



Código Ético, de Conducta y Buen Gobierno de la

**Consultoría Innicia 4D, innovar
investigando**

Aprobado por la Junta, el 13 de enero del 2021

Vivimos en un momento histórico condicionado por una pandemia que nos ha llevado a una crisis sanitaria, social y económica que requieren del impulso de valores éticos en las organizaciones empresariales con el objetivo no solo de impulsar la economía, sino de que todos nuestros proyectos consigan un verdadero impacto social.

El presente Código Ético pretende además ser la base fundamental del Buen Gobierno Corporativo de Consultoría Innicia 4D, Innovar investigando, recogiendo los valores del conjunto de personas que conforman nuestra organización (socias, plantilla, cliente, proveedores, etc), desde los distintos niveles de responsabilidad con el objetivo de convertirlos en hábitos de seguimiento y comportamiento habituales de la organización.

Desde Innicia consideramos que era necesario desarrollar un Código Ético que presidiera nuestras relaciones con nuestros colaboradores, clientes y proveedores, como expresión de la Misión, Visión y Valores corporativos. El Código Ético de la Consultoría Innicia nace en consonancia con los principios de la ética de la sociedad civil y la con el fin de garantizar la transparencia en todos los ámbitos de actuación de la entidad, además establece un conjunto de principios y pautas de actuación dirigidos a garantizar el comportamiento ético y responsable de todas las personas con vinculación con Innicia en el desarrollo de su actividad.

Por último, hay que señalar que el Código Ético se ha elaborado teniendo en cuenta las recomendaciones de buen gobierno de reconocimiento general, así como los principios de responsabilidad social aceptados por la Sociedad, constituyendo una referencia básica para su seguimiento por Innicia. Este documento se aprueba para añadir valor a la entidad y seguir caminando hacia la excelencia en el trabajo que realizado

Myriam Pérez Andrada,

CEO, Consultoría Innicia 4D, Innovar Investigando

Índice

Introducción	4
1. Objeto.....	5
2. Misión, visión y valores.....	5
3. Ámbito subjetivo	6
4. Aceptación y cumplimiento	7
5. Pautas de Conducta	8
5.3 <i>Respeto a la legalidad y colaboración con organismos oficiales</i>	8
5.7 <i>Igualdad y buena convivencia</i>	9
5.8 <i>Comportamiento ético y profesional</i>	9
5.9 <i>Seguridad y salud de las personas</i>	10
5.10 <i>Claridad de la información y comunicación</i>	10
5.11 <i>Conflicto de intereses</i>	11
5.12 <i>Obsequios y compensaciones</i>	11
5.13. <i>Recursos humanos</i>	11
5.14. <i>Relación con los proveedores y Criterios de compra</i>	12
6. Responsabilidades respecto del Código de Conducta.....	14
6.1 <i>Responsabilidades del Personal de Plantilla y de Personas Voluntarias</i>	14
6.2 <i>Responsabilidades de la Dirección</i>	14
6.3 <i>Procedimiento ante incumplimiento</i>	15
6.4. <i>Vigencia del Código</i>	15
6.5. <i>Ayuda e información</i>	15

Introducción

La Consultoría Innacia 4D, Innovar Investigando, S.L (en adelante Innacia) se constituye en el 2020 con un objetivo claro hacer una consultoría distinta, una consultoría en políticas sociales públicas que tuviera incorporada la igualdad, la diversidad y la innovación social en todas sus fases y por lo tanto tuviera un impacto positivo en la sociedad. Con esta concepción sus socias desde el principio tuvieron claro que en cuanto la empresa se consolidada tenían que trabajar en la realización de un código ético que rigiera el trabajo que realizan.

Innacia es una consultora de políticas públicas sociales que apoya a:

- ◆ Las entidades sin ánimo de lucro a conseguir financiación para llevar a cabo proyectos innovadores que consigan un impacto social significativo en sus beneficiarios.
- ◆ Las empresas para diseñar e implementar políticas de igualdad y la diversidad en su organización para cumplir con la normativa vigente, atraer y fidelizar el talento y mejorar los beneficiarios empresariales.
- ◆ Las administraciones públicas a impulsar políticas públicas que respondan a las necesidades de las personas a través de la realización de estudios, evaluaciones, materiales formativos y sensibilización, impartición de formaciones, etc.

