



VILLA SAN JOSÉ

Código Ético

2024

Tabla de contenido

1.	Presentación	2
2.	Introducción	3
3.	Ámbito de aplicación	4
4.	Adopción del contenido	5
5.	Valores	6
6.	Principios de comportamiento ético	7
7.	Compromisos con los grupos de interés	11
7.1.	Proveedores	11
7.2.	Colaboradores	11
7.3.	Usuarios	11
7.4.	Familias	12
7.5.	Relaciones con la Administración	12
8.	Compromiso con el mercado	13
8.1.	Política Anti-Corrupción	13
9.	Compromiso con el ejercicio de la actividad	14
9.1.	Medio Ambiente	14
9.2.	Intimidad	14
9.3.	Igualdad	14
9.4.	Propiedad Intelectual e Industrial	15
9.5.	Seguridad informática	15
9.6.	Conflicto de Intereses	15
9.7.	Regalos y atenciones extraordinarias	15
10.	Compromiso con un entorno laboral digno	17
10.1.	Derechos de los trabajadores	17
10.2.	Seguridad en el trabajo	17
11.	Cultura de cumplimiento	18
11.1.	Canal Ético	18
11.2.	Confidencialidad y no represalias	19
11.3.	Medidas disciplinarias	19
11.4.	Supervisión y Control	19
12.	Comunicación	20
12.1.	Aprobación, actualización y entrada en vigor	20
13.	Anexo I. Cuaderno para trabajadores guanelianos. CON FE, AMOR Y PROFESIONALIDAD. PERFIL DE TRABAJADOR GUANELIANO.	22

1. Presentación

La Congregación Siervos de la Caridad, es una congregación religiosa de derecho pontificio, fundada en Como (Italia) por San Luis Guanella, que reconoce como fecha de fundación el 24 de marzo de 1908.

En septiembre del año 1976 los Guanelianos iniciamos nuestro proyecto dirigido a las personas con discapacidad intelectual de Palencia y Provincia, para tal fin se crea el centro “Villa San José”, entidad sin ánimo de lucro.

A partir de entonces, nuestra labor se realiza dentro de una comunidad que es al mismo tiempo sujeto operativo, propuesta y camino de educación. El objetivo de ésta, en su misión a favor de las personas, se puede resumir en tres grandes líneas de carácter transversal:

- Promoción integral del ser humano.
- Difusión de la caridad.
- Fomentar un clima de comunión y de familia.

Para dar un paso más en nuestra apuesta organizativa, presentamos este Código Ético, con el mismo establecemos pautas de comportamiento que debemos observar en nuestras relaciones profesionales internas y externas, adquirimos de esta forma el máximo nivel de compromiso en la defensa de las mismas en aras a lograr la consolidación de una verdadera cultura de cumplimiento en materia legal, lo que sin duda ayuda a garantizar que, en ese marco, los comportamientos íntegros abanderan nuestro quehacer diario.

Todos deberíamos familiarizarnos con estas reglas básicas y observarlas como pautas de conducta y guías en las que enmarcar nuestra actividad, sin duda con las mismas reforzamos nuestros valores, aspecto esencial de nuestra Organización.

Consejo Provincial.



Documento: Sistema de Gestión de CompliancePenal. (SGCP).
Descripción: Código Ético.
Versión: [03].

Diciembre
2023

2. Introducción

El Código Ético o Código de Conducta desarrolla y concreta el Propósito y Valores de la Congregación Siervos de la Caridad constituyendo una guía para todos los empleados de la Congregación Siervos de la Caridad en su desempeño profesional en relación con su trabajo cotidiano, los recursos utilizados y el entorno empresarial en el que se desarrolla. En este se ofrecen las directrices que clarifican los principios básicos de toda gestión y las relaciones interpersonales con compañeros y compañeras, colaboradores/as, superiores, proveedores/as, clientes, contactos y, en general, cualquier persona con interés directo o indirecto en la actividad que desarrolla la compañía. Nuestras actuaciones se basan en el respeto de nuestros valores corporativos, y todo el personal habrá de acomodar la actuación a principios de comportamiento respetuosos con la ética de la entidad y con la profesionalidad, con el objetivo de que sea un referente en estos términos y sea así reconocida.

El Código ético recoge el compromiso de la Organización con los principios de la ética de la entidad y la transparencia en todos los ámbitos de actuación, estableciendo un conjunto de principios y pautas de conducta dirigidos a garantizar el comportamiento ético y responsable de los miembros de la Congregación, los profesionales y los proveedores de esta.



Documento: Sistema de Gestión de CompliancePenal. (SGCP). Descripción: Código Ético. Versión: [03].	Diciembre 2023
--	-------------------

3. **Ámbito de aplicación**

El presente Código va dirigido a todos los/as empleados/as del Centro Villa San José, con independencia de la modalidad contractual que determine su relación laboral, posición que ocupen o del lugar en el que desempeñen su trabajo. El contenido vincula a trabajadores/as, cooperadores/as y voluntarios/as que desarrollen su actividad en la Sede Social, en el Centro de Día, en el Servicio Residencial, en las dos Viviendas Protegidas y en el Centro Especial de Empleo.

El ámbito de aplicación se extenderá a las relaciones con la Provincia; proveedores y profesionales externos a los que se solicitará la aceptación de este o de un Código Ético propio, en el que se defiendan unos principios éticos y una política de prevención de delitos similares o equivalentes.

Las personas obligadas por este Código deben conocer su contenido y los valores sobre los que se sustenta. De igual modo, tienen la obligación de respetarlo y ayudar al resto del equipo en su cumplimiento.

4. Adopción del contenido

Más allá del contenido del Proyecto Educativo Local “Centro Villa San José”, documento en el cual se establecen para todo el personal del mismo, un cuadro de valores a conocer, respetar y cumplir en base a las funciones y responsabilidades de cada uno, así como el “Cuaderno para Operadores Guanelianos” en el que se enmarca el perfil del personal trabajador Guaneliano (el cual se adjunta como Anexo I), el Consejo Provincial ha tomado la decisión firme de comprometerse con los principios que incorpora este Código Ético.

En dicho sentido, tienen una importancia vital los documentos que contienen nuestro ideario, documentos que definen el perfil y la identidad del trabajador guaneliano en los que se trazan las guías que deben orientar el trabajo de todos los miembros de la Organización que desarrollen su actividad en casas y centros de servicio y actividad. Tenemos muy presente que con ellos se logra armonizar el propio estilo guaneliano (modus operandi) con el carisma guaneliano. Esta realidad hace que todos sus contenidos, como pueden ser los referidos a cualidades pedagógicas, estilo Guaneliano, participación, trabajo como misión o ética profesional guaneliana, sean aspectos para tener muy en cuenta en el desarrollo de la actividad, por ese motivo, se ponen al mismo nivel que este Código Ético en cuanto a su conocimiento, y necesario cumplimiento.

Su inobservancia producirá los mismos efectos que la inobservancia del Código Ético, motivo por el cual este documento reproduce al final de su contenido el “Cuaderno del Trabajador Guaneliano”, con el objetivo de aunar de la forma más global posible y en un único texto, los principios a seguir por todos miembros de la Organización.

El desarrollo del contenido del Código Ético se lleva a cabo así mismo mediante la aprobación y desarrollo de la Política de Compliance Penal, en la cual se establecen los objetivos estratégicos de la Organización en materia de cumplimiento, incluyendo la declaración de tolerancia cero a las conductas que entrañen riesgo penal. A partir de estos enunciados generales, se establecen los parámetros de conducta que se esperan de las personas que se vinculan con la Organización y exigirá comprometerse con ellos, describiendo también las medidas coadyuvantes que se han establecido a tales efectos y las consecuencias en caso de incumplimiento.

La Política de Cumplimiento que se asume tiene como finalidad última:

- Asegurar el cumplimiento de la legislación vigente en el sentido más amplio.
- Garantizar la excelencia en la gestión y administración.
- Hacer partícipes a todos nuestros grupos de interés.
- Conseguir que todas las operaciones se desarrollen bajo un prisma legal y responsable.
- Implantar una cultura de cumplimiento real y efectiva.



Documento: Sistema de Gestión de Compliance Penal. (SGCP).
Descripción: Código Ético.
Versión: [03].

Diciembre
2023

5. Valores

La actuación profesional conforme a los valores que inspiran y se materializan en las Políticas corporativas, en el Código ético y en las demás normas que forman el Sistema de Gestión para la Prevención y Control de delitos, es la mejor garantía del compromiso con la creación de valor para la entidad y los grupos de interés. Una cultura organizativa común, construida sobre los valores corporativos, facilitará el logro de las estrategias y la creación de valor.

Se debe hacer especial observancia de los valores de la entidad:

- Respetar y tener en cuenta los valores de la entidad en las decisiones que toma o en la Organización del trabajo diario.
- Actuar individualmente de forma coherente respecto a las decisiones tomadas por la titularidad.
- Fomentar la dirección participativa y la delegación de funciones.
- Facilitar el trabajo de los/as empleados/as.
- Compartir con el/a empleado/a el éxito de la entidad.
- Potenciar el desarrollo profesional de los empleados/as.
- Integración de la diversidad.
- Respeto, cuidado y defensa de la vida humana y del entorno.
- Reconocimiento del valor de la persona en todas sus dimensiones.
- Transparencia y fiabilidad en la gestión.
- Calidad.
- Desarrollo sostenible.

6. Principios de comportamiento ético

El comportamiento ético que rige esta Organización se basa principalmente en los siguientes principios:

• Legalidad

La Organización y sus miembros asumimos el deber de observar y cumplir estrictamente la legislación vigente en el ejercicio de nuestras actividades y en el desarrollo de los fines de los Siervos de la Caridad y de la entidad en concreto, independientemente del lugar en el se ejerzan dichas tareas y la legislación aplicable en cada caso.

Del mismo modo, todos y todas aceptamos el deber de conocer, cumplir el presente Código y el resto de las normas internas de la Compañía y del propio centro.

• Buena fe

Ajustamos en todo momento nuestra actuación a los principios de lealtad y buena fe con la Compañía, con la Organización, con superiores, compañeros y colaboradores con los que nos relacionamos. Enfatizamos el afán de logro y el espíritu de superación. La preocupación por alcanzar los objetivos marcados debe ser constante y continuada. Potenciamos actitudes optimistas *versus* pesimistas. Supeditamos los objetivos personales a los generales de la Compañía y de la Organización. Velamos porque no exista conflicto entre ambos, y actuamos dando prioridad a los intereses de la compañía respecto de intereses personales o de terceros. No nos comprometemos en intereses exteriores que desvíen nuestro tiempo y atención de las responsabilidades encomendadas o que requieran trabajo durante el tiempo dedicado a nuestras tareas.

• Honestidad

Todos los empleados de *la Organización* nos comprometemos a declarar cualquier relación personal o profesional que pudiera condicionar nuestro comportamiento como empleados de la Compañía. Además, como empleados de *la Organización*, no aceptamos compensaciones o ventajas indebidas. Inculcamos la honestidad y ética profesional en las relaciones comerciales y profesionales habituales en el desempeño de nuestro trabajo, tanto en el sector privado como en nuestras relaciones con las Administraciones Públicas. No ofrecemos regalos, ni prometemos un trato de favor indebido a terceros, ya sean de carácter público o privado, con el fin de obtener una ventaja. Promovemos la confianza para declarar los regalos o ventajas que podamos obtener de terceros y los ponemos a disposición de la compañía. Cualquier relación personal o profesional que afecte a los intereses de la Compañía es comunicada al jefe inmediato. No permitimos relaciones personales ni familiares en dependencia directa ni dentro de la misma unidad organizativa.

Evitamos conductas contrarias a la libre competencia, o que supongan un acto de competencia desleal. En campañas publicitarias ofrecemos la información de forma clara y veraz.

• Respeto

Todos y cada uno de nosotros somos responsables de generar un ambiente de cordialidad y amabilidad en nuestro entorno. Potenciamos el respeto y confianza entre las personas. Apreciamos la diversidad en opiniones, formación y cultura como fuente de conocimiento y ventaja competitiva. Cuidamos el lenguaje que utilizamos al hablar de terceros y propiciamos la no existencia de pautas y comentarios difamatorios dentro y fuera de la Organización. Promovemos el respeto a la igualdad real de oportunidades entre hombres y



Documento: Sistema de Gestión de Compliance Penal. (SGCP).
Descripción: Código Ético.
Versión: [03].

Diciembre
2023

mujeres, evitando cualquier escenario de discriminación directa o indirecta. Ninguna persona empleada en la Organización es discriminada en el ámbito profesional por raza, discapacidad física, religión, edad, nacionalidad, orientación sexual, sexo, opinión política u origen social. Mantenemos un entorno de trabajo libre de toda discriminación y de cualquier conducta que implique un acoso de carácter personal, no admitiendo ninguna forma de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal. Respetamos el medio ambiente y colaboramos con el desarrollo sostenible de la sociedad.

• Deber de secreto y confidencialidad

Nos abstenemos de proporcionar, interna o externamente, datos confidenciales sobre las personas y/o las actividades desarrolladas en la Compañía. Facilitamos, sin embargo, los datos que sean necesarios para que otros empleados de la Organización realicen correctamente su función, con estricto respeto a este deber de confidencialidad. Evitamos conductas contrarias a la libre competencia, o que supongan un acto de competencia desleal. En campañas publicitarias ofrecemos la información de forma clara y veraz.

• Comportamiento ético y uso de la información

Cumplimos con la normativa de protección de datos de carácter personal en relación con los que tengamos acceso debido a nuestro puesto de trabajo. Los empleados de la Organización nos caracterizamos por una marcada actitud proactiva en el trato de la información confidencial. La información es propiedad de la Compañía y deberá compartirse siempre que sea beneficioso y necesario para esta. En nuestra conducta:

Facilitamos a los responsables información veraz, necesaria, completa y puntual acerca de la marcha de las actividades de nuestra área; y a nuestros compañeros, aquella que sea necesaria para el adecuado desempeño de sus funciones.

Mantenemos el secreto profesional de los datos, informes, cuentas, balances, planes estratégicos y demás actividades de la Organización y sus personas, que no sean de carácter público, y cuya publicidad pueda afectar a los intereses de la compañía. No facilitaremos información de estos, salvo cuando nos hallemos expresamente autorizados para ello.

