equipos, enfatizando la importancia de la ética, la transparencia y la responsabilidad en todas las actividades.

2.5.2. Responsabilidad en la Gestión de Recursos

-Administración Responsable. Asegurar el uso adecuado y eficiente de los recursos financieros, materiales y humanos, evitando cualquier tipo de desperdicio o malversación de fondos.

-Control Financiero Implementar y supervisar los controles internos necesarios para garantizar la transparencia y la correcta utilización de fondos, incluyendo la realización de informes financieros precisos y accesibles.

-Rendición de Cuentas. Ser responsable y transparente en la rendición de cuentas, proporcionando informes claros sobre el uso de recursos y la gestión financiera.

2.5.3. Protección de Bienes de la Diócesis

-Mantenimiento y Cuidado de Bienes. Garantizar que los bienes de la Diócesis, como instalaciones, equipos y materiales, sean utilizados exclusivamente para fines eclesiásticos y estén adecuadamente conservados y con especial cuidado de los bienes de interés artístico.

-Prevención de Fraude y Abuso de Recursos. Desarrollar y aplicar medidas preventivas contra el fraude, el robo y el mal uso de los activos de la Diócesis, estableciendo procedimientos de auditoría y control.

2.5.4. Gestión de Personas y Recursos Humanos

-Selección y formación ética. Velar por procesos de selección justos y transparentes, asegurando que los empleados y voluntarios comprendan el Programa de Cumplimiento Normativo y reciban la capacitación necesaria.

-Supervisión y orientación. Supervisar el desempeño de los empleados y voluntarios, proporcionando orientación y retroalimentación para asegurar que sus acciones cumplan con las normas éticas y legales.

- Promoción de un entorno laboral respetuoso. Crear y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso, libre de acoso y discriminación, y fomentar relaciones laborales basadas en el respeto y la colaboración.

2.5.5. Prevención y gestión de conflictos de Interés.

Características clave del conflicto de interés:

- Interés personal vs. Interés institucional. Se produce cuando el juicio o la acción del sujeto en representación de la Diócesis pueden estar indebidamente influenciados por un beneficio personal, familiar o de terceros.

- Percepción de imparcialidad. Incluso cuando no haya un beneficio real, la apariencia de un conflicto de interés puede socavar la confianza de los fieles y la sociedad en la integridad de la gestión diocesana.

- Ámbitos comunes. Los conflictos de interés pueden surgir en:

- Contratación de proveedores o personal
- Gestión de bienes y recursos financieros
- Asignación de subvenciones o ayudas
- Participación en consejos económicos o comisiones de decisión
- Inversiones financieras o inmobiliarias

- Obligación de declaración y abstención. Toda persona sujeta al modelo de cumplimiento debe declarar los posibles conflictos de interés y abstenerse de participar en la toma de decisiones afectadas.

El objetivo de esta definición y su regulación es garantizar:

- La integridad en la toma de decisiones
- La transparencia en el uso de los recursos eclesiales
- La responsabilidad ante la comunidad católica y la sociedad civil

- El cumplimiento de los principios canónicos y normativos (cf. c. 1284 CIC y orientaciones de la Conferencia Episcopal Española)
- Declaración de Conflictos. Identificar y declarar cualquier posible conflicto de interés propio o en su equipo, y abstenerse de participar en decisiones donde exista un conflicto personal que pudiera comprometer la objetividad.
- Supervisión de Conflictos en el Equipo. Supervisar y gestionar los conflictos de interés que puedan surgir en el equipo, asegurando que estos se resuelvan de forma ética y conforme al código de cumplimiento.

2.5.6. Cumplimiento de normativas de protección de datos y privacidad

- Protección de Información Sensible. Asegurar que toda información sensible y personal, especialmente de los empleados, voluntarios y miembros de la comunidad, se maneje de acuerdo con las normativas de protección de datos.
- Control de Acceso a la Información. Establecer controles de acceso para evitar la divulgación no autorizada de información confidencial y asegurar que solo el personal autorizado acceda a los datos.

2.5.7. Promoción de la denuncia responsable

- Fomento de un Ambiente Seguro para Denunciar. Promover un ambiente donde los empleados y voluntarios se sientan seguros y

apoyados al reportar posibles irregularidades o incumplimientos del código.

-Confidencialidad y Protección del Denunciante. Garantizar la confidencialidad y protección de cualquier persona que denuncie infracciones, promoviendo la utilización adecuada del canal ético de denuncias.

2.5.8. Supervisión y control del cumplimiento. El OCN (Órgano de Cumplimiento Normativo) será el encargado de:

-Monitoreo de Procedimientos y Normas. Supervisar que las políticas y procedimientos establecidos se lleven a cabo correctamente en todas las áreas bajo su responsabilidad.

-Auditoría y Evaluación Regular. Realizar evaluaciones y auditorías periódicas en las áreas bajo su supervisión para asegurar que los recursos y actividades se gestionen de acuerdo con las normas establecidas.

2.5.9. Obligación de Capacitación Continua

-Participación en Formación. Asistir a las capacitaciones en materia de cumplimiento y éticas organizadas por la Diócesis, para actualizarse en normativas y mejorar sus habilidades de supervisión.

-Formación del Equipo. Facilitar que los miembros de su equipo reciban también formación sobre el código de cumplimiento, asegurando que comprendan sus responsabilidades y conozcan las políticas aplicables.

2.5.10. Informe de Irregularidades y Cooperación en Investigaciones

- Denuncia de Incumplimientos. Todas las personas sujetas a este Manual están obligadas a Informar de inmediato cualquier situación de incumplimiento, sospecha de fraude o abuso de recursos detectados en su área de responsabilidad.

- Cooperación en Investigaciones Internas. Colaborar plenamente en las investigaciones internas o auditorías que el Órgano de Cumplimiento Normativo realice, proporcionando toda la información y documentación necesaria de manera veraz y completa.

3.- El código ético como norma de conducta.