La organización trabaja con el compromiso social de respetar principios básicos para una sociedad más justa y equitativa, reivindicando la igualdad, respeto mutuo y dignidad de todas las personas y especialmente con los sectores más excluidos.

Este código forma parte de las políticas de buen gobierno y responsabilidad social de la INNICIA, por lo que requiere el respeto y la adhesión de todas las personas que integran directa o indirectamente la organización, ayudando así, a la mejora, el progreso y consolidación de los fines de la entidad. Por tanto, es imprescindible que, las personas que la integran desarrollen su trabajo convencidos del valor social que entregan, trabajando con respeto, integridad y transparencia. Socias y trabajadoras, por tanto, trabajan con el objetivo de que su trabajo consiga un impacto social significativo en la sociedad con el objetivo de mejorar la vida de las personas que más lo necesitan y puedan llegar a conseguir una vida digna.

Este Código de Ética de Innacia fija las pautas y normas de conducta que rigen en la organización y deberán ser respetadas, observadas y promovidas por todas las personas que, en mayor o menor medida, colaboran con ella, debiendo asumir el compromiso de cumplir con ellas. Es un modelo de comportamiento que orienta el trabajo y la acción de cada una de las

personas que formamos parte de la consultoría e incluye los valores, la misión y la visión de la Innacia

Como objetivo principal, el presente código, busca establecer pautas generales que deber regir la conducta de todas las personas vinculadas a la organización, velando por el buen gobierno y la transparencia, reflejando así el compromiso organizacional que rigen la gestión interna. Además, entrega pautas para resolver cualquier duda legítima en caso de dilemas éticos en el ámbito de desarrollo de la actividad y respecto de la relación con terceros.

Cabe destacar, que este código no pretende considerar todas las situaciones que pudiesen surgir, sino establecer un estándar mínimo de conductas por las que se deben orientar las personas vinculadas a Innacia

Este código busca cumplir con toda obligación legal a la cual estamos sujetos y consolidar nuestro compromiso con el marco internacional de los Derechos Humanos.

Cualquier incumplimiento de alguna obligación derivada de este código, dará lugar a las medidas disciplinarias que correspondan al caso. Estas medidas son complementarias a cualquier disposición legal local aplicable a la circunstancia concreta, las que siempre prevalecerán por su carácter obligatorio para la organización.

La aplicación del código de conducta se extiende a todas las personas que integran la organización, para lo efectos del código “personas vinculadas”, considerándose por tal, la dirección, el personal de la plantilla y personas voluntarias

El presente Código de Conducta fue aprobado por las socias de la Consultoría Innacia, el 13 de enero del 2021, fecha a partir de la cual entra en vigor el mismo.

1. Objeto

El objetivo de este código de conducta es orientar el comportamiento diario de todas las personas que colaboran con Innacia, por tanto, establece los valores y principios que deben regir tanto a la actuación institucional como a las personas vinculadas a la Consultoría, para de esta manera asegurar un funcionamiento conforme a pautas éticas y de integridad responsables con su entorno social y ambiental.

2. Misión, visión y valores

Innacia tiene como Misión Colaborar con cualquier tipo de organización pública o privada (asociaciones, fundaciones empresas, administraciones públicas, universidades, etc) que quiera conseguir un impacto en la sociedad a través de la implementación de una idea

innovadora dirigida a dar una solución a una necesidad concreta, en colaboración y/o con el apoyo de otras entidades.

Su visión es Ser una organización reconocida por haber logrado impulsar iniciativas, proyectos y trabajos que incorporan las diferentes tipologías de innovación (social, tecnología, metodológica, etc) en todas sus fases (diseño, gestión, metodología, evolución) a través de la colaboración público-privado y de entidades de diversa naturaleza.