Obtenemos la información de terceros de forma ética y legítima, rechazando toda aquella información obtenida de forma impropia o que suponga una violación del secreto de entidad o de la confidencialidad de esta.

En el supuesto de tener dudas acerca del tratamiento adecuado de la información, solicitamos la valoración de nuestro responsable acerca de la correcta catalogación de esta.

No podremos usar para fines propios, de terceros, ni para obtener beneficio o lucro, los programas, sistemas informáticos, manuales, vídeos, cursos, estudios, informes, etc., creados, desarrollados o perfeccionados en la Organización dado que la entidad conserva en todo momento la propiedad intelectual de estos.

En general mantenemos la más estricta confidencialidad en la utilización del conocimiento interno fuera del ámbito de la entidad, preservando nuestro saber hacer.

Únicamente utilizaremos los sistemas informáticos, software, material, informes, etc. de los cuales la Organización haya adquirido la licencia correspondiente, respetando en todo momento la propiedad intelectual e industrial de estos.

La utilización de equipos informáticos está sometido a la política de seguridad de la información de la Organización con el objetivo de evitar daños a terceros y/o a la propia entidad.



No utilizaremos los accesos a los sistemas para actuar de forma fraudulenta o en beneficio propio.

• **Salud y seguridad en el trabajo**

La Organización se compromete a alcanzar los más altos niveles de seguridad y salud laboral en el lugar de trabajo. La Organización aplica los programas, actividades de formación y controles internos necesarios para la promoción continua de unas prácticas de trabajo seguras. Con estas prácticas pretendemos evitar cualquier riesgo para nuestros compañeros de trabajo, clientes y comunidades. A este respecto, debemos familiarizarnos y cumplir con todos los procedimientos y políticas de seguridad y salud laboral implantados.

Basándose en los medios que ofrece la Organización, todos los empleados son responsables de asegurar que el ambiente de trabajo cumple con los requisitos de salud y seguridad, y de desempeñar su actividad dentro de la más escrupulosa observancia de los estándares y políticas en estas materias.

La Organización dispone de políticas, procedimientos y normas de prevención de riesgos laborales y protección de la salud accesibles a todos sus empleados. De la misma manera, la Organización, prevé en todos sus contratos con proveedores cláusulas que garanticen que éstos se comprometen a respetar y cumplir la legislación en materia de prevención de riesgos laborales, a velar por la seguridad de sus trabajadores en el ejercicio de sus obligaciones profesionales.

• **Igualdad y no discriminación**

La Organización promueve la libertad, la igualdad de todas las personas y la defensa de la dignidad humana, por lo que muestra su total y absoluto rechazo hacia cualquier forma de discriminación por razón de edad, género, origen o nacionalidad, ideología o credo, enfermedad o discapacidad, orientación e identidad sexual, o cualquier otra causa que sea motivo de discriminación.

• **Integridad**

Las personas obligadas por este Código debemos ser honestas en el desarrollo de nuestras funciones y tareas, no dañando la confianza depositada por la Organización. Deben evitarse las situaciones ambiguas o que puedan generar comportamientos erróneos, desacertados o conflictos de interés.

• **Protección del medio ambiente**

La Organización reconoce su responsabilidad ante la comunidad global de proteger el medio ambiente y aspira, por lo tanto, a ser una entidad ecoeficiente. Debemos promover la ecoeficiencia en todas nuestras actividades, esforzándonos por reducir nuestro impacto de carbono y medioambiental global. Debemos, además, cumplir con todas las leyes y reglamentos aplicables en materia de medio ambiente dondequiera que ejerzamos nuestra actividad, tratando de superar siempre los requisitos de tales disposiciones allá donde estemos presentes.

• **Auditorías e inspecciones**

Todos los empleados debemos colaborar plenamente con las auditorías, investigaciones e indagaciones internas y externas que realice la compañía. Asimismo, en el desarrollo de nuestra actividad, podemos estar sujetos a investigaciones o solicitudes de información por parte de funcionarios públicos u organismos reguladores. Si tenemos conocimiento de cualquier potencial investigación o indagación, debemos notificarlo



Documento: Sistema de Gestión de Compliance Penal. (SGCP).
Descripción: Código Ético.
Versión: [03].

Diciembre
2023

inmediatamente a nuestro superior jerárquico antes de adoptar alguna medida al respecto. Todos los empleados han de colaborar plenamente y cualquier información que proporcionen ha de ser veraz, clara y completa.

Con respecto a las auditorías, investigaciones e indagaciones, NO se debe:

- Destruir, alterar ni ocultar documentos en previsión de una solicitud de estos o en respuesta a dicha solicitud.
- Proporcionar declaraciones incompletas -salvo falta absoluta de disponibilidad sobre la información o documentación requerida-, falsas o engañosas a un investigador de la compañía o funcionario público o intentar influir sobre otras personas para que las proporcionen.
- Realizar una investigación individualmente, ya que deben asignarse los recursos necesarios y apropiados para las investigaciones.

7. Compromisos con los grupos de interés

7.1. Proveedores

La selección de proveedores se hará con criterios de transparencia, objetividad y libre concurrencia, de manera que se garantice la calidad del bien adquirido o del servicio cedido, así como las mejores condiciones económicas, valorando, especialmente, la solvencia técnica y financiera del proveedor y la experiencia habida de relaciones anteriores con los mismos.

El conocimiento de información protegida a la que la Organización tenga acceso como consecuencia de su relación con proveedores contará con las garantías previstas en la Ley de Protección de Datos. Los empleados deberán cumplir y respetar la normativa interna de la Organización que se establecerá en el Sistema de Gestión de Compliance Penal, a la hora de proceder a la homologación de proveedores, así como en la adjudicación de trabajos, suministros y servicios.

7.2. Colaboradores

La relación con ellos (asesores/auditores) se llevará sobre la base de establecer pautas, compromisos y comportamientos, todos ellos orientados a la creación de una cultura de cumplimiento normativo para tener en cuenta como premisa.

7.3. Usuarios

El servicio a los usuarios de la entidad lo enmarca nuestra acción educativa, la cual mira a la promoción integral de la persona con discapacidad intelectual. Una promoción integral en todas sus dimensiones bio-psico-social y espiritual, de tal forma que pueda desarrollar y transmitir todas sus potencialidades de una manera serena y espontánea.

Nuestra acción tiene en cuenta la difusión de la caridad, conscientes que el estilo educativo que ofrecemos no debe quedarse de puertas adentro, sino que ha de comunicarse y contagiarse en la sociedad. Entendemos la caridad en su sentido puro y original, ligado a la promoción integral de toda persona. Una caridad que, lejos de ser asistencialista, da el protagonismo que requiere cada persona con discapacidad intelectual en su camino hacia su propia madurez global y comunitaria. Al mismo tiempo es una caridad que denuncia todo aquello que impide su crecimiento y su ser-en-el-mundo.

Tiene también en cuenta el principio básico de fomentar un clima de comunión – familia. Entendemos que una acción educativa que no mire a este principio queda limitada en sus planteamientos. Favoreciendo lazos de fraternidad entre las personas es como se contribuye a la creación de una sociedad más justa, tolerante, respetuosa de la diversidad, más libre y solidaria e inclusiva.

Por todo ello, potenciamos el diálogo y la comunicación en el seno de la comunidad educativa como uno de los motores que ayudan a crecer en la concordia y en el aprecio de las propias cualidades y de las de los demás, aprendiendo de los aciertos y de los errores de todos

En este sentido, para dotar de un mayor valor a nuestra actividad, con la aprobación del Código Ético, se apuesta también por potenciar, implementar y consolidar la cultura de cumplimiento normativo como inspiración de los procesos y servicios.

Todos los trabajadores, colaboradores y voluntarios están obligados a actuar, en sus relaciones con los usuarios, de conformidad con las líneas de acción que recoge el Proyecto Educativo Guaneliano y el Proyecto Educativo Local “Villa San Jose” en lo que son los criterios específicos e itinerarios educativos.



Documento: Sistema de Gestión de Compliance Penal. (SGCP).
Descripción: Código Ético.
Versión: [03].

Diciembre
2023

La comunidad educativa de “Villa San José” se inspira en el modelo de familia. De esta forma, como en una familia, seguimos un ideal educativo común a través de relaciones personales auténticas, experimentando los verdaderos valores del hombre y de la sociedad. Las relaciones de amistad, escucha, comprensión, convivencia y estima recíproca, así como la corrección fraterna nos caracteriza. Consideramos a todos los miembros como hermanos; trabajaremos para ser una familia que a nadie margina.

La comunidad educativa, consciente de pertenecer a la sociedad en la que vive, presta atención y actúa en el ambiente en que está ubicada. Es mediadora para la mejor adaptación e inclusión social de todos sus miembros.

La prestación de servicio se lleva a cabo conforme a criterios de consideración, respeto y dignidad, teniendo en cuenta la diferente sensibilidad cultural de cada persona y no permitiendo discriminaciones en el trato por razón de raza, religión, edad, nacionalidad, género o cualquier otra condición personal o social prohibida por la ley.

7.4. Familias

En este código ético cuando hablamos de familias de personas con discapacidad intelectual, nos referimos a la familia en sentido amplio (padre, madre, hermanos, abuelos...) y que podemos incluir también a personas a las que nos une un vínculo de apoyo cuando lo necesitamos y con las que mantenemos una relación afectiva, estrecha, regular y constante.

Cada familia es única, no hay dos iguales. Cada una tiene su propia biografía, manera de relacionarse, sus propios sueños y prioridades. A muchas de ellas les ha sido difícil pensar en sus derechos como familia; porque les ha costado desligarlos de los derechos de las personas con discapacidad.

Desde Villa San José, juntos, con normas y principios, con corresponsabilidad y lealtad queremos contribuir al mejor apoyo para cada familia sin olvidamos que detrás de cada derecho hay un deber.

7.5. Relaciones con la Administración

De acuerdo con los importantes compromisos que la Organización asume en su día a día con las diferentes administraciones, nuestras relaciones con todas ellas deben cuidarse, transparentes y regladas. Se observarán los principios de actuación necesarios para garantizar el cumplimiento de la legalidad vigente. En este sentido, el apartado anti-corrupción del Código Ético matiza aspectos económicos para tener en cuenta en las relaciones con la administración.

Aquellos trabajadores que tengan relación con representantes de las administraciones públicas deberán estar específicamente autorizados por la Organización.

Se evitará obtener ventajas indebidas y se asegurará de que la información dada a las autoridades es veraz y refleja fielmente la realidad de la Organización.

El personal que tenga relaciones con las administraciones públicas deberá documentar las decisiones tomadas y acreditar el cumplimiento de las normas internas y externas aplicables, con el objetivo de facilitar que terceros y los órganos de control de la Organización, puedan revisar el cumplimiento normativo en este ámbito, todo ello en la forma que establezca el Sistema de Gestión de Compliance Penal.

8. Compromiso con el mercado

8.1. Política Anti-Corrupción

La corrupción implica abuso de poder para beneficio personal o para beneficio de terceros. Pero nosotros vamos más allá, al rechazar y tratar de evitar cualquier acto con apariencia de fraude, pues no sólo son actos ilegales, sino inmorales y perjudiciales para nuestra reputación. Se prohíbe ofrecer cualquier forma de pago, incluyendo regalos, a cualquier persona, funcionario público, apoderado, etc., con el fin de influir en un acto oficial o de obtener ventaja en un negocio. Bajo ningún concepto los recursos o instalaciones de la Organización deben utilizarse para actividades ilegales, incluidos los actos de corrupción o contrabando.

9. Compromiso con el ejercicio de la actividad

9.1. Medio Ambiente

Asumimos la obligación de llevar a cabo nuestras actividades de forma respetuosa con el medio ambiente. Por ello, estamos comprometidos con cumplir con las leyes y reglamentos, gestionar de manera eficiente y segura los recursos y llevar a cabo iniciativas que contribuyan a un futuro mejor. Nuestro compromiso se extiende a que nuestros trabajadores y colaboradores, cooperadores y voluntarios tengan conocimiento de esta política, así como también de sus propias responsabilidades.

9.2. Intimidad

La Organización respeta el derecho a la intimidad de sus trabajadores, colaboradores, cooperadores y voluntarios en todas sus manifestaciones, y en especial, en lo que se refiere a datos de carácter personal, médicos y económicos.

Los trabajadores, colaboradores, cooperadores y voluntarios deben hacer un uso responsable de los medios de comunicación, de los sistemas informáticos y, en general, de cualesquiera otros medios que se pongan a su disposición de acuerdo con las políticas y criterios establecidos a tal efecto. Tales medios no se facilitan para uso personal no profesional, por lo que no son aptos para la comunicación privada. No generan, por ello, expectativa de privacidad en caso de que tuvieran que resultar supervisados por la Organización en el desempeño proporcionado de sus deberes de control.

La Organización se compromete a no divulgar datos de carácter personal de sus profesionales, salvo consentimiento de los interesados y en los casos de obligación legal o cumplimiento de resoluciones judiciales o administrativas. En ningún caso podrán tratarse los datos de carácter personal para fines distintos de los legal o contractualmente previstos.

Los trabajadores, colaboradores, cooperadores y voluntarios de la Organización que por su actividad accedan a datos personales de otros trabajadores de esta, se comprometerán por escrito a mantener la confidencialidad de esos datos.

En este sentido la Organización cumplirá los requerimientos previstos en la legislación de Protección de Datos de carácter Personal en el sentido más amplio.

9.3. Igualdad

Los directivos, trabajadores, colaboradores, cooperadores y voluntarios mostrarán el debido respeto y cortesía a sus compañeros, grupos de interés y terceros con los que, como consecuencia de su actividad y funciones, tengan relación. La base de una relación fructífera y satisfactoria parte del respeto a la dignidad de las personas, a la igualdad de oportunidades, al diálogo y a la inexistencia de comportamientos discriminatorios, acoso, abuso o despectivos por motivos de nacionalidad, raza, sexo, edad, religión, ideología, orientación sexual, origen social, salud, discapacidad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o colectiva.

Se evitará cualquier tipo de iniquidad, ejerciendo su autoridad de forma justa, equitativa y respetando la dignidad de las personas.