3.1. Objetivos:

- Establecer directrices. Proveer un marco claro de normas y principios que orienten las acciones de todos los integrantes de la organización.
- Promover un ambiente respetuoso. Fomentar un ambiente de respeto, inclusión y dignidad, en el cual cada persona se sienta segura y valorada.
- Garantizar el compromiso ético. Reafirmar nuestro compromiso con la ética, la responsabilidad y la excelencia en cada una de nuestras acciones.
- Construir confianza. Fortalecer la confianza entre nuestros miembros, clientes, socios y la sociedad en general, consolidando nuestra reputación como una organización íntegra y profesional.

El código ético como norma de conducta viene a constituir el pilar fundamental de nuestro Programa de Cumplimiento Normativo que rige nuestra cultura organizacional, y todos los miembros están llamados a promover sus valores en cada interacción y en cada decisión que tomen.

3.2. Ámbito de aplicación.

El presente código ético de la Diócesis de Canarias es parte del Programa de cumplimiento Normativo y como parte de este Manual es aplicable a todas las personas que participan en las actividades, servicios y misiones de la Diócesis, independientemente de su función, cargo o responsabilidad. Esto incluye a los miembros del clero, religiosos y religiosas, personal administrativo, empleados laicos, voluntarios, colaboradores, personas que presten servicios profesionales y cualquier otra persona que, de manera directa o indirecta, represente o esté vinculada a la Diócesis en sus labores.

El Código Ético es nuestra norma de Conducta que se debe respetar tanto en las actividades presenciales como en las acciones virtuales, como son las comunicaciones digitales, redes sociales y cualquier otra plataforma en la que se realicen labores o representaciones de la Diócesis de Canarias.

El cumplimiento de este Código es obligatorio y constituye una responsabilidad de cada miembro de la Diócesis. La falta de adherencia a sus lineamientos puede derivar en medidas correctivas que variarán según la gravedad de la falta y las circunstancias de cada caso. Este Código de Conducta busca fomentar un ambiente de respeto, transparencia y compromiso, en el que todos los miembros puedan participar y desarrollarse en un entorno de valores cristianos compartidos y de responsabilidad mutua.

3.3. Obligación de conocimiento

Es obligación de todas las personas que integran la Diócesis de Canarias conocer y cumplir el presente código. Además, el cumplimiento de estas normas no exime de cumplir el ordenamiento jurídico nacional, estatal, autonómico o insular.

3.4 Principios éticos.

El código de conducta de la Diócesis de Canarias se basa en principios éticos que reflejan el compromiso de todos los miembros con los valores cristianos, el código canónico, así como los más altos estándares de integridad y respeto. Estos principios orientan las acciones y decisiones de quienes forman parte de la Diócesis y sirven de guía para construir una comunidad de fe sólida y ejemplar.

- a) Respeto a la dignidad humana, cada persona es creada a imagen y semejanza de Dios, y, por tanto, merece un trato de respeto, dignidad y amor. En todas nuestras interacciones, se debe reconocer y valorar la singularidad de cada individuo, sin importar su condición social, raza, género, religión o situación personal.
- b) Integridad y transparencia, todas las acciones y decisiones deben basarse en la honestidad, la coherencia y la transparencia. Los miembros de la Diócesis se comprometen a actuar con rectitud y sinceridad, evitando cualquier conducta que pueda deshonar a la Iglesia o perjudicar la confianza de la comunidad.

Las personas sujetas deben actuar con integridad, honestidad y transparencia en el ejercicio de sus funciones.

En ningún caso desarrollarán actividades que puedan vulnerar los principios éticos y normas de conducta recogidas en el presente Código, la normativa interna o la Ley.

- c) Responsabilidad y compromiso, los miembros de la Diócesis asumen la responsabilidad de sus actos y de las consecuencias de los mismos, y se comprometen a cumplir con las obligaciones y misiones que se les han confiado. Esto incluye el uso ético de los recursos, la lealtad a la Diócesis y la dedicación al servicio de la comunidad.
- d) Justicia y equidad, actuar de manera justa e imparcial, asegurando que todas las personas reciban un trato equitativo y evitando favoritismos o discriminación. La justicia es un pilar de la fe cristiana y debe reflejarse en cada decisión, asegurando que se respeten los derechos de todos los miembros de la comunidad.
- e) Compasión y solidaridad, inspirados en el Evangelio, los miembros de la Diócesis deben actuar con compasión y empatía, especialmente hacia los más vulnerables y necesitados. Esto implica una actitud de escucha, comprensión y apoyo hacia quienes se encuentran en situación de sufrimiento, marginación o vulnerabilidad.
- f) Compromiso con la verdad. la búsqueda de la verdad es fundamental en la vida cristiana. Todos los miembros de la Diócesis deben comprometerse a hablar y actuar con sinceridad, evitar la difamación, el engaño o la falsedad, y defender la verdad en todos los aspectos de su vida y misión pastoral.
- g) Protección y seguridad de los menores y personas vulnerables, la Diócesis tiene el compromiso de velar por la seguridad de los menores y personas en situación de vulnerabilidad. Se espera que todos sus miembros sigan estrictamente los protocolos y normas para proteger a estos grupos y prevengan cualquier situación de riesgo, abuso o negligencia.

- h) Fraternidad y colaboración, fomentar un ambiente de fraternidad y espíritu de comunidad, basado en el respeto mutuo, el trabajo en equipo y la construcción de relaciones de apoyo y cooperación. La colaboración entre todos los miembros es fundamental para cumplir la misión evangelizadora y pastoral de la Iglesia.
- i) Servicio y humildad, inspirados en el ejemplo de Cristo, los miembros de la Diócesis deben actuar con humildad y espíritu de servicio, poniendo siempre el bien común y las necesidades de los demás por encima de los intereses personales. El servicio es la esencia del compromiso cristiano y debe reflejarse en cada aspecto de la vida pastoral.
- j) Lealtad y fidelidad a la Iglesia católica y a la Diócesis, todos los miembros deben actuar con lealtad y fidelidad a la Iglesia, defendiendo y promoviendo su misión y sus enseñanzas. Respetando las normas y valores de la Diócesis de Canarias, que es la representante en la Provincia de las Palmas de la fe católica. La lealtad se extiende también a los hermanos en la fe defendiendo la igual entre todos ellos sin distinción de raza ni sexo. Todos son iguales ante “los ojos de Dios todo poderoso”

3.5.- Normas de conducta

Las normas de conducta que a continuación se enumeran aspiran a ser las expectativas de comportamiento que debe tener y mantener dentro y fuera del lugar de trabajo.