Los valores de la entidad que nos definen son:

- La incorporación de la innovación social, la diversidad, la inclusión, el impacto social y la igualdad de oportunidades como aspectos transversales de todas las iniciativas que llevamos a cabo.
- La visión global que nuestros profesionales tienen de la sociedad permite impulsar iniciativas innovadoras que dan respuestas a las necesidades, a través de la generación de sinergias entre la Ciencia, la tecnología y las Humanidades.
- El trabajo colaborativo público-privado con el que impulsa sus iniciativas innovadoras, consciente que “juntos se consiguen mejores resultados e impactos” y que facilita la co-creación de iniciativas innovadoras que ofrecen soluciones reales a los problemas de la sociedad y permiten mejorar la vida de las personas.
- La incorporación de la metodología de las 3 Is (inversión-innovación-impacto) en su ADN: “La Inversión en Innovación es Impacto”.
- La política de calidad sirva como marco de referencia para la aprobación de los objetivos de calidad del sistema de gestión de la organización.
- La incorporación de la gestión de Calidad como un elemento estratégico para el funcionamiento de la empresa y como una ventaja competitiva frente a los competidores.
- La garantía de que con el desarrollo de nuestro trabajo nuestros clientes no solo cumplirán con la legislación vigente, sino con todas las expectativas de nuestros clientes, a través de la realización de un trabajo de calidad.
- El avance en la mejora continua de la calidad en la organización, así como la satisfacción y fidelización de nuestros clientes y entidades con las que colaboramos.
- La organización asume su responsabilidad social en todas sus actuaciones, convirtiéndose en un agente social que contribuye activamente al progreso de la sociedad y a mejorar la vida de las personas.

3. Ámbito subjetivo

La aplicación este código de conducta se extiende a todas las personas que integran la organización, para lo efectos del código “personas vinculadas”, considerándose por tal, la dirección de Innicio, personal de la plantilla, personas voluntarias, estudiantes en prácticas, becarias, y en general, a todas las personas que presten algún servicio para la consultoría,

independiente de la relación jurídico-laboral o de servicios que determine la labor que realiza, o de la posición que ocupe en la estructura de la organización.

Este código busca cumplir con toda obligación legal a la cual estamos sujetos y consolidar nuestro compromiso con el marco internacional de los Derechos Humanos, y respetar los principios éticos que de él derivan. Para ello, todas las personas vinculadas tienen la responsabilidad de conocer toda normativa legal que se aplique a su actividad y lugar donde desempeña su labor, para ello, la consultoría pondrá a su disposición todos los medios necesarios para el conocimiento y comprensión de la legislación.

4. Aceptación y cumplimiento

Este Código de Conducta es aplicable, en los términos en él expresados, a todas las personas que participen en el cumplimiento de los fines de Innacia.

La aceptación de este código implica que todas las personas vinculadas tengan un comportamiento conforme a los principios y valores enunciados en este código y para ello el mismo estará disponible para todas las “personas y entidades vinculadas”

Ninguna persona vinculada, bajo ningún concepto, tiene la autorización para solicitar la transgresión a este código, por tanto, ninguna persona vinculada podrá justificar una mala práctica bajo el amparo de una orden superior.

Es necesario destacar que una práctica contraria a este código es un atentado contra los intereses de la consultoría, donde se pone en riesgo la solidez institucional y su reputación.

Toda persona que tenga intenciones de ser una “persona vinculada” de Innacia, deberán aceptar expresa e íntegramente el código de conducta.

Todo posible incumplimiento del código de conducta deberá ser analizado según la normativa interna, convenios aplicables, y en su caso, la normativa legal nacional o internacional aplicable.

El seguimiento y control de la aplicación del Código de Conducta será competencia de la CEO de Innacia que será la persona responsable de su difusión, conocimiento e interpretación, realizando las recomendaciones y propuestas que fueran necesarias para mantenerlo actualizado y mejorar su contenido.

La Junta Directiva dispone de autonomía, tanto en términos de control como de iniciativa, en materia de detección y prevención de riesgos penales, y en general para prevenir y evitar cualesquiera infracciones, dándoles el cauce oportuno de acuerdo con lo dispuesto en este código o las disposiciones de aplicación, siempre que los actos no correspondan a la Asamblea General.

5. Pautas de Conducta

5.1 Respeto a la legalidad y colaboración con organismos oficiales

Innacia se compromete a cumplir con todas las obligaciones legales a las cuales esté sujeta, en consecuencia, todas sus “personas vinculadas” deberán cumplir estrictamente con las normas legales, y evitar cualquier conducta, que aún sin transgredir la ley, pueda perjudicar la reputación de la consultoría ante la comunidad y/o organismos públicos o privados.