Así mismo, existe tolerancia cero a actos de violencia o de intimidación, acoso y comportamientos abusivos, vejatorios u ofensivos, ya sean verbales o físicos.

Un entorno libre y respetuoso es un derecho que tienen todas las personas que trabajan en la Organización.



9.4. Propiedad Intelectual e Industrial

La Organización está comprometida con la protección de la propiedad intelectual e industrial propia y ajena. Esto incluye, entre otros, derechos de autor, patentes, marcas, nombres de dominio, derechos de reproducción, derechos de diseños, de extracción de bases de datos, software, y derechos sobre conocimientos técnicos especializados.

9.5. Seguridad informática

El uso de las herramientas de correo electrónico y de consulta (intranet e internet) debe ser el preciso para el adecuado desarrollo del puesto y de sus funciones, con el fin de evitar que una mala práctica pueda afectar a la reputación o imagen de la Organización. No se utilizarán para usos privados y se cumplirá con las normas y protocolos establecidos al respecto.

Los integrantes de la Organización no realizarán sabotajes o actuaciones que obstaculicen el funcionamiento del sistema, así como no utilizarán el mismo para cometer actos ilegales o infringir las directrices de no discriminación, acoso en el trabajo o cualquier otra razón ajena al uso lógico en los puestos de trabajo.

El acceso a datos y sistemas informáticos de la Organización debe estar previamente autorizado y solamente estará permitida la instalación, utilización y distribución de aquellos programas que cuenten con su correspondiente licencia y que no afecten a la seguridad de los sistemas.

Las copias sin permiso de programas informáticos, desarrollados internamente o adquiridos a terceros están prohibidas.

9.6. Conflicto de Intereses

Todas las personas sujetas a este Código tienen la obligación de promover los intereses de la Organización, conforme a sus principios, y la prohibición de beneficiarse personalmente de oportunidades surgidas en el marco de la actividad profesional o a través del uso de activos o información que posean de su relación con esta. Con relación a la actuación profesional, no se antepondrán los intereses personales a los de los usuarios o a los intereses de la Organización.

9.7. Regalos y atenciones extraordinarias

Queda absolutamente prohibida la aceptación u ofrecimiento de cualquier tipo de regalo, derivado de operaciones efectuadas por la Organización y obtener provecho o beneficio propio directo o indirecto.

Esta prohibición hace referencia a las relaciones con otros trabajadores, con usuarios o con proveedores con los que se mantenga relación.

Esta regla tiene excepciones, no afectadas por las limitaciones anteriores, pudiendo aceptarse lo siguiente:

- Los objetos de carácter promocional cuyo valor sea escaso o simbólico.
- Las invitaciones consideradas ordinarias o habituales conforme a los usos sociales y dentro de unos límites módicos y razonables.
- Los regalos o atenciones ocasionales por circunstancias conmemorativas o celebraciones excepcionales, conforme con las tradiciones sociales y las prácticas comerciales habituales, siempre que sean de carácter simbólico o meramente representativo



Documento: Sistema de Gestión de CompliancePenal. (SGCP).
Descripción: Código Ético.
Versión: [03].

Diciembre
2023

y de escaso valor económico, teniendo presente que el “valor” es un término relativo que puede depender del beneficiario, o de las circunstancias en la que se pueda contextualizar.

En este sentido, se considera que las relaciones laborales conllevan ciertas relaciones sociales y comerciales que entran en el marco normal. En general, la participación en comidas, la oferta o aceptación de artículos de marketing que se puedan distribuir al público en general y aquellas atenciones que se puedan considerar habituales y comedidas, pueden considerarse como algo que forma parte del uso, la costumbre y de la cortesía. La aceptación u ofrecimiento de atenciones más allá de lo expresado se considera contrario a este Código Ético.

10. Compromiso con un entorno laboral digno

10.1. Derechos de los trabajadores

Las personas son lo primero. Por ello, nuestra prioridad es generar prácticas laborales saludables. La dignidad, el respeto y la objetividad son elementos que marcan las decisiones de la Organización. Sabemos que cualquiera que sea la conducta de las personas que trabajan y colaboran con nosotros puede ser atribuida a esta y afectar a nuestra reputación, por ello, es necesario que todos nos comportemos de forma responsable y justa. Es importante que en el lugar de trabajo no haya ningún tipo de acoso, ni actitudes hostiles o intimidatorias. Intentamos cada día que todos tengan la oportunidad de progresar, con un sueldo equitativo al nivel de trabajo que se desempeñe, no discriminatorio por razón de sexo o por cualquier otra razón. Fomentamos la conciliación de la vida familiar y laboral y la oportunidad de todos, a nivel individual. Rechazamos todo tipo de prácticas prohibidas y no acordes con la legalidad vigente.

Al mismo tiempo, valoramos la diversidad, es decir, valoramos las diferentes ideas y experiencias que cada empleado trae consigo y que nos ayudan a crecer. Respetamos la privacidad y los derechos de cada trabajador y colaborador, estableciendo, informando y designando convenientemente a las personas responsables. Todo ello favoreciendo una amplia interacción entre el conjunto de profesionales de la entidad, cada uno en sus funciones y responsabilidades, al objeto de compartir destrezas y progresar.

10.2. Seguridad en el trabajo

La seguridad es uno de nuestros principales valores. Contar con prácticas de trabajo seguro es un objetivo prioritario. Tenemos asumida nuestra responsabilidad de buscar un entorno seguro, para prevenir enfermedades y accidentes en el desarrollo de nuestra actividad. Empleamos tiempo y recursos en cumplir con este compromiso que es

cuidar de los nuestros, porque sabemos que somos responsables de nuestras acciones y que tenemos el deber de formar, informar y vigilar a nuestro personal para que cumpla con los procedimientos implantados en materia de seguridad e higiene. Este Código refuerza nuestras convicciones y deseamos que sea la referencia y guía de comportamiento para todos los que formamos esta Organización.

La identificación y cumplimiento de la legislación vigente en Prevención de riesgos laborales y la mejora continua en esta materia, forma parte de la Política de Seguridad y Salud de la Organización que es reforzada y revitalizada por este Código Ético.



Documento: Sistema de Gestión de CompliancePenal. (SGCP).
Descripción: Código Ético.
Versión: [03].

Diciembre
2023

11. Cultura de cumplimiento

11.1. Canal Ético

La Dirección tendrá la autoridad para tomar decisiones correctoras o, llegado el caso, aplicar medidas disciplinarias relacionadas con la violación de todo procedimiento implantado relativo al cumplimiento normativo o con relación a cualquier conducta inadecuada, en los términos de este Código. Para ello se ha implantado un canal interno y confidencial que permite a la entidad detectar o prevenir posibles irregularidades, actos indebidos o comportamientos contrarios a la legislación vigente y a la normativa interna. La implantación de este canal tiene una doble finalidad, por un lado, detectar y poder reaccionar a tiempo ante este tipo de conductas y, por otro, entendemos que puede ayudar a inhibir a las personas a realizar actos irregulares o ilegales. Esta medida será aplicable no sólo a los/as empleados/as, sino a los que, sin serlo, desarrollen otro tipo de labores o estén vinculados con otra relación contractual.

A fin de gestionar dicha medida y de garantizar el cumplimiento del presente Código dentro de la estructura de control del Sistema de Gestión de Compliance Penal, existe un Comité de Ética definido en el propio documento que lo implanta.

El Comité de Ética podrá actuar por propia iniciativa o a instancia de cualquier/a empleado/a o de un tercero con relación directa e interés comercial o profesional legítimo, mediante denuncia realizada de buena fe.

La dirección de la compañía deberá asegurarse de que sus empleados/as estén familiarizados con los contenidos del Código y respeten las reglas y principios de conducta aplicables, de forma que el personal cumpla las reglas de conducta establecidas en el mismo.

Los/as empleados/as que tengan conocimiento de una infracción significativa de la legislación o de las normas de este Código, deberán informar a la Entidad a través del canal de comunicación establecido disponible en <https://labyfis.es/canaldenuncias/presentardenuncia.php>. Asimismo, se podrá comunicar a través del mail compliance@villasanJose.es.

Esto no exime a los/as empleados/as de informar acerca de dichas infracciones a las autoridades de supervisión y organismos públicos competentes. Los informes sobre infracciones se tratarán de forma confidencial y con la discreción necesaria. Si existe una sospecha razonable de que se ha cometido una infracción, el responsable puede solicitar (siempre manteniendo la confidencialidad de la información recibida) el servicio de consultoría externo la investigación del asunto. Los/as empleados/as que informen acerca de posibles infracciones no se verán perjudicados/as en modo alguno, salvo que desde un principio fueran conocedores de que dicha información era falsa y esto pudiera ser evidente para ellos/as.

Los informes sobre infracciones se tratarán de forma confidencial y con la discreción necesaria. Si existe una sospecha razonable de que se ha cometido una infracción, el responsable puede solicitar (siempre manteniendo la confidencialidad de la información recibida) el servicio de consultoría externo la investigación del asunto. Los/as empleados/as que informen acerca de posibles infracciones no se verán perjudicados en modo alguno, salvo que desde un principio fueran conocedores de que dicha información era falsa y esto pudiera ser evidente para ellos.



En caso de observar situaciones de cualquier tipo de acoso, sea este laboral, sexual o de cualquier otra índole, los/as trabajadores/as deberán de estarse a lo establecido en el pertinente protocolo de acoso de la entidad.

Los/as trabajadores/as deberán comunicar a la entidad, todas aquellas irregularidades, o hechos que a su juicio sean susceptibles de ser considerados como ilícito penal o infracción administrativa. Si tiene dudas acerca de una decisión que afecte a la ética en el lugar de trabajo, es posible que la acción propuesta no sea adecuada.

11.2. Confidencialidad y no represalias

Todas las investigaciones se estudiarán con rapidez y discreción. Si denuncia una posible infracción del Código, la confidencialidad se mantendrá en todo momento.

La entidad hará todo lo que esté en su mano para tenerle informado sobre las acciones emprendidas para abordar el asunto que le preocupa.

No se penalizarán, despedidas, degradadas o suspendidas, ni tampoco se emprenderán represalias contra las personas que denuncien o investiguen de buena fe posibles infracciones del Código o busquen asesoramiento sobre la manera de gestionar las posibles infracciones.

11.3. Medidas disciplinarias

El incumplimiento del Código Ético da lugar a la aplicación de determinadas medidas disciplinarias y correctoras aplicables a los infractores.

En este sentido, la entidad ejercerá las medidas legales o disciplinarias que considere adecuadas, de acuerdo con la legislación vigente, para evitar el incumplimiento del presente Código Ético.

El comportamiento inadecuado, y por tanto sujeto a sanción legal o disciplinaria, alcanzará no sólo al que infrinja el Código sino también a aquéllos que por acción u omisión aprueben dichos comportamientos o tengan conocimiento de dichas infracciones y no traten de subsanarlas de inmediato.

11.4. Supervisión y Control

Este Código es una pieza más del Sistema de Gestión de Compliance Penal implantado en la entidad y, como todo medio establecido para alcanzar un fin, tiene que ser adecuado a la realidad del momento y a las circunstancias en las que se desarrolle la actividad, por ello, el último de nuestros compromisos va encaminado a su revisión periódica. No obstante, la modificación, ampliación o la suspensión de cualquiera de sus disposiciones -para su adaptación a los cambios- sólo podrá ser autorizada por el Consejo de Administración.

12. Comunicación

El Código se hará llegar en su propio idioma a todos/as los/as empleados/as, permanecerá a disposición del personal en los tabloneros de las diferentes ubicaciones, se entregará mediante email, y estará disponible en la dirección de correo electrónico compliance@villasan jose.es, siendo objeto de las adecuadas acciones de comunicación, difusión, formación de contenidos y sensibilización para su oportuna comprensión y puesta en práctica en toda la organización.

12.1. Aprobación, actualización y entrada en vigor

El Código Ético fue aprobado por la Congregación Siervos de la Caridad el 3 de febrero de 2019, entrando en vigor el mismo día de su firma. La presente versión del Código Ético fue autorizada por dicha Congregación y aprobada por el Comité de Compliance el día 1 de diciembre de 2023.

La vigencia se mantendrá en tanto no se apruebe su modificación o anulación, que será debidamente comunicada.

Cada uno de nosotros asumimos la tarea de revisar y seguir este Código, y cumplimos todas las leyes aplicables, políticas y directrices. Este Código intenta contemplar muchas de las situaciones a las que nos enfrentamos en el día a día, pero no puede considerar todas las circunstancias.

Todos los profesionales debemos informar a nuestro responsable sobre cualquier conducta que creamos, de buena fe, que es una vulneración del Código de Conducta Ética.



Documento: Sistema de Gestión de CompliancePenal. (SGCP).
Descripción: Código Ético.
Versión: [03].

Diciembre
2023

“A través de la cultura de la caridad, queremos influir en el pensamiento y en las obras de los hombres y de los pueblos, para que todas las manifestaciones de la cultura, desde la filosofía al arte, desde la legislación a las costumbres sociales, se inspiren en el amor, desarrollen la solidaridad con los pobres y favorezcan el encuentro entre los hombres y los pueblos...Sensibilizamos a la sociedad para que llegue al convencimiento pleno de que la promoción de las personas marginadas es un deber de justicia, además de un acto de amor, y de que una sociedad es verdaderamente civilizada sólo cuando cuenta con los últimos”. (PEG. 103)

San Luis Guanella.



13. Anexo I. Cuaderno para trabajadores guanelianos. CON FE, AMOR Y PROFESIONALIDAD. PERFIL DE TRABAJADOR GUANELIANO.

“CUADERNO PARA TRABAJADORES GUANELIANOS”

CON FE, AMOR Y PROFESIONALIDAD PERFIL DEL TRABAJADOR GUANELIANO.

PREMISA

LOS OBJETIVOS.

Este "cuaderno para operadores guanelianos" se propone como vademécum de carácter esencialmente pedagógico, con la finalidad de: - delinear el perfil y la identidad del operador guaneliano, a la luz del carisma y espíritu guanelianos y del proyecto educativo y pastoral de la familia guaneliana expresado en el “Documento Base para proyectos educativos guanelianos”; trazar las líneas guía que deben orientar su trabajo en las distintas casas y centros guanelianos de servicio y actividad; indicar las pistas para un camino de colaboración cada vez mayor entre los operadores que con distintos roles y responsabilidades trabajan en el mismo centro.