Estas normas de conducta podrán ser ampliadas con protocolos de actuación que den contenido a las normas que establecemos con el objetivo de mantener un ambiente respetuoso, seguro y profesional:

3.5.1.-Respeto y trato digno

- Tratar a todas las personas con respeto, cortesía y amabilidad, independientemente de su género, raza, religión, orientación sexual, estatus socioeconómico o cualquier otra característica personal.
- Escuchar activamente a los demás y valorar sus opiniones, evitando interrupciones y manteniendo una actitud abierta al diálogo.

3.5.2.-Prohibición del Acoso y la Discriminación

- Abstenerse de cualquier forma de acoso, intimidación o discriminación en el lugar de trabajo o en cualquier interacción dentro de la organización.
- Informar de inmediato cualquier comportamiento de acoso o discriminación al supervisor o al departamento de Recursos Humanos.

3.5.3.-Integridad y honestidad

- Actuar con integridad y honestidad en todas las interacciones y responsabilidades, evitando comportamientos engañosos o fraudulentos.
- Ser transparente y honesto en la comunicación, incluyendo la correcta representación de la información y la veracidad en los reportes de trabajo.

3.5.4.-Confidencialidad y privacidad

- Respetar la confidencialidad de la información personal y profesional de los demás, y proteger cualquier dato sensible o confidencial al que se tenga acceso en el ámbito laboral.

- No compartir información confidencial sin el permiso adecuado y sólo hacerlo en el contexto de sus funciones.

3.5.5.-Responsabilidad y puntualidad

- Cumplir con los compromisos y responsabilidades asignadas en tiempo y forma.

- Asistir puntualmente a las reuniones, actividades o compromisos, y notificar con anticipación cualquier retraso o ausencia.

3.5.6.-Uso responsable de recursos y bienes de la organización

- Usar los recursos de la organización (incluyendo materiales, herramientas, tecnología y tiempo) de manera ética y responsable, sin incurrir en uso indebido o para fines personales.

- Mantener los espacios de trabajo limpios y en buen estado, y reportar cualquier daño o pérdida de los bienes de la organización.

3.5.7.-Cumplimiento de las políticas y normas de la organización

- Conocer y cumplir todas las políticas, procedimientos y normas de la organización, incluyendo las relacionadas con seguridad, salud, y protección de datos.

- Participar en los programas de capacitación y actualización necesarios para entender y cumplir con las políticas de la organización.

3.5.8.-Conflictos de Interés

Durante el desempeño de sus funciones, las personas sujetas deben actuar con imparcialidad e independencia, tomando decisiones en las que prevalezcan los intereses de la Diócesis sobre los personales o de terceras personas, y actuando de forma legal y ética ante la aparición de cualquier conflicto de interés.

Salvo autorización expresa, las personas sujetas que por sus funciones dispongan capacidad de contratar personas se abstendrán de aprobar, fijar condiciones, elaborar propuestas, preparar informes o influir de otro modo en los procedimientos relativos a contrataciones en las que ellas mismas figuren como beneficiarias o garantes. El deber de abstención se aplicará igualmente a las contrataciones de familiares o de personas con las que la persona sujeta comparta intereses, así como de personas jurídicas con las que mantuviera cualquier tipo de vinculación.

Ante la aparición de cualquier conflicto de interés, las personas sujetas deberán ponerlo en conocimiento de la Diócesis, al objeto de determinar el alcance de la situación y modo de actuar en caso de incompatibilidad.

3.5.9.-Comunicación Respetuosa y Profesional

- Utilizar un lenguaje claro, respetuoso y profesional en todas las comunicaciones, ya sean verbales, escritas o digitales.
- Evitar la difusión de rumores, chismes o comentarios malintencionados que puedan afectar la moral o el ambiente laboral.

3.5.10.-Conducta ética y ejemplo de liderazgo

- Ser un modelo de conducta ética y liderar con el ejemplo, especialmente para aquellos en posiciones de liderazgo.
- Promover una cultura de ética e integridad, y actuar de acuerdo con los valores de la organización.

3.5.11.-Prohibición de drogas y alcohol en el lugar de trabajo

- No consumir, poseer o distribuir drogas o alcohol en el lugar de trabajo o durante las horas laborales.
- Abstenerse de asistir al lugar de trabajo bajo los efectos de sustancias que puedan afectar el rendimiento o poner en peligro la seguridad de los demás.

3.5.12.-Protección contra conductas violentas o amenazantes

- Abstenerse de cualquier comportamiento violento, intimidante o amenazante hacia compañeros de trabajo, clientes o cualquier otra persona en el entorno laboral.
- Reportar cualquier incidente de violencia o amenaza de inmediato, para asegurar un ambiente seguro y respetuoso.

3.5.13.-Responsabilidad ambiental

- Adoptar prácticas sostenibles en el lugar de trabajo, incluyendo el uso eficiente de los recursos y el reciclaje.

- Evitar cualquier acción que pueda dañar el medio ambiente y apoyar las iniciativas de sostenibilidad de la organización.

3.5.14.-Responsabilidad en el uso de medios y tecnologías

- Usar las tecnologías, plataformas y herramientas digitales proporcionadas por la organización de manera responsable y únicamente para fines laborales.
- Proteger la información de la organización al utilizar dispositivos digitales, incluyendo el respeto a las políticas de ciberseguridad.

3.5.15.-Rendición de cuentas y transparencia

- Rendir cuentas sobre las decisiones y acciones tomadas en el contexto laboral, y corregir cualquier error o malentendido de manera rápida y transparente.
- Colaborar en procesos de auditoría o revisión cuando sea requerido, proporcionando la información necesaria de forma veraz y oportuna.

Estas normas de conducta ayudan a crear un ambiente de trabajo seguro, ético y respetuoso, promoviendo la cohesión y el cumplimiento de la misión y visión de la organización.