Ninguna “persona vinculada” a la consultoría podrá incurrir o colaborar con terceros en la violación de alguna ley, ni participar en acciones o decisiones que comprometan el respeto al principio de legalidad.

Todas las “personas vinculadas” a la consultoría tienen el deber de respetar las decisiones judiciales y/o administrativas que se dicten frente a alguna transgresión a la normativa legal.

Frente a cualquier duda legítima sobre la interpretación y/o la aplicación de la normativa legal vigente en relación de cualquier temática que pudiese afectar directa o indirectamente a la Consultoría Innacia, se consultará directamente con la Dirección.

Toda relación de la Consultoría Innacia, con las instituciones, organismos y administraciones públicas se basarán en el respeto institucional y desarrollarán en criterios de máxima colaboración y cumplimiento de la legalidad. Las comunicaciones, requerimientos y solicitudes de información, deben ser atendidos con diligencia y en los plazos establecidos para ello.

5.2 Respeto a las personas

Innacia rechaza cualquier manifestación de acoso físico, psicológico, moral, o de abuso de autoridad, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos de las personas y a su diversidad (identidad de género, orientación sexual, género, etnia, raza, discapacidad, región, cultura, etc). Los empleados de Innacia deben tratarse con respeto propiciando unas relaciones cordiales y un entorno de trabajo agradable, saludable y seguro.

Toda la plantilla tienen la obligación de tratar de forma justa y respetuosa a sus compañeros/as, a sus superiores y a sus subordinados. De la misma forma, las relaciones entre los empleados/as de Innacia y de éstos/as con los clientes y/o estarán basadas en el respeto profesional y la colaboración mutua. Innacia considera importante el desarrollo integral de la persona, por lo que facilitará el necesario equilibrio entre la vida profesional y la vida personal.

5.3 Cooperación y dedicación

Innacia propicia un entorno de cooperación y trabajo en equipo para un mejor aprovechamiento de todas las capacidades y recursos. Todos los empleados de la consultoría deben actuar con espíritu de colaboración, poniendo a disposición de las demás unidades organizativas y personas que integran el grupo los conocimientos o recursos que puedan facilitar la consecución de los objetivos e intereses del grupo. No obstante, esta obligación no contravendrá las limitaciones legales de separación de actividades relativas a la participación en estructuras organizativas ajenas y la facilitación de información comercialmente sensible recogidas en la legislación. Asimismo, cuando la legislación lo establezca, se promoverá que las personas responsables de la gestión cotidiana de determinadas actividades tengan capacidad de decisión efectiva sobre las mismas, sin perjuicio de la adecuada supervisión por parte de la CEO de la Compañía. La plantilla debe trabajar de forma eficiente durante la jornada laboral, rentabilizar el tiempo y los recursos que la empresa pone a su disposición, y tratar de aportar el máximo valor en todos los procesos en los que participan.

5.4 Igualdad y buena convivencia

Las “personas vinculadas” deberán mantener relaciones basadas en el respeto, estableciendo un ambiente de trabajo cómodo, saludable y seguro, absteniéndose de emplear cualquier conducta que agravie o suponga algún tipo de discriminación por motivos de raza, religión, ideas políticas o sindicales, orientación sexual, nacionalidad, lengua, sexo, estado civil, edad o discapacidad.

Además, cualquier conducta de acoso sexual, abuso de autoridad, ofensa u otra forma de agresividad u hostilidad, física o verbal, que genere un clima de intimidación o de malestar y enfrentamiento, se considerará como inaceptable. Cualquier referencia respecto al acoso laboral, se deberá remitir además al Protocolo de Acoso de la Consultoría.

Adicionalmente, la Consultoría Innacia se compromete a no divulgar ningún dato personal de las “personas interesadas”, salvo un consentimiento expreso y los casos donde la obligación legal, judicial o administrativa así lo exigiese.

5.5 Comportamiento ético y profesional

Todas las personas interesadas deberán actuar de acuerdo con los principios de lealtad y buena fe tanto en las relaciones internas como externas que mantengan. Su conducta deberá basarse en todo momento en los principios y valores de la consultoría y deberá estar siempre orientada a la consecución del interés general y el cumplimiento de sus objetivos, velando por los fines de la misma.