Quiere ser un instrumento para ofrecer coordenadas esenciales, con validez universal, permitiendo así a las distintas casas y realidades guanelianas en el mundo en la diversidad de cada situación geográfico-cultural particular- armonizar el propio estilo guaneliano ("modus operandi") con el carisma guaneliano.

LOS DESTINATARIOS.

Este librito se dirige a todos los operadores de los centros guanelianos (educativos, rehabilitativos, asistenciales, pastorales) esparcidos por el mundo y procura presentar los elementos esenciales de cada figura profesional que opera en el contexto de una casa guaneliana, más allá de las modalidades concretas de trabajo o de los niveles de responsabilidad ejercidos. Está destinado también a todos aquellos (padres, pedagogos, psicólogos, sociólogos, educadores, terapeutas, etc.) que quieran inspirarse en el método educativo guaneliano, considerándolo un itinerario original y eficaz de auténtica promoción integral de las personas, especialmente las que se encuentran en desventaja o en dificultad, y de los grupos humanos marginados.

UN TRABAJO INTERDISCIPLINARIO.

Las páginas que siguen son fruto del trabajo de un equipo interdisciplinario, compuesto por laicos y religiosos. Nacen entonces, no solo a partir de capacidades o conocimientos teóricos, sino de una historia personal de servicio, y representan el resultado de una reflexión y confrontación sobre la actividad cotidiana, llevadas a cabo con la intención constante de hacer revivir, actualizándolo, el carisma guaneliano.



Documento: Sistema de Gestión de Compliance Penal. (SGCP).
Descripción: Código Ético.
Versión: [03].

Diciembre
2023

Capítulo primero.**EL CARISMA GUANELIANO.**

El operador guaneliano sabe que no trabaja en una realidad cualquiera, sino en una Obra que:

- hace referencia a la figura y al carisma de Don Luis Guanella, tiene su propio espíritu y su misión;

- está al servicio no de una categoría de pobres, sino de las personas en estado de necesidad y de dificultad en general, según los distintos contextos en los que la Providencia la coloca. "Hagan comprender que quieren a todos, pero que los pobres les son aún más queridos": esta es la herencia transmitida por el Fundador (A las HSMP en los asilos - 1913, en SpC, p. 821).

PRE-REQUISITOS PARA LA MISIÓN GUANELIANA

Existe un criterio base para establecer si la persona que pide (o a la que se pide) trabajar en un casa o centro guaneliano es apta para esta tarea, más allá de la capacidad técnica, que se adquiere con itinerarios formativos ad hoc y la experiencia de años.

A todo aquél que quiera trabajar –con cualquier misión y nivel de responsabilidad– al servicio de las personas en situación de necesidad, de dificultad o desventaja social en una estructura guaneliana, se le piden sólidas motivaciones de partida y la tensión constante al logro de una meta.

Si debiéramos explicitar ulteriormente los elementos esenciales que refieren la predisposición adecuada de una persona para un trabajo en una casa o centro guaneliano, indicaríamos los siguientes:

- a. predilección evangélica por los pobres como hecho motivacional que "fundamenta" el trabajo. "Nuestro ministerio", ha dicho Don Guanella, "tiene por fin la salvación, el bien, la santificación de las almas, el alivio de las necesidades corporales, el asilo de los abandonados y necesitados. Por ende, la nuestra es una obra eminentemente de redención, de apostolado, de mérito social, y se consagra a cancelar el doble orden de males, a devolver la doble felicidad del espíritu y el cuerpo" (LDP, febrero 1913, p. 27);

- b. conciencia de la dignidad originaria de la persona humana, en cualquier situación de déficit psicofísico o pobreza moral se encuentre;

- c. pasión por el crecimiento del otro, su rescate, su promoción integral;

- d. visión global de la persona, como realidad extremadamente rica y compleja (que comprende razón, afectividad, relaciones...).

- e. Disponibilidad a la colaboración para instaurar un ambiente educativo donde se respire un "espíritu de familia", hecho de hospitalidad, atención, alegría.

¿De qué personas en estado de necesidad y de padecimiento hablamos?

De todas. El Fundador hablaba de aquellas que "son pobres materiales y lo son la mayor parte de las veces en la salud y en la inteligencia", abrazando así idealmente las pobreza visibles (físicas, económicas) y las inmateriales (pobreza de afecto, de recursos intelectuales, pobreza moral, espiritual y religiosa). De hecho, a todos los marginados -



cualquiera sea la categoría social a la que pertenezcan-se dirige la benevolencia y la mano amiga de la familia guaneliana. A lo largo de la historia, por lo demás, el carisma guaneliano se ha ido midiendo con muchísimas situaciones concretas de pobreza, exclusión y marginalidad.

REFERENCIA A UNA ANTROPOLOGÍA GUANELIANA Y A SUS PUNTOS FUNDAMENTALES.

Cada proyecto educativo hunde sus raíces en una específica visión del ser humano y de su vida, que incide profundamente en la determinación de finalidades, contenidos, métodos y medios de la educación.

Es esta la razón por la que presentamos aquí los aspectos centrales, o mejor, los puntos clave de la antropología guaneliana, precisando en seguida que es sustancialmente la antropología personalista cristiana leída y aplicada con los ojos y el corazón del carisma guaneliano.

El valor originario de la persona humana.

El ser humano es una realidad envuelta en el misterio, por ende, no penetrable hasta el fondo: en cada persona existe algo más de lo que se puede conocer e intuir. "Todos los hombres de la tierra", se lee en un escrito del Fundador, "son la imagen del Altísimo. Tratemos de escrutarla, porque estoy convencido que, al conocerla, prestaremos atención en amar con todas las fuerzas a nuestro prójimo". (Vieni meco, en SmeC, p. 350);

La persona, toda persona, es una realidad extraordinariamente rica: su valor supera el de cualquier realidad creada, porque tiene un carácter de unicidad e irrepetibilidad que le asegura una dignidad originaria. Por esto llegamos a decir -aun frente a los casos más inexplicables de dificultad, sufrimiento y pobreza- que no existen "personas limitadas" o "desadaptadas", sino "personas con límites" o "en situación de desadaptación".

El ser humano no es una entidad estática, sino que lleva en lo profundo de sí un fuerte impulso a la apertura hacia los demás y al desarrollo continuo: cada hombre está en camino, más aún, cada uno es compañero de viaje del otro.

La persona es, sin embargo, una realidad ambivalente: riqueza y pobreza, luces y sombras conviven juntas, casi como un tesoro en vasijas de barro.

Esta debilidad no tiene, sin embargo, la última palabra: la persona humana, en efecto, en la visión cristiana, está inserta en un proyecto de liberación del mal y de redención en Cristo, y tiene posibilidades concretas de alcanzar la meta de su rescate y de su plena realización.

El tesoro de la persona es su corazón

La riqueza más importante de una persona no está en sus dotes y ni siquiera en sus logros profesionales, sino en su mundo afectivo, en su capacidad de relación, de solidaridad, de don gratuito. Aquí y no en otra parte están sus auténticos recursos y el centro propulsor de su crecimiento/maduración y del desarrollo de la sociedad. Por esta razón, la visión guaneliana de la relación educativa tiene fundamentos precisos:

a. La educación es una relación amistosa, querida y deseada: el amor es el alma del sistema educativo guaneliano;



b. El primer principio fundamental es "circundar de afecto", porque la relación educativa se desarrolla por los "caminos del corazón" y la actitud interior que lo expresa es la benevolencia;

c. El criterio operativo que se desprende de esto es la "primacía del corazón sobre la técnica";

d. La educación se realiza en un contexto de grupo;

e. Educar tiene como meta más importante la capacidad de amar, de ser solidarios, de comunicar;

f. En relación con la sociedad, los objetivos de la educación son la promoción de la solidaridad de una cultura de la caridad.

La centralidad del pobre, o la dignidad de quien menos tiene.

En la antropología guaneliana, las personas marginadas y en estado de desventaja y necesidad tienen una posición totalmente privilegiada. "A los pobres se deben los impulsos más fuertes, de ellos brotan las grandes energías morales y espirituales para un mundo según el plan de Dios, y ellos, incluso las personas limitadas física o psíquicamente, aportan a la historia humana motivos de esperanza y amor. Por eso, creemos que debemos recorrer al lado de los pobres el camino hacia un mundo más solidario y fraterno; trayecto que sólo se puede emprender si escuchamos sus expectativas y tenemos en cuenta sus recursos" (cf. Documento base, n. 25).

El pobre (no solo en sentido económico, sino también intelectual, cultural, afectivo y de relación, el pobre en posibilidades físicas, como las personas en condiciones de discapacidad o el anciano no autosuficiente) debe concebirse no solo como destinatario de la acción, sino como una riqueza en sí misma.

Lo recuerda el Documento base para proyectos 34 educativos guanelianos en el n. 27: "Nuestra misión nos pone al servicio de personas que, como individuos, como grupo social o pueblos, viven una situación de pobreza física y psíquica, material y moral, de marginación y de opresión. Portadores de signos evidentes de fragilidad, limitación y egoísmo humano, poseen, a nuestros ojos, la misma altísima dignidad que cualquier otro ser humano. Para nosotros no son sólo personas que necesitan cuidados y ayudas, sino que los consideramos seres humanos dignos de respeto, estima y amor".

El pobre revela el verdadero rostro del ser humano, aquél que queda escondido a la apariencia: la persona vale por lo que es y no por lo que tiene o sabe hacer. "Su vida [de los pobres], aunque a veces parezca socialmente improductiva, es, sin embargo, valiosa, porque su presencia nos ayuda a comprender mejor al hombre, ese ser cuyo corazón está hecho para amar y compartir con los demás, y algunos de sus rasgos más definitorios: la primacía del amor sobre la inteligencia, sobre la autosuficiencia y sobre la belleza; la necesidad de dar sentido al dolor; la vocación para luchar contra el mal y la aspiración a una vida futura que ya no esté marcada por el dolor" (Documento base, n. 27). 36. En una sociedad como la nuestra, en la que los ídolos se llaman belleza física, autoafirmación, búsqueda del poder y de la primacía sobre los demás, la presencia del pobre, el contacto cotidiano con él, el servicio paciente, el compartir fraterno, se vuelven antídotos contra la ceguera que quisiera olvidar la verdad profunda de la persona humana.

El pobre revela el verdadero rostro de Dios, el mostrado por Jesús crucificado. He aquí por qué podemos decir de los pobres -como hace el Documento base en el n. 28- que "su dignidad adquiere particular intensidad en tanto que por su condición representan más de



cerca y son el signo más palpable de Cristo humillado y doliente que, siendo rico, se hizo pobre para enriquecernos".

Afirmar la centralidad de los pobres significa reconocer, con humildad y sentido de gratitud, que "los pobres nos evangelizan y nos educan; su presencia desencadena amor y es determinante para transformar nuestra realidad humana en la civilización del amor."

Continúa el Documento base en el n. 30: "Sólo allí donde falta el amor pueden ser considerados como un peso; cuando se reconoce y se promueve su dignidad, se está reconociendo y promoviendo nuestra propia dignidad de personas y testimoniando el amor de Dios entre nosotros."

ESPÍRITU DE FAMILIA

Elemento central del carisma guaneliano es el espíritu de familia, entendido como referencia a un modelo logrado de relaciones y de organización humana. "La índole del instituto es la educación de familia" (Estatuto Crocine, 1893, en SpC, p. 103), dijo Don Guanella. Y más aún: "La familia de la Casa es una única familia de hermanos que se aman y se ayudan recíprocamente" (Reglamento interno FsC, 1899, en SpC, p. 1078).

Esta acentuación es muy importante porque manifiesta claramente la intención del Fundador: él quería que en las casas guanelianas no sólo las relaciones interpersonales estuvieran connotadas por un respeto profundo, atención y respuesta a las necesidades del otro, auténtico espíritu de donación, sino que la misma estructura, es decir el ambiente de vida en su conjunto, transmitiera el calor y el sentido de acogida que se respira en una familia feliz.

Si al entrar a un centro guaneliano, un extraño advierte que encuentra a su lado no sólo profesionales competentes, sino también personas interesadas en establecer lazos de fraternidad y hospitalidad, entonces estará tocando con sus propias manos el estilo de familia que debería "in-formar" (dar forma) a toda estructura que se inspira y hace referencia a Don Guanella.

En el "espíritu de familia" está la gran intuición pedagógica del Fundador: el estilo de familia es el mejor sistema educativo de prevención y de promoción.

En sus escritos Don Guanella afirma repetidamente que en la índole de la Institución el sistema preventivo, entre todos los sistemas educativos, es el más oportuno y el más provechoso, es el sistema de vida que más se acerca al ejemplo de vida cristiana de la Sagrada Familia, (cf. Estatuto Crocine, 1983, en SpC, p. 103; El pan del alma - II en SAL, p. 538; Reglamento interno 1'sC, 1899, en SpC, p. 1029). E incluso "que conviene siempre usar el sistema preventivo, es decir, circundar a la persona en cualquier circunstancia de la vida con caridad de padre, a fin de protegerla contra todo peligro de caída y tropiezo y encaminarla en los senderos del bien" (cf. Reglamento interno FsC, 1899, en SpC, pp. 1029-1032; Máximas de espíritu 1888-89, en SpC pp. 36, 36).

Capítulo Segundo.

CUALIDADES PEDAGÓGICAS DE BASE Y ESTILO DEL OPERADOR GUANELIANO.

CUALIDADES PEDAGÓGICAS DE BASE.

El operador guaneliano ha realizado, y cada día está llamado a renovar, una opción fundamental: la de trabajar para y con las personas en dificultad o padecimiento, o que de



Documento: Sistema de Gestión de Compliance Penal. (SGCP).
Descripción: Código Ético.
Versión: [03].

Diciembre
2023

cualquier modo tienen necesidad de un sostén particular en el camino de la vida.

Hablamos de cualidades pedagógicas en el sentido de actitudes que deben entamar y animar el conjunto de opciones concretas y de gestos cotidianos; usando un lenguaje popular universal las podríamos llamar también "virtudes".