4. Identificación de los riesgos penales

La identificación de los riesgos penales en la Diócesis de Canarias es otro paso más en la creación del modelo de cumplimiento. A modo de introducción, la política de cumplimiento normativo y los riesgos penales

derivados de su inobservancia de las organizaciones, nacen en un primer momento con la reforma del Código de Derecho Penal llevada a cabo por la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio y sobre todo con la Reforma por Ley Orgánica 1/2015 de 30 de marzo que establece que establece el concepto de modelos de organización y gestión eficaces (programas de cumplimiento) como eximente o atenuante de responsabilidad penal.

Se debe hacer un análisis detallado de las actividades y áreas donde se puedan dar situaciones que deriven en responsabilidades penales, dado el marco de regulación aplicable en España. En este contexto, los riesgos penales que la Diócesis debe gestionar abarcan diversas áreas clave, como el manejo de recursos económicos, la protección de menores y personas vulnerables, la protección de datos, y el cumplimiento normativo en materia de seguridad y derechos laborales. El mapa de riesgos debe configurarse como una herramienta proactiva y en constante actualización y corrección, en caso necesario. A continuación, se identifican algunos de los principales riesgos penales.

4.1. Riesgos relacionados con el manejo de recursos económicos.

-Malversación de Fondos y apropiación Indevida. Existe el riesgo de que personas que administran recursos de la Diócesis puedan hacer un uso inadecuado o desviación de fondos o donaciones para fines personales o no autorizados.

-Fraude y Estafa. Riesgo de que se lleven a cabo conductas fraudulentas en la captación de fondos, como la presentación de información falsa para obtener subvenciones o donaciones.

-Blanqueo de Capitales. La Diócesis debe asegurarse de que las donaciones y transacciones no sean utilizadas como un medio para el

blanqueo de dinero, verificando el origen legítimo de los fondos y cumpliendo con las normativas de prevención.

4.2. Riesgos en la protección de menores y personas vulnerables.

-Delitos de abuso y maltrato La protección de menores y personas vulnerables es una prioridad. El riesgo penal incluye la posibilidad de que se produzcan situaciones de abuso o agresión sexual, maltrato o acoso, especialmente en actividades de catequesis, colegios y otros entornos diocesanos.

-Encubrimiento de delitos. Existe el riesgo de que, en caso de situaciones de abuso, algunas personas en posiciones de autoridad puedan no denunciar o intentar ocultar estos actos, lo que también conlleva responsabilidad penal.

-Omisión del deber de denunciar. Todo el personal tiene el deber de denunciar cualquier sospecha o conocimiento de actos ilícitos, especialmente los que afectan a menores o personas vulnerables, siendo un riesgo no cumplir con esta obligación.

4.3. Riesgos en materia de protección de datos personales

-Violación de la privacidad y uso Indebido de datos. Dada la cantidad de datos personales que maneja la Diócesis (de empleados, voluntarios, feligreses, etc.), existe el riesgo de incumplir las normativas de protección de datos (RGPD) si no se almacenan, protegen y procesan adecuadamente.

-Acceso No Autorizado a información confidencial. Existe el riesgo de que información sensible, como datos médicos, financieros o personales de menores, sea accesible o divulgada sin autorización, lo cual puede conllevar sanciones penales.

4.4. Riesgos laborales y de seguridad en el trabajo

-Delitos contra los derechos de los trabajadores. Riesgo de incurrir en prácticas laborales contrarias a la normativa, como incumplimiento en las condiciones de trabajo, discriminación, acoso laboral, u omisión de derechos de los trabajadores y voluntarios.

- Infracción de normas de prevención de riesgos laborales. Existe el riesgo penal de no cumplir con las normativas de seguridad y salud laboral, poniendo en peligro a empleados y colaboradores en las actividades y eventos organizados por la Diócesis.

4.5. Riesgos en contratación y gestión de proveedores

- Corrupción y sobornos. Riesgo de que se realicen prácticas corruptas en la contratación de proveedores, como sobornos o comisiones ilícitas, en procesos de adjudicación de servicios o compras.

- Falsedad documental. Existe el riesgo de que se falsifiquen documentos o se presente información falsa en contratos o informes financieros para justificar gastos o adquisiciones.

4.6. Riesgos asociados a la fiscalidad y obligaciones tributarias

-Fraude fiscal. Riesgo de cometer fraude fiscal si no se cumple con las obligaciones tributarias adecuadamente, incluyendo la declaración y pago de impuestos.

- Ocultación de ingresos. En el caso de donaciones o ingresos procedentes de actividades económicas, puede existir el riesgo de ocultar o no declarar adecuadamente estos ingresos a las autoridades fiscales.

4.7. Riesgos relacionados con el derecho de propiedad intelectual

-Infracción de derechos de autor. Riesgo de utilizar sin autorización contenidos protegidos por derechos de autor, como textos, imágenes o música, en publicaciones, eventos o redes sociales de la Diócesis, lo cual puede llevar a sanciones penales.

4.8. Riesgos en el uso y mantenimiento de instalaciones y bienes de interés artístico y cultural (BIC)

-Responsabilidad por accidentes o lesiones. Existe el riesgo penal asociado a la responsabilidad civil en caso de que alguien sufra un accidente o lesión en instalaciones de la Diócesis, si no se cumple con las medidas de seguridad y mantenimiento.

-Incumplimiento de normativas urbanísticas, de construcción o bienes de interés artístico y cultural. En el caso de realizar obras o renovaciones en los bienes, será necesario cumplir con la normativa de conservación del patrimonio cultural, urbanístico y de construcción; de lo contrario, podría incurrirse en responsabilidades legales.

4.9. Riesgos en el trato y la comunicación pública

-Delitos de Calumnia e Injurias. Existe el riesgo de realizar declaraciones difamatorias o calumnias contra personas u otras organizaciones, en el contexto de la comunicación pública o en redes sociales, que podrían derivar en sanciones penales.

-Discriminación o Discursos de Odio. Evitar toda comunicación que pueda ser interpretada como discriminatoria o incitar al odio contra personas o colectivos por motivos de raza, religión, género u orientación sexual.