5.6 Seguridad y salud de las personas

Innacia a partir del respeto de la normativa aplicable, dedica todos los medios necesarios para proporcionar un entorno saludable y seguro a las “personas vinculadas”.

Innacia asume el compromiso de mejorar continuamente sus medidas de protección ante riesgos laborales y de fomento de la salud en el trabajo de todas las personas vinculadas.

De igual forma, la consultoría exige a sus proveedores la adopción de las medidas de seguridad y salud adecuadas según la normativa legal, y estimula a la adopción de prácticas avanzadas en la temática.

Todas las personas vinculadas a la consultoría tienen la responsabilidad de observar el cumplimiento de las normas de salud y seguridad laboral, velando por su propia seguridad, y en general, de todas las personas que pudiesen verse afectadas ante una eventual deficiencia respecto de ello.

5.7 Uso y protección de los activos

Innacia pone a disposición de su plantilla los recursos necesarios para el desempeño de su actividad profesional, y se compromete a facilitar los medios para la protección y salvaguarda de los mismos. Toda la plantilla debe utilizar los recursos de la empresa de forma responsable, eficiente y apropiada en el entorno de su actividad profesional. Asimismo, deben protegerlos y preservarlos de cualquier uso inadecuado del que pudieran derivarse perjuicios para los intereses de la empresa. La compañía no permite el uso de los equipos que pone a disposición de sus empleados para utilizar programas o aplicaciones informáticas cuya utilización sea ilegal, que puedan dañar su imagen o reputación o para acceder, descargar o distribuir contenidos ilegales u ofensivos.

5.10 Claridad de la información y comunicación

La transparencia es considerada por la Innacia como un valor elemental para cualquier decisión y/o actividad, el por ello que cualquier tipo de información que emita la consultoría, a cualquier interlocutor, será veraz y comunicada en los plazos y requisitos establecidos por las normas aplicables.

La transparencia y la veracidad de la información serán también de aplicación en la comunicación interna, todas las personas que integran o participan en las actividades de la consultoría y, en particular, las “personas vinculadas”, se comprometen a comunicar la información, tanto interna como externa, de forma veraz, en ningún caso entregarán información incorrecta, incompleta o inexacta, o que pudiera confundir al que la recibe.

Se deberá mantener la información de todas las actividades a las personas beneficiarias de la consultoría, actividades que estarán siempre encaminadas a la consecución de su fin social. Todas las personas vinculadas a la consultoría deberán conocer el fin social de la consultoría, cumplirlo y darlo a conocer.

5.11 Conflicto de intereses

Las personas vinculadas a la consultoría se comprometen a que sus decisiones y acciones estén en función a los mejores intereses para la misma, por ello no podrán participar en cualquier actividad que sea contraria a la misión o a los intereses de Innacia, o a sus responsabilidades respecto de ella.

Las personas vinculadas a la consultoría deberán evitar, en cualquier caso, aquellas situaciones que pudiesen dar lugar a conflictos entre los intereses personales y los de Innacia, absteniéndose de representar a la consultoría o tomar decisiones en cualquier situación en la que, directa o indirectamente, ellos mismos, un familiar o cualquier persona física o jurídica vinculada a ellos, tuviera o pudiera tener un interés personal.

5.12 Obsequios y compensaciones

Las personas vinculadas a la consultoría no podrán aceptar regalos, servicios, pagos en metálico u otra clase favor de ninguna persona o entidad que puedan afectar su objetividad o influir en una relación comercial, profesional o administrativa. Excepcionalmente, la entrega y aceptación de regalos y obsequios estarán permitidas cuando sean de valor económico irrelevante o simbólico.

Las personas vinculadas a la consultoría no podrán, directa o indirectamente, ofrecer o conceder, solicitar o aceptar, beneficios o ventajas no justificados que tengan por finalidad obtener un beneficio para Innacia, para sí mismos o para un tercero.

Las personas vinculadas a la consultoría no podrán aceptar hospitalidades que influyan, o puedan influir, o se pueda interpretar como influencia en la toma de decisiones.

Frente a cualquier duda razonable sobre lo que se considera como aceptable, la oferta deberá ser rechazada o, en su debido caso, consultada con la Responsable de Responsabilidad Social o el superior jerárquico responsable.