Pasando a las cualidades de base, podemos distinguir algunas personales y otras que entran en juego en la relación educativa, rehabilitativa, asistencial y pastoral.

I. Fe en la dignidad de la persona y en su educabilidad.

El operador guaneliano se encuentra a menudo frente a personas marcadas fuertemente por la pobreza material y moral, por la enfermedad y la marginación social, que pueden desfigurar los lineamientos físicos o la personalidad de un individuo.

El operador está llamado (no por nada se habla de "profesión-misión", o inclusive de "vocación") a saber ir más allá de lo que ven sus ojos y acercarse a las personas escrutando el misterio de humanidad que tiene delante y las huellas de lo divino presentes en ellos, hasta descubrir la belleza allí donde parecería imposible.

Debe tener bien arraigada dentro de sí la convicción de que la dignidad de toda persona es siempre insondable e infinitamente más grande de lo que puedan decirnos las ciencias humanas y las investigaciones psicológicas o sociológicas. Y poseer la certeza de que los valores implícitos en cada hombre superan inconmensurablemente todos los errores que pesan inexorablemente sobre su vida y sobre su conciencia.

El operador debe mirar el misterio de la persona aun antes que a sus problemas y ponerse en actitud de escucha de este misterio, de una manera no diversa de cómo nos ponemos en actitud de escucha y adoración frente al misterio de Dios.

Animado por estas convicciones, evita formular juicios de irrecuperabilidad o de derrotismo con relación a las personas que le son confiadas, y menospreciar la imagen de las figuras parentales y amigas; análogamente, evita usar un lenguaje irrespetuoso o, peor, ofensivo de la dignidad de la persona.

Por el contrario, trata de acercarse al otro con sentido de respeto, mirando con misericordia y benevolencia la historia persona de cada uno y sus tragedias.

II. Optimismo realista.

El operador guaneliano vive su propio rol y desempeña sus tareas en una actitud de confianza y optimismo. Está llamado, en efecto, no sólo a ocuparse de los problemas y necesidades de los demás, sino sobre todo a infundir y mantener viva la esperanza, ayudando a las personas a vivir positivamente la propia situación de dificultad y de sufrimiento.

Debe, por tanto, saber leer el sentido profundo y misterioso del sufrir humano como ocasión preciosa de purificación y de crecimiento. En consecuencia, se educará para ver a las personas heridas por el sufrimiento no como a vidas inútiles, sino preciosas y significativas, que pueden alcanzar -a pesar de todo- una plena realización.

Más allá de los límites -que aparecen a menudo en toda su crudeza y que no deben callarse u olvidados- debe tratar de ver y valorizar los recursos extraordinarios y los valores humanos primarios presentes en toda persona: el amor, la capacidad de relación-comunicación con los demás, la alegría.

El operador guaneliano está llamado a traducir esta actitud de optimismo realista en



Documento: Sistema de Gestión de Compliance Penal. (SGCP).
Descripción: Código Ético.
Versión: [03].

Diciembre
2023

comportamientos coherentes en lo cotidiano de su acción.

Tiende, entonces, a rechazar diagnósticos o juicios psicosociales irreversibles, y pronósticos definitivamente cerrados, para elegir, en cambio, proyectos de promoción abiertos a la esperanza.

Evita caer en la trampa de la utopía, pero rehúye también del pragmatismo que quisiera contentarse sólo con resultados mensurables.

No acepta, entonces, que se instrumentalice a la persona estableciendo para ella objetivos superiores a sus fuerzas, ni cederá al sueño de obtener a toda costa determinados resultados educativos, rehabilitativos, asistenciales y pastorales. Al contrario, dará crédito a las reales posibilidades y recursos de las personas, sabrá valorizar cada uno de sus pequeños progresos y se comprometerá para mantenerlas activamente insertas en un proceso que les dé la alegría de existir y suscite la constante voluntad de mejorar.

Justamente en virtud de su convicción en la posibilidad de rescate de todos, rechaza la desesperación y la resignación pasiva, para mantener vivas dentro de sí y en los demás la esperanza y la confianza en el renacimiento moral de las personas, aun cuando las situaciones concretas llevarían a pronosticar resultados irreversibles.

Esta virtud altísima no es algo que se obtenga sin esfuerzo: el optimismo auténtico -el que da serenidad al corazón y es capaz de "contagiar" también a los demás- debe ser conquistado día tras día, con una ascesis personal, en el secreto del propio corazón, en diálogo profundo consigo mismo, con los demás y con Dios.

Se lo debe además alimentar cotidianamente con la confianza en la fuerza sobrehumana del amor, con la certeza del valor sagrado de las personas y la fe en la potencia misteriosa de la gracia de Dios que actúa aún allí donde no logran llegar los esfuerzos humanos.

III. Simplicidad y sensibilidad.

El operador guaneliano no es un "dispensador de prestaciones", sino ante todo un interlocutor confiable para quien quiera se encuentre en situación de necesidad.

La suya debería ser una presencia que suscita confianza, porque está caracterizada por una simplicidad genuina que garantiza la autenticidad de las relaciones y la ausencia de "segundas intenciones".

La simplicidad guaneliana que se le pide, es un comportamiento que revele de inmediato y con claridad los pensamientos y los afectos de la persona, e indique transparencia y autenticidad; es lo contrario de artificiosidad y "máscara". Debe brotar de la verdad del corazón, que casi naturalmente lleva a expresarse con el otro por aquello que se es.

La transparencia y la autenticidad, observa Don Guanella, son también garantía de éxito educativo: "Solo la persona sencilla puede amonestar sin que el equivocado sufra y se oponga" (El Fundamento, en SMeC p. 924).

La sensibilidad que debe perfeccionarse cada vez más es la capacidad de comprender las necesidades de las personas, aun cuando éstas resulten poco claras o no sean expresadas. "Las necesidades de los desdichados", dijo Don Guanella, "se han de adivinar más a partir del afecto del corazón que del estudio especulativo de la mente" (Reglamento interno FsMP, 1899, en SpC, p. 301).

Esto vale tanto en nuestros centros como fuera de ellos: al operador se le pide que desarrolle la capacidad de interpretar las necesidades del territorio y de individualizar



anticipadamente, antes de que exploten como patología, los síntomas del malestar, los mecanismos de marginación y las dinámicas relativas. Se le pide, en suma, una mirada capaz de ver oportunamente las posibilidades y las dificultades de promoción de las personas y del territorio, dondequiera se manifiesten.

IV. Creatividad.

La habilidad de un sastre consiste en prestar atención a los detalles, aunque sean mínimos, en elegir telas de calidad y, sobre todo, en la capacidad de producir trajes "a medida", de alguna manera únicos, frutos de un arte y no de una producción en serie.

Se puede establecer una analogía entre la acción educativa y la del sastre. También en la relación educativa – es la experiencia quien lo enseña- no existen soluciones preconfeccionadas, proyectos prefabricados en el tablero o esquemas estándar de acción, válidos siempre y en todo lugar. Cada persona en situación de dificultad y padecimiento es un "caso" en sí mismo, merece una atención privilegiada y exige acciones a medida.

Si, en línea con el espíritu auténticamente guaneliano, queremos afirmar, más allá de los eslóganes fáciles, que la persona es irrepetible, es necesario que en el desempeño de sus tareas el operador ponga en juego todos sus mejores recursos, a partir del espíritu creativo que lo hace extraer de su bagaje de ciencia y experiencia -suya y de los demás- las respuestas adecuadas a las necesidades de cada uno. Si no fuera así, el operador guaneliano se encontraría respondiendo de manera estandarizada a un conjunto de situaciones heterogéneas, difíciles e imprevisibles, que lo interpelan y exigen de él modalidades específicas y especiales de acción.

No se trata de "crear" en el sentido de elucubrar soluciones prácticamente imposibles o sensacionales, sino de "inventar", es decir, encontrar respuestas extrayéndolas del tesoro de la propia experiencia y apelando a la propia creatividad.

V. Empatía y compartir.

Con este binomio entendemos la capacidad de "entrar en sintonía educativa" con el otro en cualquier situación se encuentre: padecimiento, desadaptación, extravío, dificultad de relaciones, discapacidad, enfermedad, abandono, no autosuficiencia.

La empatía es lo contrario de la anti-patía (el otro como enemigo), pero se distingue también de la sim-patía (que es fusión de sentimientos): la acogida del otro debe hacerse con una modulación particular, que presuponga y contemple una "distancia" educativa, como para preservar de impulsos meramente emotivos o de caídas en el sentimentalismo.

En el plano operativo, la empatía se transforma en compartir. Compartir es mucho más que "repartir con" el otro, es más bien tomar parte de la vida del otro y hacerlo de alguna manera partícipe de tu vida. Compartir es poner a disposición del otro las propias capacidades y recursos humanos, el propio capital de amor e inteligencia, de creatividad y habilidades operativas; es hacer propios los problemas y proyectos del otro. Decía Don Guanello: "Conviene vestir la pobreza del prójimo, así como Cristo vistió nuestras pobreza" (Reglamento interno FsC, 1899, en SpC p. 993).

La pedagogía guaneliana relativa al compartir hace referencia al icono del Buen Samaritano (cf. Evangelio de Lucas, 10, 25-37), y también al de los discípulos de Emaús (cf. Evangelio de Lucas, 24, 13-34), como imagen de una solidaridad que se torna "caminar juntos". Es necesario entonces llegar allí donde la persona y su dignidad están en peligro, compartir los momentos de oscuridad y de temor, recorriendo juntos el camino que conduce a la liberación y a una vida digna.



Compartir exige hacerse presencia. No se puede compartir si no se "está con". Don Guanella llamaba a esta modalidad de presencia "la caridad en persona" que, a diferencia de la "caridad de bolsillo", "consiste en saberse prestar, de buen grado y con amor, a las necesidades de los demás." (LDP, julio 1896, p. 57).

La empatía, luego, se traduce en comunicación. La calidad y la eficacia de toda acción educativa, rehabilitativa, asistencia y pastoral están determinadas por la calidad de la comunicación. Leemos en los escritos del Fundador: "El hombre es sociable y tiene necesidad de verter su corazón en el corazón de sus hermanos, para sentir su voz, sus afectos, sus reflexiones" (Reglamento HsMP, 1911, en SpC p. 704). La persona humana es un ser fundamentalmente en relación con los demás y no puede vivir si no alimentando esta relación a través de la comunicación.

VI. Paciencia.

La paciencia, en la óptica guaneliana, no es la espera resignada de cambios que no llegan, sino que debe ser comprendida como la virtud de "saber esperar en modo activo" el crecimiento de la persona, haciendo entonces todo lo posible para favorecerla.

Paciencia es saber respetar los tiempos -a veces largos- y los ritmos a menudo lentos de quien encuentra dificultades poco comunes, sin pretender resultados inmediatos o a cualquier costo.

Paciencia es aceptar la frustración de no ver los frutos del propio trabajo y aun el riesgo de que no lleguen jamás. "Ciertamente para tener éxito con las 'buenas hijas' se requiere una paciencia sin límites", observaba don Guanella (Reglamento FsMP, 1911, en SpC, p. 447).

Tener paciencia educativa significa apostar por la educabilidad de la persona cualquiera sea su situación, saber esperar con confianza y al mismo tiempo conceder confianza siempre, aun frente a errores y fragilidades repetidas. Advertía el Fundador: "Conviene alentar siempre, jamás desanimar" (Reglamento interno FsC, 1899, en SpC p. 1043; cfr. lvi p. 253).

Un operador se podrá llamar sabio y paciente cuando aprenda a aceptar las caídas, los errores y cualquier forma de "imprevisto", consciente de que la vida no va "como se programó" y que el camino y el crecimiento de una persona no dependen automáticamente de estrategias de planificación.

Todo eso no significa rendirse a la improvisación, abdicar a la tensión hacia las metas educativas, ni subestimar errores o desentenderse de ellos.

Significa sobre todo no perder el equilibrio emotivo y volver siempre, tras cada derrota, a tener esperanzas en el capital de bien puesto por Dios en el corazón de cada uno, animando y estimulando a las personas a caminar a pesar de todo, valorizando cualquier pequeño progreso, como paso importante en el camino de maduración humana.

VII. Equilibrio y autocontrol.

El equilibrio es el termómetro de la madurez de una persona. Podríamos definirlo como la correcta modalidad de "dosificación" de dulzura y fortaleza, ya sea hacia sí mismos como en la relación con los demás.

Presupone un conocimiento profundo de sí, de las propias cualidades y también de los propios límites, y se traduce en saber valorizar adecuada mente las propias fuerzas, consumiendo las mejores energías en servicio de los demás, sin excesos de fervor.



El equilibrio y el autocontrol capacitan para dar respuestas calibradas y medidas (es decir, dictadas por la razón más que por el corazón), aun en situaciones y ocasiones imprevisibles o susceptibles de reacciones instintivas.

Esta es una cualidad requerida para quien vive en contacto con personas en situación de dificultad, en ocasiones frágiles tanto en el plano físico como emocional, tales como para poner en aprietos, con sus comportamientos imprevisibles, a quien no sabe cómo relacionarse con ellos de manera correcta.

VIII. Dedicación y entrega: espíritu de servicio en un clima de alegría

Hay personas que trabajan muchas horas con gran empeño, loable seriedad y sentido de responsabilidad, pero dan solo prestaciones y no "se" donan, esto es, no saben transmitir amor a través de sus gestos.

La entrega es aquello por lo cual la acción educativa, rehabilitativa, asistencial o pastoral se transforma en un gesto continuado de cercanía y amor; es la actitud que impulsa a invertir lo mejor de las propias capacidades y lo mejor del propio corazón. Este es el tipo de entrega que se requiere de los operadores guanelianos, junto con una buena dosis de coraje para superar las infaltables dificultades y para buscar caminos incluso nuevos y medios adecuados de promoción de la persona.

Entrega es saber ir más allá de lo debido, superando la barrera del "a mí no me toca", cuando la persona en necesidad exige una ayuda urgente y oportuna, que es posible dar. Promover a la persona en dificultad según el estilo guaneliano no es sólo ofrecer un servicio, sino ponerse en su servicio, y precisamente al servicio de su crecimiento global y no solo de sus problemas específicos.