4.10. Riesgos en la responsabilidad de supervisión y control

-Incumplimiento de Deberes de Supervisión: Las personas con roles de supervisión tienen el deber de asegurar que sus equipos cumplan con las normativas. Existe el riesgo de responsabilidad penal si se omite la supervisión o se ignoran comportamientos ilícitos dentro de sus áreas de control.

-Omisión de Control sobre los Recursos de la Diócesis: El riesgo incluye negligencias en la supervisión de los recursos, lo que podría facilitar situaciones de fraude, apropiación indebida o mal uso de los bienes de la Diócesis.

La identificación y gestión de estos riesgos penales es esencial para asegurar que la Diócesis de Canarias opere dentro del marco legal y ético, protegiendo a su comunidad y manteniendo su integridad institucional.

4.11 Mapa de riesgos de la Diócesis de Canarias

Una vez definidos los riesgos penales que tienen una probabilidad de ocurrencia mínima en el devenir diario de la Diócesis de Canarias, se

quiere ver el impacto de los mismos en la institución. Por ello adjuntamos en documento anexo y de forma gráfica el MAPA DE RIESGOS PENALES DE LA DIOCESIS DE CANARIAS.

5. Aprobación y entrada en vigor.

Obispo y Consejo Episcopal. Una vez que se haya oído al OCN (Órgano de Cumplimiento Normativo) de la propia Diócesis deberá ser refrendarlo por los órganos de gobierno de la organización.

Pasos para la aprobación del código de conducta ética en una Diócesis:

- a) **Desarrollo y Revisión Inicial.** El equipo encargado elabora un borrador del Programa de Cumplimiento Normativo.
- b) **Consultas y Retroalimentación.** Este borrador se consulta con otros líderes de la Diócesis, como sacerdotes, religiosos y laicos comprometidos, y con expertos en ética y doctrina, para asegurar que sea adecuado y cubra todos los aspectos importantes.
- c) **Revisión Legal y Doctrinal.** La Diócesis puede contar con asesores legales y teológicos que revisen el código para asegurarse de que cumple con la legislación civil aplicable y con los principios de la doctrina católica.
- d) **Aprobación del Obispo.** El Programa de Cumplimiento Normativo, en su versión final, es presentado al obispo para su revisión y aprobación formal. Con su aprobación, el presente Programa entra en vigor.
- e) **Promulgación y Difusión.** Una vez aprobado, el Programa de Cumplimiento Normativo es promulgado oficialmente por el obispo, y su contenido se comunica y se difunde en toda la Diócesis, incluyendo parroquias, instituciones educativas y comunidades.

La aprobación por parte del obispo asegura que el Programa de Cumplimiento Normativo sea una guía legítima para la conducta ética de todos los agentes pastorales, empleados y voluntarios de la Diócesis, en consonancia con los valores de la Iglesia.

6. Difusión, aplicación e interpretación.

Para garantizar que el presente manual sea efectivo, es crucial que su difusión, aplicación e interpretación se realicen de manera estructurada, accesible y transparente. Aquí se describen los pasos y recomendaciones para cada una de estas áreas:

6.1. Difusión del Programa de Cumplimiento Normativo

-Comunicación Oficial. Tras su aprobación por el obispo, el Programa debe ser difundido oficialmente a toda la Diócesis. Esto incluye un anuncio formal en la página web diocesana, en boletines parroquiales y en comunicados a través de los canales oficiales.

-Distribución en Parroquias y Entidades: Cada parroquia, escuela y organización vinculada a la Diócesis debe recibir una copia digital y física del Programa de Cumplimiento Normativo para asegurar que todos los colaboradores puedan consultarlo.

- Capacitaciones y Talleres: Organizar sesiones de formación en parroquias y otras instituciones de la Diócesis para explicar el contenido del Programa y resolver dudas. Los talleres pueden enfocarse en ejemplos prácticos y estudios de caso para facilitar la comprensión.

- **Accesibilidad:** Asegurar que el código esté disponible en formatos accesibles, para garantizar su comprensión por toda la comunidad.

6.2. Aplicación del Programa de Cumplimiento Normativo

- Responsables de Supervisión.** Los responsables de la supervisión del cumplimiento del presente Manual será el Órgano de Cumplimiento Normativo, tal como se describirá más adelante.

- Políticas de Reporte y Canal de Denuncias.** Establecer canales de comunicación confidenciales y accesibles para que cualquier persona pueda reportar violaciones al Programa de Cumplimiento Normativo. Es importante que estos canales sean seguros y anónimos si se requiere, para proteger a quienes denuncien, tal como se describe más adelante

- Evaluación Regular.** Realizar auditorías periódicas para monitorear la adherencia al código de conducta. Estas evaluaciones pueden incluir encuestas, entrevistas y auditorías para identificar áreas de mejora.

- Medidas Disciplinarias.** Establecer un conjunto claro de sanciones o medidas correctivas para los incumplimientos del Manual, asegurando que se apliquen de manera justa y equitativa. Las sanciones pueden variar desde advertencias hasta acciones disciplinarias según la gravedad de la falta.

6.3. Interpretación del Programa de Cumplimiento Normativo

- Órgano de Cumplimiento Normativo: es el comité responsable de la interpretación del presente Manual, tal como se describirá más adelante

-Consulta con la autoridad diocesana: En situaciones que no estén claramente cubiertas por el presente Manual, el Órgano de Cumplimiento Normativo debe consultar con el obispo o con su delegado para obtener orientación y tomar decisiones coherentes con la doctrina y los valores de la Diócesis.

-Actualización y revisión: Establecer un proceso de revisión periódica del código de conducta, permitiendo que se realicen ajustes o actualizaciones según las necesidades cambiantes de la Diócesis y la evolución de la normativa.

Estos pasos aseguran que el Manual de Cumplimiento sea entendido, aceptado y aplicado correctamente en toda la Diócesis de Canarias. Además, la interpretación y actualización constante ayudan a que el código se mantenga relevante y adecuado a los tiempos, promoviendo un ambiente ético y respetuoso en todas las actividades diocesanas.