5.13. Recursos humanos

Los profesionales y el personal voluntario de la consultoría deberán centrar su labor, entendida como un servicio a la sociedad, en la defensa de los niños, jóvenes y adultos en

situación de marginación y con el fin de conseguir un impacto social sobre ellas que les permita llevar a cabo una vida digna.

La finalidad de toda su actividad será la mejora de la calidad de vida de estas personas. La consultoría adoptará en todo momento las medidas necesarias para regularizar los procesos de contratación de personal, preservando la claridad, transparencia e imparcialidad, evitando situaciones de nepotismo, discriminación o exclusión de participaren la misma por razón de raza, sexo, nacionalidad o religión y velará para que no se desarrollen conductas que propicien un clima de malestar o enfrentamiento.

Tanto la Junta Directiva, como sus órganos directivos o de áreas, incentivarán el trabajo sus profesionales reconociendo, tanto la labor bien realizada, como su espíritu de servicio y dedicación a los fines de la entidad.

Todas las personas vinculadas deberán mantener una actitud responsable, cooperativa y de trabajo en equipo entre las mismas, procurando mantener una mentalidad abierta hacia la innovación, haciendo propuestas y aceptando las de los demás para mejorar constantemente.

La consultoría promoverá activamente la participación del personal voluntario en sus actividades, velando por el reconocimiento del trabajo altruista de los mismos.

La consultoría tendrá siempre claramente definidas las relaciones con el personal voluntario, estableciendo sus condiciones y respetando sus derechos, siempre respetando la legislación vigente y los fines de la misma.

La Dirección velará por el buen funcionamiento en la coordinación de las funciones realizadas por las “personas vinculadas”, con la finalidad de garantizar la máxima calidad, eficiencia y mejores resultados en todas las actividades que desarrolla la XXX.

5.14. Relación con los proveedores y Criterios de compra

Las relaciones de Innacia con sus proveedores se desarrollarán bajo un marco transparente que tenga por finalidad la consecución de objetivos comunes y el cumplimiento de la responsabilidad social de la consultoría.

La selección y contratación de proveedores debe ajustarse a la normativa interna existente en cada momento, garantizándose la transparencia, la igualdad de trato, y la aplicación de criterios objetivos y ponderados, debiendo evitarse por ello tratar con aquellos proveedores o posibles proveedores cuyos intereses personales, actividades externas, intereses económicos o relaciones sean contrarios o potencialmente conflictivos con los intereses de la consultoría Innacia, directa o indirectamente.

La consultoría Innacia, en su compromiso con el medio ambiente, establece criterios para la adquisición de productos y la contratación de servicios a sus proveedores, con el objetivo de generar el menor impacto ambiental posible desde la perspectiva del ciclo de vida, a la vez que se garantizan la calidad necesaria del producto o servicio. Los criterios de compra sostenible serán los siguientes

- Productos que eviten o reduzcan la generación de residuos y emisiones, faciliten su posterior recuperación o reciclado e incorporen materiales reciclados.
- Durabilidad del producto y opciones de reparación.
- Compras de proximidad, promoviendo y fortaleciendo la actividad local y utilizando medios de transporte de mercancías menos contaminantes
- En el caso del transporte de personas promover el transporte público y fomentar el uso de la bicicleta entre los trabajadores y trabajadoras.
- Compra de la madera y sus productos procedentes de la tala legal y bosques gestionados de manera sostenible.

Además de los criterios mencionados, la consultoría, en su deber social de respetar los Derechos Humanos y en especial los derechos laborales, establece criterios éticos en la adquisición de productos y la contratación de servicios en coherencia con los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Declaración Universal de Derechos Humanos. Los criterios para considerar son:

- Comprar y/o contratar a proveedores que garanticen condiciones laborales dignas y éticas.
- Promover el desarrollo local, lo que redundará en una mayor vinculación económica y social de la comunidad con la empresa u organización.
- Exigir el cumplimiento estricto de la normativa laboral, la mejora de la calidad del empleo, la promoción de la contratación indefinida y la mejora de las condiciones laborales
- Contratar con empresas con una adecuada política de prevención de riesgos laborales, también para las empresas subcontratadas por el contratista.
- Contratar con proveedores que aseguren la libertad de afiliación sindical y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva.
- En el sentido de la propia organización, en lo posible contratará con empresas que procuren la inserción socio-laboral a través de la contratación de personas en situación de exclusión que estén desocupadas y que tengan dificultades importantes para integrarse en el mercado de trabajo ordinario.
- Aplicación de un plan de igualdad entre hombres y mujeres y medidas de conciliación.
- Medidas para prevenir, controlar y erradicar el acoso sexual, así como, el acoso por otros motivos.