La entrega debe, sin embargo, ir acompañada por la alegría, que garantiza su autenticidad y la hace expresión de amor sincero. Se trata de llevar ayuda a las personas y dar la propia prestación profesional con una actitud que exprese alegría por el servicio que se desempeña. Este comportamiento es contagioso, en tanto la alegría genera alegría, creando un clima positivo, de serenidad y esperanza.

Simplicidad, entrega, alegría: según Don Guanella es un trinomio altamente educativo. "Cada miembro debe adaptarse en todo a un trato simple, desenvuelto y alegre, de manera que todos sientan admiración, consuelo y buen ejemplo" (Máximas de espíritu, 1988-89, en SpC p. 29); "Sobre el prójimo: es necesario buscar el modo de consolarlo y complacerlo en todo. Las personas buenas y alegres atraen mucha gente hacia sí" (ivi p. 43).

IX. Humildad y escucha.

La conciencia del propio límite, tanto bajo el perfil humano como en el campo de trabajo, constituye una premisa básica para plantear correctamente cualquier acción.

Don Guanella exhorta repetidamente a la humildad, convencido de que las almas verdaderamente humildes son las que consiguen mayores logros en las entidades más grandes y difíciles (cfr. Vieni meco, 1913, en SpC, p. 783).

Humildad quiere decir no contar solo con las propias cualidades, sino saber que se tiene necesidad de los demás y por ende tener la neta percepción de que el propio trabajo tiene sentido y lleva a resultados, solo si se opera conjuntamente y no en modo solitario.

Significa también aceptar serenamente el sufrimiento que nace del sentimiento de impotencia y frustración frente a las situaciones difíciles con las cuales estamos llamados a enfrentarnos. El operador debe saber aceptar tal sufrimiento y lograr leer allí un signo de la



fragilidad intrínseca de toda vida humana y, al mismo tiempo, un indicador de la complejidad y riqueza del universo psíquico del hombre.

La humildad, en fin, es reconocer que nuestros pobres tienen muchas cosas que enseñar y valores que comunicar. Pero para recibir su mensaje, es necesaria la disponibilidad a la escucha, condición preliminar y necesaria para entrar en su mundo y comprender sus deseos y proyectos, sus sufrimientos y temores... Nadie abre el propio corazón a quien no sabe escuchar.

X. Sentido de (co)-responsabilidad.

Con este término aludimos a la conciencia - que debe mantenerse siempre viva en el corazón del operador guaneliano - de que la felicidad de una persona y la realización de su proyecto de vida han sido confiadas también a nuestras manos y nuestro corazón y por ende dependen, al menos en alguna medida, también de nosotros.

Esto no podrá más que gratificar y, al mismo tiempo, responsabilizar al operador que entrevé en todo esto un don y una tarea comprometedora y noble.

El, en consecuencia, proyecta y actúa con esta conciencia, listo para dar razón de lo obrado, llevando viva dentro de sí la conciencia de que deberá rendir cuentas ante Dios.

Es consciente, sin embargo, de que una meta tan alta y noble como la felicidad de la persona, se consigue solo con un "juego de equipo": por eso, a quien trabaja en un centro guaneliano se le requiere la capacidad de saber trabajar en grupo para los mismos objetivos y con el mismo estilo. El espíritu de familia, que debe caracterizar toda la actividad y el ambiente, comporta que se sepa trabajar juntos, los unos con los otros y no solo los unos junto a los otros.

Trabajar en grupo quiere decir:

- comprender el punto de vista de los demás, tomando lo positivo de sus ideas y sus métodos y acogiéndolo dentro de sí, integrándolo con las propias convicciones y opciones metodológicas;
- buscar juntos el camino mejor y aunar las energías para la promoción de las personas y el desarrollo de los proyectos;
- adecuar el propio ritmo al paso del otro y proceder juntos;
- compartir los objetivos y los proyectos orientados al bien común, renunciando a intereses particulares;
- ser conscientes de los límites propios y de los demás, de los recursos propios y ajenos y creer en ellos.

EL ESTILO.

¿Por qué es importante explicitar el estilo? Hablando de estilo nos referimos al modo habitual de ser y actuar y la modalidad para ejecutar una tarea.

Es bueno aquí recordar que, en línea con la inspiración cristiana que caracteriza a la Obra Don Guanella, cada operador, junto con los demás, es el motor de la realidad en la que trabaja.

No se realiza una acción eficaz, no se da un testimonio humano y cristiano, una verdadera hospitalidad, si el centro -incluso técnicamente de vanguardia, funcional y moderno- no pudiera contar con un equipo de operadores motivados, competentes, conscientes de su puesto y de sumisión.



Se podría preparar la más detallada distribución de tareas, estudiar los organigramas más refinados, tener una óptima organización, pero si los operadores, como individuos y como grupo, no poseyeran una sólida motivación y estilo "guanelianos " y una adecuada competencia profesional, la "maquinaria" no funcionaría de modo alguno y los penalizados, al final, no serían tanto los programas cuanto las personas destinatarias de la acción. Es por estos motivos que se vuelve necesario interiorizar, por parte de los operadores, como individuos y como grupo, un estilo guaneliano en el trabajo de cada día:

- Para mantener la fidelidad a la inspiración originaria. En efecto, un estilo guaneliano que se concreta en opciones y comportamientos cotidianos, conserva en el tiempo el carácter genuino de la intuición del Fundador.

- Porque da cohesión/coherencia al trabajo de equipo. Si faltara una grilla de parámetros, una gama de actitudes consolidadas y asumidas con convicción no sería posible ese "juego de equipo" que asegura la fecundidad de la acción educativa y pastoral.

- Porque el estilo interiorizado y explicitado califica la acción, preservándola de los riesgos de la casualidad y de la subjetividad exasperada.

- Porque mantiene la continuidad del proyecto ya sea cuando el mismo operador asume roles diversos, ya cuando se suceden figuras distintas en el mismo rol.

- Si las diferentes figuras profesionales, más allá de su tarea cotidiana que representa obviamente el aspecto más visible, se caracterizan por lo que las "mueve", es decir la adhesión personal y convencida al estilo operativo guaneliano, el proyecto no sufrirá detenciones repentinas o crisis vistosas cada vez que cambian los distintos operadores. Las inevitables dificultades de cualquier cambio serán, de hecho, absorbidas por la línea común de acción. Así, se salvaguarda la eficacia de la acción educativa, rehabilitativa, asistencial y pastoral, la calidad global del servicio y, en consecuencia, el grado de testimonio hacia afuera.

- Porque permite vivir concretamente la obediencia como "capacidad de estar en el propio lugar". Es aquí donde se deben buscar las raíces de una correcta participación. El resultado de un estilo compartido es un "espíritu de familia" que impregna todo el ámbito operativo.

Capítulo tercero.

LA PARTICIPACIÓN EN LA MISIÓN GUANELIANA.

ALGUNAS PREMISAS.

Existen formas diversas de participación y niveles diferentes de compromiso y de responsabilidad en la actividad de un centro guaneliano. Pero a todos los operadores se les pide una actitud de colaboración y de corresponsabilidad, necesario para crear una efectiva participación.

En una óptica genuinamente guaneliana, la participación no debe interpretarse como dato agregado, un "opcional", sino como una condición esencial y una modalidad concreta para construir y vivir el espíritu de familia que permite crecer juntos y constituye una de las metas a las que se orienta el trabajo educativo y pastoral.

La participación no es un dato de partida, sino una meta que se conquista y exige un fuerte compromiso personal, humildad y escucha, capacidad de trabajar en equipo,



Documento: Sistema de Gestión de Compliance Penal. (SGCP).
Descripción: Código Ético.
Versión: [03].

Diciembre
2023

disponibilidad a la corrección. Tiene por ende un costo personal y comunitario, y comprende derechos y deberes.

Prevé un itinerario con etapas intermedias y objetivos precisos. Es necesario, por tanto, no solo elaborar caminos de participación, sino también programar momentos y ocasiones de revisión del trabajo realizado para la construcción de una real participación.

La participación involucra a dos sujetos: el operador y el centro guaneliano. Cada uno debe cumplir con su tarea; si falta uno de los dos interlocutores, la participación no puede llevarse a cabo.

Participación significa sentirse parte de una realidad a la que se pertenece (se forma parte) y en consecuencia cumplir con la propia parte, es decir, cubrir el propio rol con la conciencia de que cada uno complementa a los demás.

POR QUÉ HABLAMOS DE PARTICIPACIÓN.

Hablar de participación/colaboración por parte de todos los que trabajan en las casas guanelianas tiene sentido en tanto se supone que tienen conciencia de formar parte de una misión, es decir, de un trabajo que comporta un compromiso moral, además del técnico/profesional. Quien trabaja en una casa guaneliana debe hacerse disponible para asumir los valores humanos y cristianos de la solidaridad y de la benevolencia, característicos del carisma guaneliano.

Participar significa tener conciencia de este compromiso en el desempeño práctico del propio trabajo, vivir con sentido de corresponsabilidad el propio rol en la realización de las orientaciones y directivas del centro, y sentirse protagonistas activos de un proyecto explícito y compartido.

Más concretamente, participar quiere decir: - tomar parte del proyecto educativo o pastoral guaneliano;

- adherir a las intencionalidades de la casa;
- converger sobre los objetivos comunes, cooperando con todos aquellos que a ellos tienden.

FORMAS DE CONCRECIÓN DE LA PARTICIPACIÓN.

La “participación” como estilo de vida El operador que comparte en modo convencido y personal los valores de la pedagogía guaneliana no puede limitarse a vivirlos sólo en su lugar de trabajo: ellos deben, en alguna medida, impregnar siempre sus vivencias, porque forma parte de sus convicciones más profundas. La participación, en efecto, involucra al operador - todos los operadores, cualquiera sea el rol que desempeñen- no sólo en su identidad profesional, sino también en su estilo de vida y lo compromete en un proceso de gradual perfeccionamiento, de maduración individual y de progresiva ampliación de la propia formación en la práctica cotidiana.

Por tanto, la participación no debe quedar circunscrita a las actividades internas a la casa, sino que ha de ser extendida, en el espíritu del testimonio, al ámbito territorial, estimulando a los demás a abrirse a los valores guanelianos.

Cómo participar: indicaciones concretas Son múltiples las modalidades concretas con las cuales el operador vive su participación, manifestando y realizando así el propio sentido de pertenencia a la familia guaneliana.

Hablamos de participación activa como de una presencia dinámica, alegre y



convencida en los momentos de trabajo y de revisión comunitarios: participación en los encuentros no padecida, sino aceptada de buen grado como lugar/momento al cual llevar la propia contribución de experiencia y reflexión.

La participación presupone un flujo circular de informaciones sobre el propio trabajo, en un intercambio constante caracterizado por la reciprocidad, que no tiene necesidad sólo de los momentos formales para expresarse, sino que aprovecha de toda ocasión que nace de la cotidianidad. Por ejemplo, ofrecer sugerencias o indicaciones para mejorar un servicio sin esperar un encuentro preestablecido, significa manifestar una actitud positiva y madura de participación.

La participación auténtica significa también expresar con libertad y en manera constructiva el propio pensamiento, evitando las críticas veladas hacia lo obrado por los demás o hacia eventuales disfunciones y problemas, y se concreta en la aplicación responsable de las orientaciones y de las directivas.

Compartir los momentos de fiesta, en el signo de la simplicidad y de la alegría, es, en fin, un modo privilegiado de vivir la participación.

LAS ETAPAS DEL CAMINO HACIA UNA PARTICIPACIÓN CORRESPONSABLE.

La disponibilidad a la participación no es un punto de partida sino de llegada. Hay de por medio un camino, un proceso que se articula en las siguientes etapas.

La observación Inicialmente el operador guaneliano se ubica como observador: asume un rol y cumple con él, en base a su competencia humana y a los conocimientos técnicos que ha ido adquiriendo en el curso de su itinerario formativo.

1. En esta fase aprende a conocer el ambiente de trabajo, las actividades que allí se realizan, la organización de la casa. Por parte de la institución se debe privilegiar, en esta fase, una estrategia de acogida y acompañamiento en las actividades a desarrollar, como medio de intercambio de informaciones, de formación práctica y de conocimiento recíproco.

2. El compromiso directo El operador que ha sido adecuadamente acogido y que ha recibido las necesarias informaciones sobre su rol, en este punto busca su propio lugar dentro del grupo, un espacio de interacción y de intercambio. En esta fase es importante compartir la experiencia laboral.

3. La integración Una vez plenamente inserto, el operador hará emerger sus dotes de humanidad y las traducirá en lo cotidiano concreto. En este punto, está en condiciones de donar y recibir en relación con quienes tiene a su lado, de modo tal que la relación laboral y humana sea siempre motivo de riqueza interior y de reciprocidad. El logro de tal intercambio se vuelve por tanto índice de madurez individual en las relaciones y asimilación de una cultura de caridad y solidaridad. La prueba de que el compromiso es efectivo y global estará dada por el hecho que el operador contribuye a las iniciativas con espíritu de inventiva, creatividad y entusiasmo.

4. La revisión Para controlar si y cuánto este camino ha dado resultados en términos de calidad de la participación, es necesario verificar si las modalidades de realización de esta han sido tales como para reflejar estas características: - activa - consciente - equilibrada.

Debe además conducirse una revisión acerca de los niveles de participación: obviamente roles diversos implican responsabilidades diversas y convocan de manera diferente a las distintas categorías de operadores.

ACTITUDES QUE MINAN LA PARTICIPACIÓN O LA DESCALIFICAN.



Documento: Sistema de Gestión de Compliance Penal. (SGCP).
Descripción: Código Ético.
Versión: [03].

Diciembre
2023

- La participación que se torna presunción, cuando se traduce en la pretensión de ver afirmado a toda costa el propio punto de vista, aprobadas las propias sugerencias, etc.
- La crítica orientada a instrumentalizar al otro, más que a mejorar el servicio.
- La incapacidad de respetar roles y niveles de decisión. Todos pueden sugerir modificaciones, dar sugerencias, expresar opiniones, pero todo debe acontecer en la salvaguarda de las competencias y de las tareas de cada uno y de los distintos niveles de responsabilidad decisional.
- La actitud de quienes se alían (entre distintos niveles de rol) para imponer una cierta visión, notando como contribución positiva en vistas al bien común, cuanto, como expresión de corporativismo, en defensa de intereses sectoriales. Al contrario, para que la participación sea efectiva, es necesario, que sea valorizada la interdisciplinariedad, tanto en la fase de programación como en la de revisión.