7. Actualizaciones

La actualización del Manual de Cumplimiento de la Diócesis de Canarias es un proceso necesario para mantener el documento relevante, vivo y adecuado a los desafíos y cambios de la sociedad, la legislación y las necesidades de la comunidad diocesana. Aquí se detallan los pasos para realizar estas actualizaciones de manera efectiva:

7.1. Frecuencia de las Actualizaciones

-*Revisión Periódica.* Se recomienda que mapa de riesgos sea revisado al de forma anual, o según lo considere necesario el Órgano de

Cumplimiento Normativo. Esto permite ajustar las normas en función de las experiencias vividas en la Diócesis y cualquier cambio en la legislación o normativas eclesiásticas.

-Revisión Extraordinaria. Además de la revisión periódica, se pueden hacer revisiones extraordinarias cuando surgen situaciones urgentes, como cambios en la legislación civil o directrices de la Conferencia Episcopal, o en respuesta a un caso particular que revele lagunas o áreas de mejora en el Programa de Cumplimiento Normativo.

7.2. Proceso de Actualización

El Órgano de Cumplimiento Normativo será en encargado de mantener actualizado el presente Manual, quienes estarán pendientes de las posibles adaptaciones.

7.3. Aprobación de las Actualizaciones

-Validación por el Obispo: Una vez que el comité de revisión finaliza las modificaciones, estas deben ser presentadas al obispo diocesano para su aprobación oficial. La autoridad del obispo es esencial para promulgar cualquier cambio y darle validez dentro de la Diócesis.

-Consulta con la Conferencia Episcopal: En caso de cambios significativos, el obispo puede optar por consultar a la Conferencia Episcopal o al Vaticano para asegurar que las actualizaciones estén en línea con las orientaciones generales de la Iglesia.

7.4. Comunicación de los Cambios

-Anuncio Formal: La Diócesis debe comunicar oficialmente los cambios del Manual a todos los miembros de la comunidad a través de la página web diocesana, boletines y otros medios de comunicación oficial.

-Capacitación sobre las Actualizaciones: Organizar sesiones informativas y talleres en parroquias y otras instituciones diocesanas para explicar los cambios y responder a cualquier pregunta. Esto es especialmente importante si los cambios afectan la forma en que las personas deben actuar o reportar situaciones.

-Distribución del Manual Actualizado: Asegurarse de que todos los agentes pastorales y empleados tengan acceso al Manual actualizado, preferiblemente en formato digital y físico, y que sea fácil de consultar en la web diocesana.

7.5. Mecanismos de Retroalimentación Continua

-Canal de Comentarios y Sugerencias: Establecer un canal de comunicación para que los miembros de la Diócesis puedan enviar comentarios o sugerencias sobre el Manual en cualquier momento. Esto permite detectar áreas de mejora de forma continua.

-Evaluación Anual de Efectividad: Realizar una evaluación anual sobre la efectividad del Manual, recopilando datos sobre su aplicación y observando si las normas actuales logran los objetivos de la Diócesis en cuanto a ética y comportamiento.

7.6. Principios de las Actualizaciones

-Transparencia: Informar de manera clara a todos los miembros de la Diócesis sobre las razones de las actualizaciones y el proceso seguido, para asegurar la confianza y el compromiso con el Programa de Cumplimiento Normativo y por ende con su Manual..

-Proporcionalidad y Contextualización: Adaptar el Programa de Cumplimiento Normativo a las realidades y necesidades específicas de la Diócesis, sin perder de vista los valores y principios universales de la Iglesia.

-Flexibilidad y Adaptabilidad: El Programa debe mantenerse flexible para responder a nuevas situaciones y desafíos sin perder su coherencia con la ética cristiana.

Estas actualizaciones permiten que el Programa de la Diócesis de Canarias siga siendo una herramienta eficaz para guiar a todos los miembros de la comunidad en la vivencia de su fe y en su compromiso con los valores cristianos.

8.-Régimen disciplinario y de sanciones

8.1. Generales del Sistema Disciplinario

La finalidad de la existencia del Programa de Cumplimiento Normativo y de los Protocolos de actuación que se establezcan es asegurar y garantizar que la Diócesis cumple con todas las obligaciones legales que le

corresponden, así como prevenir la comisión de delitos de distinta naturaleza o reducir el riesgo de que los mismos sean cometidos.

En este contexto, el artículo 31 bis.2 del Código Penal prevé que las personas jurídicas pueden quedar eximidas de responsabilidad penal en aquellos casos en los que (i) se adopten por parte del órgano de administración, modelos de organización y gestión con medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir delitos o para reducir el riesgo de su comisión; (ii) la supervisión del funcionamiento y del cumplimiento del modelo de prevención mencionado con anterioridad sea confiada a un órgano de la empresa con poderes autónomos de iniciativa y de control o que tenga encomendada legalmente la función de supervisar la eficacia de los controles internos de la empresa; (iii) los autores individuales hayan cometido el delito eludiendo fraudulentamente los modelos de organización y de prevención y; (iv) no se haya producido una omisión o un ejercicio insuficiente de las funciones de supervisión, vigilancia y control por parte del órgano encargado de la supervisión.

Así, el mismo artículo del Código Penal, en su apartado 5, hace referencia a los requisitos que deberán tener los “modelos de organización y gestión” y entre dichos requisitos, se incluye que estos, entre otras cosas *“Establecerán un sistema disciplinario que sancione adecuadamente el incumplimiento de las medidas que establezca el modelo”*

En resumen, para garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales y evitar o reducir el riesgo de la comisión de delitos, es necesario, además de velar por el cumplimiento de lo contenido tanto en el Código Ético como en los Protocolos, establecer mecanismos que fomenten la implicación individual de todas las Personas Vinculadas a la Diócesis en la observancia de lo contenido en los mismos, de tal manera que la no observancia de las obligaciones allí contenidas, tenga consecuencias de carácter disciplinario para las personas infractoras, mecanismo que tiene

además la finalidad de que la Diócesis pueda quedar eximida de responsabilidad penal en ciertos casos.

Por tanto el sistema disciplinario de la Diócesis debe:

- Garantizar el cumplimiento de la normativa canónica y civil.
- Preservar la integridad y el buen nombre de la Iglesia.
- Asegurar un proceso justo y transparente.
- Proteger los derechos de los fieles, clérigos y colaboradores.