6. Responsabilidades respecto del Código de Conducta

Entender y cumplir los principios de este Código de Conducta es una responsabilidad general de todas las personas vinculadas a la consultoría Innicia

Sin embargo, destacamos algunas diferencias en relación a las funciones que desempeñan:

6.1 Responsabilidades del Personal de Plantilla

Todo el personal de plantilla, así como las personas voluntarias deben cumplir con las siguientes responsabilidades:

- Cumplir con los principios y normas descritos en este Código.
- Cumplir con las leyes, reglamentos y restantes normas que apliquen a su a la función que desempeñan.
- Solicitar consejo y pedir asesoramiento en caso de duda a su superior jerárquico o al encargado/a de Responsabilidad Social.
- Participar en las actividades de formación ofrecidas por la consultoría Innicia
- Informar de cualquier incumplimiento o vulneración de las conductas recogidas en este Código.
- Colaborar, de buena fe, en el desarrollo de los controles y las auditorías internas que pudieran ser realizadas con el fin de ayudar a identificar y corregir deficiencias o debilidades de la consultoría

6.2 Responsabilidades de la Dirección

Aquellas personas que supervisan y dirigen el trabajo de otros tienen una serie de responsabilidades adicionales:

- Liderar con el ejemplo. Su comportamiento debe ser un modelo de actuación con integridad.
- Asegurarse de que las personas bajo su responsabilidad comprenden los requerimientos del Código y cuentan con los recursos necesarios para poder cumplirlos.
- Supervisar el cumplimiento de los principios de este Código por parte de las personas a las que supervisan y dirigen.
- Prestar atención a la conducta de terceros que representan a la XXX, para garantizar un comportamiento coherente con el de la consultoría.
- Prestar apoyo al personal de plantilla y personas voluntarias que, de buena fe, les hagan llegar sus consultas e inquietudes.
- Velar por que aquellas personas que, de buena fe, transmiten sus dudas o inquietudes no sufran represalias.

6.3 Procedimiento ante incumplimiento

La persona encargada de Responsabilidad Social, en conjunto con la Dirección, tendrán la competencia para poder conocer de la situación y proponer la sanción correspondiente frente a cualquier incumplimiento del presente código.

Todo el proceso de acusación, decisión y sanción deberán constar por escrito y debe estar motivado tanto en los hechos como en los fundamentos.

Toda persona que se encuentre frente a alguna acusación por incumplimiento de este Código tiene el derecho de presentar las pruebas y alegaciones que estime conveniente.

La imposición de sanciones, así como las medidas de gestión complementarias que se pudieran adoptaran se ajustarán a principios de proporcionalidad e igualdad, y a lo establecido en la legislación que sea de aplicación como en el Convenio Colectivo si procediese.

Lo anterior se entenderá sin perjuicio de la infracción que pudiera derivarse de lo dispuesto en legislación aplicable y de la responsabilidad civil o penal que en cada caso pudiera ser exigible.

6.4. Vigencia del Código

El presente Código entra en vigor a partir de su firma **con su aprobación por aprobado por la Junta de la Consultoría Innacia, el 13 de enero del 2021, fecha a partir de la cual entra en vigor el mismo** y permanecerá en vigor mientras la Dirección en conjunto con la persona encargada de Responsabilidad Social no apruebe su actualización, revisión o derogación.

El Código se revisará y actualizará cuando los miembros de la Junta Directiva lo consideren necesario. Las eventuales revisiones y actualizaciones se atenderán a los compromisos adquiridos por la consultoría Innacia en materia de responsabilidad corporativa y buen gobierno.

6.5. Ayuda e información

El presente Código de Conducta recoge las pautas generales que deben guiar el comportamiento de todas las personas vinculadas a la consultoría Innacia

En caso de duda, toda persona podrá obtener ayuda de la persona de superior jerarquía, de la persona encargada de Responsabilidad Social o de la propia Dirección de la consultoría.