La fuerza de una casa guaneliana está también en el grado de cohesión de cuantos trabajan allí, en el nivel en que se comparte el proyecto educativo o pastoral que orienta el trabajo común y, allí donde se ofrece la posibilidad, en la capacidad de absorber constantemente estímulos para el mejoramiento, modificaciones y críticas constructivas.

Existen algunos factores a tener presentes, que pueden frenar el impulso a una efectiva participación, como por ejemplo el temor de someterse a revisión, el miedo de que la "autoridad" se vea menoscabada, la falta de costumbre para el trabajo en equipo.

Para superar estos obstáculos es necesario que quien cubre cargos de responsabilidad en la Familia guaneliana y en los distintos centros, procure favorecer una serie de actitudes, de opciones y modalidades de trabajo que ayudan al operador a vivir en plenitud un estilo de participación. Apuntamos los más importantes:

1. Claridad en la individualización de los objetivos Es oportuno informar desde el comienzo al operador sobre los objetivos que se procura alcanzar, relativos tanto al proyecto educativo o pastoral global como a la actividad específica, y también sobre la orientación y el estilo que quiere darse a la actividad.

Esto exige que se mejoren o se instituyan canales efectivos de comunicación interna. Una institución que pidiese la mera ejecución de un trabajo sin un horizonte de perspectivas correría el riesgo de obtener una adhesión meramente formal.

2. Crecimiento profesional y valorización de las experiencias de participación La participación se construye cultivando recíprocamente una relación de estima. Es necesario entonces valorizar todo lo que se realiza en conformidad con los objetivos de trabajo propuestos y en línea con el estilo guaneliano, buscando modalidades concretas para generar ese sentimiento de confianza que constituye una premisa necesaria para una auténtica participación.

Cada operador, cualquiera sea su encargo, lleva consigo sus aspiraciones y sus expectativas, que condicionan tanto positiva como negativamente el compromiso personal en el trabajo. Reconocer lo que se ha obrado bien, apreciar la capacidad de colaboración, responsabilizar al operador sobre tareas y cargos dentro de los programas establecidos, son elementos que pueden favorecer el crecimiento profesional y en consecuencia incidir sobre la calidad de la participación.

3. Promoción de los valores que hacen de sostén a la actividad profesional El operador guaneliano, en la elección de un trabajo que lo pone en contacto con personas en situación de necesidad, debe ser sostenido por "motivaciones fuertes": la voluntad de realizar algo útil por



la sociedad, el deseo de dar algo de sí a los otros en dificultad, el impulso de solidaridad con relación a quien menos tiene.

Quien tiene tareas de responsabilidad de gestión y de coordinación debería tratar de prestar atención para que el operador vea satisfechas sus necesidades de autoestima y de autorrealización que lo condujeron a elegir la profesión en un ámbito educativo, rehabilitativo, asistencial y pastoral.

Un operador contento de lo que hace, apasionado por el crecimiento del otro, con una fuerte carga de ideales, que en la cotidianidad encuentra aprobación y sostén a sus opciones, más allá de los resultados efectivamente obtenidos, constituye un patrimonio precioso para el centro y para toda la Familia guaneliana.

Todo esto se obtiene también procurando modalidades que favorezcan el optimismo de los operadores al hacer las cosas, incluidas las pequeñas y aparentemente banales.

4. Favorecer el trabajo de grupo y en equipo El trabajo de grupo y de equipo representa una expresión calificada de participación y al mismo tiempo es una óptima escuela de participación.

Esa es una buena ocasión para hacer operativa la interdisciplinariedad, dar a cada figura profesional la posibilidad de confrontarse con los otros y ofrecer la propia contribución, en un intercambio sereno y fecundo de opiniones.

El trabajo de grupo debe ser entonces estimulado y privilegiado, en la convicción de que es instrumento indispensable y camino obligatorio para alcanzar una efectiva participación.

5. La lectura del propio rol profesional Participación significa también disponibilidad del operador para someter a revisión el propio trabajo, capacidad de reconocer eventuales dificultades y docilidad para modificar ideas y comportamientos errados, viviendo el cambio no como frustración sino como posibilidad para afrontar de manera nueva la realidad laboral.

Capítulo Cuarto.

ELEMENTOS DE ÉTICA PROFESIONAL.

EL TRABAJO COMO MISIÓN

Si el "trabajo educativo" fuera un oficio como cualquier otro, hablaríamos simplemente de deontología, o sea del conjunto de deberes que el trabajador debe desarrollar para garantizar el efectivo cumplimiento del propio rol. Pero aquí estamos en terreno ético, que atañe a las convicciones más profundas de la persona. El operador guaneliano debe considerar su trabajo como una misión, o sea una profesión que, como tal, es respuesta a un mandato y por ende exige un compromiso moral, además del ejercicio de cualidades personales y capacidades técnicas.

Este compromiso moral brota de lo profundo de la humanidad del individuo, aún antes que de su "oficio".

PROFESIONALIDAD COMO MODALIDAD "ALTA" DE SERVICIO.

Análogamente, también el concepto de "profesionalidad" debe leerse de manera más amplia y "alta" respecto del modo comúnmente entendido. Si con esta palabra normalmente se designa el bagaje de conocimientos y capacidades que deben distinguir a cualquier



trabajador en el ejercicio de su tarea, en el ámbito guaneliano asume un significado mucho más denso y comprometedor, porque se caracteriza como una síntesis original entre capacidades técnicas (adquiridas a través del estudio y de la experiencia práctica) e idoneidad humana (adquirida con la experiencia de vida), es decir, una simbiosis entre ciencia y conciencia.

La profesionalidad entonces debe entenderse como modalidad concreta de hacerse prójimo del otro como persona y establecer con él una relación interpersonal de ayuda, y como forma alta y noble de servicio, porque mira a dar una respuesta concreta y calificada a las necesidades globales del otro como persona y no solo a sus problemas particulares.

SABER, SABER HACER, SABER SER.

Condensando todo esto en una fórmula, podríamos decir que la ética profesional del operador guaneliano está dada por un saber (conocimientos teóricos), un saber hacer (competencia técnica práctica), a los que se agrega -y es el elemento que hace la diferencia- un saber ser, entendido como el conjunto de las cualidades humanas requeridas para ejercitar la "competencia antropológica" que se remite a la antropología "global" guaneliana. Tal competencia consiste fundamentalmente en el compromiso de mantener viva dentro de sí a cada momento la conciencia de la identidad y de la dignidad de la persona en dificultad. 168. Además pide al operador que se considere como persona que desempeña un trabajo con una carga humana que acompaña a su acción especializada, y jamás como un "técnico-robot" que ejerce mecánicamente sus capacidades. Para tratar a los demás como personas es necesario, en efecto, percibir el propio valor como persona y ser conscientes de las propias necesidades humanas primarias en términos de estima, protección, atención y afecto. Cada uno, en efecto, percibe y se acerca a los demás cómo se siente y se trata a sí mismo.

Actuar como persona significa invertir la propia humanidad y lo mejor de sí mismos en la acción educativa, rehabilitativa, asistencial y pastoral. Significa jugarse por lo que uno es, y no solo por lo que se tiene en términos de competencias, recursos técnicos, experiencia.

La competencia antropológica que describimos aquí se traduce y se expresa en una serie de actitudes y comportamientos concretos, como: - acoger al individuo en dificultad aceptándolo en lo concreto de su situación; - estimarlo más que juzgarlo; - buscar sus potencialidades antes de evaluar sus carencias; - responder a su necesidad fundamental de amar y ser amado; - creer en la educabilidad de toda persona y apreciar sus capacidades; - valorizar la presencia en la sociedad de la persona en dificultad, porque ella nos testimonia la grandeza y la fragilidad de cada hombre y mujer.

En una sociedad donde solo los fuertes y los grandes parecen predestinados a vencer, la presencia de los débiles y de los pequeños nos remite al hecho que cada uno de nosotros es un ser vulnerable. La necesidad permanente de ayuda, comprensión y diálogo que caracteriza a quien vive en dificultad, nos recuerda que nadie se basta a sí mismo, sino que todos tenemos necesidad los unos de los otros.

ADHERIR A LA MISIÓN GUANELIANA.

Para un operador guaneliano, la ética profesional significa, en fin, tomar de la inspiración del Fundador la óptica con la cual leer el sentido (no sólo la deontología o los "límites éticos") del propio trabajo. La adhesión a la inspiración guaneliana y a la misión de las casas tiene múltiples consecuencias concretas:

Respeto de las necesidades globales de la persona (físicos, psicológicos, afectivos, relacionales y sociales, morales, espirituales-religiosos). Tal respeto debe traducirse en



acompañamiento y sostén de la persona en los distintos momentos en los que se da respuesta a estas necesidades, aun en el caso en el cual el operador no comparta las opciones educativas de la casa.

Respeto de la intencionalidad de la persona, de su proyecto existencial, cualquiera sea éste, y de su vida íntima. En esta óptica se puede comprender la importancia del secreto profesional, que ha de interpretarse -en su verdad profunda- no como una prohibición fin en sí misma, sino como la expresión de una disponibilidad del operador a custodiar la alteridad, la integridad de la persona.

Una tercera dinámica, ligada a la adhesión convencida a los principios guanelianos, lleva a sentirse constantemente en camino hacia la conquista de una competencia humana y profesional cada vez mejor. Si el operador hace realmente suya la ética profesional guaneliana, se sentirá en estado de "formación permanente" y se volverá entonces disponible a todas las actividades e iniciativas orientadas a acrecentar y perfeccionar las cualidades humanas y las capacidades técnicas.

Capítulo quinto.

PRINCIPIOS Y REGLAS DE JUSTICIA SOCIAL que deben ser cumplidos por la obra don Guanella y por el trabajador.

Se dijo precedentemente que, en la óptica guaneliana, el trabajo constituye una modalidad alta de servicio y de participación en las finalidades de la Familia guaneliana. En el contexto cotidiano la relación de trabajo está regulada por leyes que pertenecen a la esfera de la justicia social, las cuales comportan obligaciones y responsabilidades recíprocas entre trabajador y dador de trabajo.

LA RELACIÓN DE TRABAJO.

La relación de trabajo es una relación compleja, sintetizable como la relación que media entre el prestador de trabajo, que se pone al servicio de una institución con las propias energías psicofísicas, en un vínculo de subordinación, y el dador de trabajo, que utiliza estas energías para sus objetivos.

Tal relación vive sobre dos obligaciones que se entretienen entre ellos y encuentran explicitación en el contrato: por una parte, la obligación que tiene por objeto un "hacer", es decir la prestación laboral del dependiente, por la otra la obligación, para el dador de trabajo -de "dar", es decir de asegurar una retribución concordada debido a las prestaciones ofrecidas.

EL CONTRATO DE TRABAJO Y SUS VALENCIAS.

La relación de trabajo, fruto del encuentro entre dos intereses, el del trabajador y el de la institución, encuentra su codificación en el contrato, esto es, en un conjunto de normas que establece y precisa derechos y deberes de las partes en juego. El contrato asume así múltiples funciones:

- normativa: el contrato es un conjunto de disposiciones preordenadas a determinar las condiciones mínimas de base del tratamiento económico y normativo de las relaciones de trabajo;
- de obligaciones: se concreta en las cláusulas contractuales que establecen relaciones obligatorias no referidas a las connotaciones de la relación individual, sino a los



sujetos colectivos;

- de gestión: relativa a las cláusulas que delinean procedimientos de conciliación o arbitraje, esto es, referidas a la administración del contrato de trabajo;

- institucional: relativa a las cláusulas que prevén la constitución de órganos, entes e instituciones de carácter bilateral para el cumplimiento de tareas específicas individualizadas por el contrato (es el caso, por ejemplo, de comisiones paritarias instituidas para el control de las normas de seguridad, etc.); 184. - de conciliación: es típica de aquellas normas que disponen de situaciones jurídicas ya formadas en precedencia (transacciones, interpretaciones auténticas de cláusulas ambiguas). Se trata de una función en virtud de la cual el contrato va a releer lo existente interpretándolo en una óptica normativa unitaria.

EL SALARIO.

Desde el momento en que el salario constituye el reconocimiento de la prestación efectuada, debe garantizar, teniendo en cuenta la situación local, un estándar de vida digno, en el ámbito de los criterios de justicia social. Obviamente el salario deberá ser adecuado, tal como está previsto por los respectivos contratos, al rol profesional de los distintos sujetos, a las misiones desempeñadas, al nivel de profesionalidad.

El objetivo que persigue la Obra Don Guanella es la promoción global de la persona, especialmente de aquella en estado de necesidad y dificultad.

Para la obra Don Guanella el origen de la relación de trabajo con terceros nace entonces de la necesidad de valerse de personas dotadas de diversa especificidad profesional aptas para concurrir a la realización de proyectos en consonancia con las finalidades propias de la Obra.

Por tanto, cada vez que se vuelva necesario recurrir a la asunción de personal, la selección tendrá lugar con una doble atención: por un lado, será dirigida a evaluar la preparación profesional específica, por el otro, a individualizar las características subjetivas óptimas (adhesión a la finalidad de la Obra como elemento-base de la ética profesional). En algunos Contratos colectivos nacionales -por ejemplo, el italiano (tít. IV, art. 11), allí donde trata de los deberes del personal- se precisa que "el trabajador debe respetar la impostación y la fisonomía propia de la estructura donde opera".

Quien se ofrece como operador para trabajar en un centro de la Obra Don Guanella debe entonces poseer un espíritu orientado a adherir y compartir los objetivos enunciados por la Obra. En la conciencia del derecho de que sean respetadas todas las normas objetivas que regulan su relación laboral, debe, en sus comportamientos (como trabajador y como persona) inspirarse en las finalidades primarias y el proyecto operativo de la Obra.