La normativa aplicable será:

- Código de Derecho Canónico (CIC, 1983).
- Normas específicas de la Conferencia Episcopal Española.
- Regulaciones civiles aplicables a asociaciones religiosas en España.
- Legislación de carácter civil afectada por materia de cumplimiento normativo

8.3. Tipificación de Infracciones

Las infracciones se dividen en tres categorías según su gravedad: Leves, Graves y Muy Graves.

A) Infracciones Leves

- Falta de puntualidad en actividades litúrgicas o administrativas.
- Uso inadecuado de recursos diocesanos.
- Conducta irrespetuosa en reuniones o actos oficiales.
- Falta de diligencia y rigor en el trabajo diario de la Curia.

B) Infracciones Graves

- Incumplimiento reiterado de deberes pastorales.
- Uso indebido de bienes eclesiásticos con perjuicio económico.
- Divulgación no autorizada de información confidencial.
- Falta de obediencia a la autoridad eclesiástica en asuntos administrativos.

C) Infracciones Muy Graves

- Abuso de poder o autoridad dentro de la Diócesis.
- Conductas contrarias a la moral o escándalo público.
- Desobediencia grave a la autoridad eclesiástica (cánones 1371-1389 CIC).
- Malversación de fondos o corrupción.
- Delitos de abuso o violación de derechos fundamentales.

8.4. Medidas Disciplinarias

Las sanciones se aplican de acuerdo con la gravedad de la falta y pueden ser escalonadas.

A) Sanciones para Infracciones Leves

- Amonestación verbal o escrita.
- Sesión formativa obligatoria.
- Llamado de atención ante la comunidad.
- Amonestación verbal
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

B) Sanciones para Infracciones Graves

- Suspensión temporal de funciones eclesiásticas.
- Retiro de beneficios o asignaciones económicas.

- Supervisión obligatoria por un superior eclesiástico.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

C) Sanciones para Infracciones Muy Graves

- Suspensión "a divinis" (prohibición de ejercer el ministerio sacerdotal).
- Expulsión del cargo o comunidad religiosa.
- Notificación a la Santa Sede para posibles medidas canónicas.
- Comunicación a las autoridades civiles en caso de delitos tipificados en el Código Penal.
- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días
- Inhabilitación temporal para el ascenso por un periodo de 3 años.
- Despido disciplinario.

8.5. Procedimiento Disciplinario

Fases del proceso

1. Recepción de la denuncia o reporte.

- Puede presentarse de forma escrita o verbal ante la Diócesis mediante los medios que determine la ley.
- Se garantiza la confidencialidad del denunciante.

2. Investigación preliminar.

- Por el órgano de Cumplimiento Normativo.
- Recopilación de pruebas y testimonios.

3. Dictamen y decisión.

- Evaluación de los hechos según el Derecho Canónico y el Derecho Civil.
- Determinación de sanción o archivo del caso.
- Traslado a la Jurisdicción Civil si procede.

4. Ejecutoria y seguimiento.

- Aplicación de la sanción y vigilancia de su cumplimiento.
- Derecho a apelación ante la Santa Sede si corresponde

5. Apelación y Revisión de Sanciones

- Proceso de Apelación: Las personas sancionadas tienen el derecho de apelar la decisión dentro de un plazo determinado. La apelación se presenta ante un comité designado o directamente ante la autoridad diocesana si la sanción es grave.
- Revisión Regular del Expediente: En el caso de sanciones menos severas, la Diócesis puede realizar revisiones periódicas del expediente de la persona sancionada para evaluar su progreso y comportamiento. Esto permite que las sanciones temporales sean revisadas y se brinde la oportunidad de reintegración.

6. Principios para la Aplicación de Sanciones

- Proporcionalidad: Las sanciones deben ser proporcionales a la gravedad del incumplimiento y al impacto en la comunidad.
- Justicia y Transparencia: Las sanciones se deben aplicar de manera justa, respetando los derechos de todos los involucrados y garantizando la transparencia en el proceso.

7. Reparación y Rehabilitación: Siempre que sea posible, el objetivo de la sanción debe incluir la corrección del comportamiento y la rehabilitación de la persona dentro de la comunidad.

8. La implementación de un proceso claro de sanciones y de apelación no sólo garantiza el cumplimiento del código ético, sino que también protege a la comunidad y fortalece los valores éticos de la Diócesis de Canarias.

8.5. Mecanismos de Prevención y Buenas Prácticas

- Código de conducta para clérigos y personal diocesano.
- Programas de formación en ética y responsabilidad eclesial.
- Implementación de políticas de cumplimiento normativo y transparencia.
- Creación de un canal de denuncias seguro y anónimo con un responsable del sistema Interno de Información al frente.

9. El Órgano de Cumplimiento Normativo.

El Órgano de Cumplimiento Normativo de la Diócesis de Canarias tiene un papel fundamental en el establecimiento, implementación y supervisión de las políticas de cumplimiento, asegurando que todas las actividades de la Diócesis se realicen de acuerdo con la normativa legal, los principios éticos y las directrices eclesiales. Esta institución es clave para mitigar los riesgos legales y éticos, promoviendo una cultura de integridad y transparencia dentro de la Diócesis.

Estará integrado por tres personas elegidas por la Autoridad Diocesana y necesariamente una ha de ser externa a la Diócesis quien ejercerá de presidente y responsable del Órgano y será el denominado “oficial de cumplimiento”.

A continuación, se detallan las funciones y responsabilidades principales del Órgano de Cumplimiento Normativo de la Diócesis de Canarias:

9.1. Desarrollo e Implementación del Programa de Cumplimiento.

- Diseño del Programa de Cumplimiento: Desarrollar y poner en marcha un programa integral de cumplimiento que cubra todos los aspectos relevantes para la Diócesis, incluyendo ética, cumplimiento normativo, prevención de riesgos penales, y protección de datos.

- Adaptación a la Normativa Eclesiástica y Civil: Asegurarse de que el programa de cumplimiento normativo cumpla tanto con las leyes civiles de España como con las normas del Derecho Canónico, garantizando que todas las actividades de la Diócesis estén alineadas con ambas normativas.

9.2. Evaluación y Gestión de Riesgos

- Identificación de Riesgos: Identificar y evaluar los riesgos potenciales a los que se enfrenta la Diócesis en diferentes áreas (económica, laboral, penal, de protección de menores, etc.).

- Desarrollo de Estrategias de Mitigación: Proponer y supervisar estrategias para mitigar los riesgos identificados, implementando políticas

y procedimientos de control que minimicen la posibilidad de incumplimientos.

9.3. Capacitación y Sensibilización

- Formación en Cumplimiento Normativo: Diseñar y coordinar programas de formación y sensibilización para todos los miembros de la Diócesis (empleados, voluntarios, autoridades eclesiásticas, etc.) sobre las políticas de cumplimiento normativo, ética y prevención de riesgos.
- Llevar un registro centralizado de adhesiones y puestas en conocimiento del programa de cumplimiento normativo.
- Fomentar una Cultura de Cumplimiento: Promover una cultura organizacional basada en la ética y el cumplimiento de las normas, asegurando que todos los miembros comprendan la importancia de seguir los procedimientos establecidos.

9.4. Supervisión y Monitoreo del Cumplimiento

- Auditorías Internas y Control: Realizar auditorías periódicas para verificar que se están cumpliendo las políticas y procedimientos establecidos en el Programa de Cumplimiento Normativo.
- Monitoreo Continuo: Supervisar continuamente las actividades diocesanas para identificar posibles irregularidades, implementando sistemas de monitoreo que ayuden a detectar a tiempo cualquier riesgo de incumplimiento.

9.5. Canal de Denuncias y Gestión de Incidencias

- Gestión del Canal Ético: Establecer y gestionar un canal de denuncias confidencial y accesible, permitiendo a los miembros de la Diócesis informar de cualquier incumplimiento o irregularidad sin temor a represalias.
- Investigación de Incidencias: Investigar las denuncias recibidas, gestionando adecuadamente las situaciones de incumplimiento y asegurando que se adopten medidas correctivas cuando sea necesario.

9.6. Asesoramiento y apoyo a los máximos responsables de la Diócesis

- Asesoramiento Legal y Ético: Proporcionar asesoramiento continuo a los responsables de la Diócesis sobre cuestiones legales y éticas, ayudando a tomar decisiones que cumplan con las normativas vigentes.
- Recomendaciones para la Mejora: Informar a la alta dirección sobre cualquier área de mejora en el cumplimiento y proponer medidas correctivas o preventivas.

9.7. Protección de Datos y Privacidad

- Cumplimiento con la Protección de Datos: Asegurarse del funcionamiento y cumplimiento de la figura del Delegado de Protección de datos que la Diócesis cumpla con la normativa de protección de datos personales (como el RGPD) en el manejo y tratamiento de datos confidenciales de feligreses, empleados y colaboradores.

- Auditoría y Control de Datos: Supervisar que se adopten las medidas necesarias para proteger la privacidad de los datos, implementando procesos de control y auditoría de acceso a la información sensible.

9.8. Comunicación y Reporte

- Informes Periódicos: Elaborar y presentar informes periódicos sobre el estado del cumplimiento a la alta dirección y, en su caso, al consejo o al obispo, detallando los riesgos identificados, las acciones tomadas y el estado de las auditorías.
- Transparencia en la Gestión: Fomentar la transparencia en las actividades de la Diócesis, asegurando que los informes y las auditorías sean accesibles a los responsables clave y, cuando sea apropiado, a los miembros de la comunidad.

9.9. Vigilancia de la Legalidad y la Ética

- Cumplimiento de Normas Canónicas: Asegurarse de que las actividades de la Diócesis no solo cumplan con las leyes civiles, sino también con las normas del Derecho Canónico y los principios de la Iglesia Católica.
- Monitorización de Cambios Normativos: Estar al tanto de los cambios en la legislación civil, eclesiástica y en las mejores prácticas internacionales en materia de cumplimiento normativo y hacer las modificaciones necesarias en las políticas internas.
- Se reunirá cada dos meses y analizarán lo acontecido en la actividad encomendada. Se levantará la correspondiente acta

9.10. Prevención de Delitos y Fraude

- Implementación de Controles Preventivos: Desarrollar políticas de prevención de delitos, como la prevención del blanqueo de capitales, fraudes financieros, y delitos contra la propiedad, especialmente en la gestión de los recursos de la Diócesis.

- Evaluación de Proveedores y Socios: Supervisar la contratación de proveedores y socios para asegurar que cumplan con las normativas legales y éticas, minimizando riesgos asociados a prácticas ilegales o inmorales.

9.11. Seguimiento de Sanciones y Repercusiones

- Gestión de Sanciones: Gestionar las sanciones o medidas disciplinarias en caso de que se detecten incumplimientos dentro de la Diócesis, asegurando que las sanciones sean proporcionales y justas.

- Implementación de Mejoras: Proponer mejoras continuas al sistema de cumplimiento normativo, basándose en la retroalimentación de las auditorías internas, las investigaciones y las mejores prácticas en el sector.

9.12. Perfil del Oficial de Cumplimiento externo de la Diócesis de Canarias

Los miembros del Órgano de Cumplimiento Normativo deben ser personas con un perfil altamente ético, con conocimientos en derecho eclesiástico, derecho civil y penal, y prevención de delitos.

El presidente que deberá ser externo además, debe tener habilidades de liderazgo, comunicación efectiva y capacidad para gestionar equipos y resolver conflictos.

Cualificaciones recomendadas:

- Formación en Derecho, Derecho Canónico, o áreas relacionadas.
- Experiencia en la gestión de riesgos y auditorías.
- Capacidad de comunicación y formación para sensibilizar a todo el personal de la Diócesis.

El Órgano de Cumplimiento Normativo es esencial para garantizar que la Diócesis de Canarias mantenga su compromiso con los valores cristianos y la ética, al tiempo que cumple con las normativas legales y eclesiásticas en un entorno seguro y transparente.