El comportamiento de la Obra en la gestión de la relación de trabajo debe inspirarse en:

a) respeto riguroso de la normativa contractual;

b) igualdad de trato garantizada, dentro de la Obra, a cada operador. Es indispensable valorar atentamente, para cada categoría profesional, el servicio que el trabajador debe desempeñar y atenerse escrupulosamente a él. A este respecto no se debe confundir jamás el valor profesional subjetivo (cómo el trabajador desempeña su servicio) con el objetivo. Incurrir en este error rompe la armonía y viola los principios de justicia social.

El trabajador, por tanto, debe desempeñar las tareas que se le confiaron con el compromiso necesario y, más aún, con una actitud positiva que se traduce también en aportes personales, sugerencias y propuestas.



Por otro lado, la Obra debe siempre tener como referencia las características del servicio y respetar su valor profesional.

Capítulo sexto.

ITINERARIOS FORMATIVOS.

Individualización, criterios y métodos de realización.

Por parte del operador: a. desarrollar la identidad del operador guaneliano; b. entrar en un grupo específico.

Por parte del centro guaneliano: a. sostener al operador en la recuperación constante de las motivaciones; b. acompañar al operador en lo concreto del trabajo cotidiano.

El momento formativo es el itinerario privilegiado a través del cual se crea y se perfecciona el estilo guaneliano del operador. Por tanto, la formación debe "dar forma" específicamente guaneliana, coherente con el proyecto integral. Es necesario entonces:

1. Formar a la dimensión interior como espacio de introspección, de lectura de lo profundo (=del corazón) del otro, ya sea en términos de dones como de necesidades. Es necesario activar una "pedagogía del límite", o sea un gradual acercamiento al otro que esté orientado a descubrir siempre el bonum remanente.

Cada operador, aun frente a la situación más comprometida, debería siempre lograr preguntarse: ¿cómo es posible una vida digna -por ejemplo- para un anciano con una enfermedad crónica o para una persona con discapacidad, gravemente limitada en sus movimientos y en sus recursos intelectivos? ¿Cómo lograr devolver a una vida digna a adolescentes y jóvenes que fueron por caminos equivocados? ¿Cómo es posible ayudar a un muchacho en grave situación de dificultad o inadaptación personal o social a comprender y apropiarse de los verdaderos valores de la vida?

2. Explorar las precondiciones de la oblatividad, los elementos fundamentales que aseguran el carácter genuino del acercamiento al otro en general.

Concretamente se trata de educar al operador a vigilar constantemente su obrar y más aún su estilo, sometiendo a revisión la propia actitud en las relaciones con las personas de las que se ocupa. Existen, en efecto, formas a evitar, como las siguientes:

- la dependencia (emotiva, psicológica) del otro;
- la apropiación del otro ("comprendí cómo debo hacer, ahora lo modelo según mis esquemas");
- la manipulación del otro, o sea la falta de respeto por la autonomía y las peculiaridades del otro;
- la gestión/instrumentalización de la persona en estado de necesidad o de padecimiento como ocasión de desquite personal (por ejemplo, en el campo de la rehabilitación como carrera hacia un éxito "mensurable" en términos de recuperación funcional).

3. Conocer e ilustrar la filosofía de la acción. Es fundamental, en esta óptica, que quien sea formado reconozca la centralidad de la persona humana en todas sus dimensiones: corporeidad, afectividad, dimensión existencial. A la luz de esta convicción profunda,



Documento: Sistema de Gestión de Compliance Penal. (SGCP).
Descripción: Código Ético.
Versión: [03].

Diciembre
2023

entonces, es necesario interpretar el educar (comprendida la educación a la fe), el rehabilitar, el asistir como el "sacar afuera" todo el bonum, lo positivo que hay en una persona, como modalidad concreta de un "ocuparse de" gratuito, que va más allá e incluso precede a la preocupación del "curar", esto es del poner remedio a una situación comprometida, la que, por lo demás, reclama legítimamente una respuesta.

4. Individualizar con claridad el objetivo final: arribar no tanto a un módulo productivo (es decir, a resultados a obtener, como si se tratase de una cadena de montaje y en lugar de las personas tuviéramos que vérnoslas con trozos de hierro...), cuanto, a una modalidad expresiva, o sea a una actitud que se deja interrogar en el momento en el que se ejercita. Es el pasaje de una modalidad intransitiva ("hago mi trabajo, respetando los reglamentos y basta") a una modalidad reflexiva, atenta a descubrir la resonancia de la propia vivencia laboral sobre la propia persona.

LAS PERSPECTIVAS DE LA FORMACIÓN.

La formación no debe ser aséptica, sino encarnada en un contexto, en un espacio, en un tiempo precisos. Es necesario, por tanto, formar con una mirada amplia, que sepa comprender pasado, presente y futuro.

* Pasado: Es fundamental que se proceda a un descubrimiento de la herencia de un centro, de la historia tanto de la Obra en su conjunto como de cada casa. Una mirada retrospectiva no debe ser el sabor de conservar o volver a proponer acciones y modelos operativos anacrónicos, sino más bien proveer la base, el humus sobre el cual insertar una acción que se proyecte con coraje sobre el hoy, listo y disponible a medirse con las nuevas pobreza. Es necesario entonces dedicar energías y recursos para que se cultive la memoria y, al mismo tiempo, se ejercite el discernimiento genuino, que es capaz de tomar distancia de eventuales errores, carencias o inadecuaciones.

* Presente: Una formación correcta no puede no prestar atención a los itinerarios transversales, a los escenarios culturales actuales: - a las necesidades (materiales e inmateriales) y a los deseos; - al escenario institucional-normativo vigente, no solo, en negativo, como "jaula legislativa" que limita el propio accionar, sino en positivo, como el conjunto de coordenadas socioculturales que interpelan a la Obra en cuanto tal y a cada Centro en particular; - al contexto territorial concreto en el cual un centro está inserto.

* Futuro: Una formación en perspectiva es aquella que en alguna medida encara los desafíos del mañana, prefigura las tareas y los horizontes con los cuales deberá enfrentarse el operador.

FORMACIÓN Y CULTURA ORGANIZATIVA.

La formación no es más, como ayer, sólo una cuestión individual, sino que se inserta en una visión compleja y, por su naturaleza, sistémica.

Es necesario, por tanto, que cada centro tenga claros los objetivos que persigue y que a los ojos de cada operador sea transparente el plan de conjunto y la estrategia en la cual se insertará su trabajo.

Es importante además que los distintos componentes que dan vida a una casa guaneliana (operadores, cooperadores, voluntarios) se encuentren, en cierta forma, "organizados".

NIVELES DE FORMACIÓN.

La formación debe organizarse en varios planos:



Documento: Sistema de Gestión de Compliance Penal. (SGCP).
Descripción: Código Ético.
Versión: [03].

Diciembre
2023

* **Sostén/motivación:**

Trabajar en contacto constante con las personas en estado de necesidad exige una revisión constante de las propias motivaciones y de la calidad de los factores que sostienen la propia acción. También a esto debe orientarse la formación.

* **Aculturación:**

Equivale a ubicar la acción dentro de coordenadas culturales precisas, en un contexto histórico y social interpretado con conciencia. Para dar un ejemplo: si hoy asistimos a la censura, en la cultura contemporánea, del tema del dolor y de la muerte, un operador que trabaja con los enfermos crónicos debe tener un soporte cultural que lo ayude a descifrar el clima histórico en el cual su accionar se ha de insertar. Otro ejemplo: si la tendencia de una programación sanitaria nacional o regional es la de apuntar a resultados visibles y tangibles, olvidando las franjas más vulnerables porque están sujetas a terapias costosas y prolongadas en el tiempo, será necesario aclarar qué repercusiones culturales se advertirán en los centros guatemaltecos que operan con tal tipología de personas. ¿Está el riesgo que las casas se transformen en "la última esperanza" para algunas categorías de personas? ¿Cómo se pone la Obra en su conjunto y cada operador frente a esto? De nuevo: aparece indispensable insistir sobre la dimensión antropológica.

* **Actualización/cualificación:**

Las nuevas tecnologías que se van afirmando y las nuevas profesiones que van emergiendo convocan a centros y casas a una obra de actualización constante y a un mejoramiento incesante y gradual de la calidad de la acción, para no quebrantar el respeto por la dignidad de la persona humana que, en cualquier estadio de su existencia se encuentre, merece siempre lo mejor.

* **Recualificación:**

Con el cambio repentino e incesante de las tecnologías y modalidades de acercamiento a las situaciones problemáticas, algunas figuras profesionales se van agotando o deben ser completamente reinventadas.

Se trata de operar reconversiones no traumáticas, según modalidades que han de estudiarse atentamente, en el respeto de las personas.

* **Especialización:**

Algunas "nuevas pobreza" requieren acciones cada vez más especializadas. De allí se deriva la necesidad de una formación "ad hoc".

ARTICULACIÓN DE LOS NIVELES FORMATIVOS.

La formación puede ser: - individual - de grupo - en grupo. Obviamente, según los casos, cambian las estrategias metodológicas a ser utilizadas.

ÁREAS FORMATIVAS.

El principio que debe guiar la articulación por áreas de las acciones de carácter formativo es el siguiente: cada iniciativa es complementaria de las otras, no exclusiva o totalizante. Dicho esto, es posible organizar la formación: - en cada centro, involucrando a todos los operadores; - por funciones/competencias (por ejemplo, todos los que trabajan en rehabilitación, los educadores, los catequistas, etc.); - por equipos multidisciplinarios, definidos por el grupo de destinatarios de referencia (por ejemplo, grupo mixto cuyo denominador es la actividad educativo- rehabilitativa a favor de las personas con



discapacidad); - por niveles funcionales (por ejemplo: operativos, técnico-especializados, de gestión...); - para los recién contratados.

LOS CONTENIDOS DE UN CAMINO FORMATIVO.

Las áreas de contenido pueden referirse a:

1. *Antropología (filosófica, cultural...)*
2. *Antropología guaneliana*
3. *Relación educativa*
4. *Trabajar juntos y trabajar en conjunto*
5. *Proyecto, proceso y producto (educativo)*
6. *Evaluación y autoevaluación*
7. *Eficiencia y eficacia en la acción*
8. *Condición del anciano*
9. *Condición del discapacitado*
10. *Condición del menor y del joven (en riesgo y en dificultad)*
11. *Área pastoral*

LAS METODOLOGÍAS FORMATIVAS.

La metodología para adoptar varía mucho en relación con el contexto sociocultural en el cual se trabaja. En cada caso, deberá tener en cuenta a los individuos, los grupos, los roles y las funciones. Se utilizarán las modalidades más apropiadas, teniendo en cuenta la situación local. Por ejemplo:

1. *Lecciones*
2. *Discusiones*
3. *Trabajos de grupo*
4. *Grupos de trabajo*

LAS ETAPAS DEL PROCESO FORMATIVO.

El proceso formativo se formulará según algunas etapas que esquemáticamente describimos de esta manera:

1. *Proyecto*
 - 1.1. *Objetivos y taxonomías (dimensión del PROYECTO)*
 - 1.2. *Metodología y técnicas formativas*
2. *Realización (dimensión del PROCESO)*
3. *Evaluación y revisión (dimensión del PRODUCTO).*

ITINERARIOS.

1. *Momentos de formación general (áreas comunes)*
2. *Momentos de formación específica (área específica según el rol, la competencia y los sujetos referentes).*



Capítulo séptimo.**SELECCIÓN: ¿QUÉ CRITERIOS?**

La meta principal del proceso de selección es individualizar, de la manera más atenta y escrupulosa, el personal a la altura de la tarea que se requiere en los centros guanelianos.

La calidad de las acciones educativas, rehabilitativas, asistenciales y pastorales que allí se efectúan, la posibilidad de hacer de las estructuras ambientes donde se respire un clima de familia, dependen esencialmente de las personas que allí trabajan: del compromiso con el cual se dedican a las tareas confiadas, y del grado en que comparten los valores de la pedagogía guaneliana.

Es por estos motivos que se debe dar una importancia decisiva al proceso de selección del personal.

CRITERIOS BASE PARA LA SELECCIÓN.

Para la selección del personal en un centro guaneliano, parecen ser cuatro los elementos principales a ser considerados.

El primero está representado por el conjunto de motivaciones por las cuales el candidato operador decide trabajar al servicio de las personas en dificultad.

El segundo concierne su competencia técnica, que va más allá de la simple posesión de los títulos necesarios para desempeñar un determinado rol o realizar un cierto trabajo.

El tercero se refiere a la responsabilidad en aceptar, respetar y actuar según el rol y las tareas confiadas tanto los valores de la pedagogía guaneliana como el proyecto educativo o pastoral local.

En fin, el examen del candidato a operador no puede prescindir de un cuarto aspecto, relativo a la actitud del sujeto, en muchos casos llamado a un rol de carácter delicado. El trabajo educativo y pastoral, de hecho, requiere una estabilidad emotivo-psicológica de las personas implicadas, de manera que se confiera serenidad al clima de conjunto en serenidad y se pueda efectivamente construir un ambiente de familia, como en las intenciones del Fundador.

Mientras por lo que concierne a los criterios de base estábamos en presencia de requisitos sine qua non, aquí hablamos de condiciones preferenciales que, a paridad de motivaciones de fondo, de competencia técnica, de disponibilidad a los valores pedagógicos guanelianos, y equilibrio psicológico, podrían intervenir para determinar la elección de un candidato respecto de otro.

Estas "condiciones preferenciales" son sustancialmente dos: la experiencia en contacto con las personas en estado de necesidad o dificultad madurada en el campo (por ejemplo, con períodos de voluntariado o tirocinio en casas guanelianas o no guanelianas); la experiencia profesional precedente en entidades que desarrollen actividades de promoción de la persona.

MODALIDAD DE LA SELECCIÓN.

Se considera oportuno utilizar todos los medios y los métodos más adecuados y actualizados que son normalmente usados para la selección de personal: el examen del curriculum vitae, el coloquio personal, las pruebas de evaluación. Se recurrirá a las técnicas



que permitan establecer del mejor modo posible la calidad de la persona y no sólo las cualidades, es decir, las aptitudes particulares.

Desde el momento que cada Centro guaneliano tiene su propia fisonomía y su proyecto específico, la selección debe ser realizada por personas competentes elegidas por la dirección, a la que toca determinar en concreto los criterios y tomar la decisión final.