

	<b>Documentación Interna</b>	<b>Código</b>	<b>Fecha creación</b>	<b>Rev.</b>	<b>Aprobado</b>
	<b>CODIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA</b>	<b>DI-015</b>	28/07/2020	01	C. Delegada
	Working group HRS4R 28/07/2020 Comité Científico Interno: 09/11/2020 Comité Científico Externo: 27/10/2020	Comisión Delegada: 20/11/2020 Patronato: 10/12/2020	Pág. 1 de 14		

I. PREÁMBULO .....	2
II. OBJETIVO .....	2
III. ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	3
IV. VIGENCIA.....	3
V. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES .....	3
VI. PRINCIPIOS Y VALORES GENERALES.....	4
VII. PRINCIPIOS Y VALORES ESPECÍFICOS.....	5
1. Cumplimiento de la legislación aplicable y de la normativa interna.....	5
2. Calidad, innovación y eficacia en los procesos.....	6
3. Actitud de los directivos .....	7
4. Transparencia e imparcialidad.....	7
5. Imagen y reputación corporativa.....	7
6. Relaciones internas: personal. ....	8
7. Política de prevención de riesgos laborales y salud en el trabajo.....	10
8. Relaciones externas: Clientes .....	10
9. Relaciones externas: Proveedores.....	11
10. Conflicto de intereses .....	12
11. Política de regalos, comisiones o retribuciones de terceros. ....	13
12. Política de Protección de Datos.....	13
13. Confidencialidad.....	13
14. Derechos de propiedad industrial e intelectual.....	15
15. Registro de operaciones y de información y conservación de documentos .....	14
16. Compromiso medioambiental.....	14
17. Código de conducta en la investigación.....	15
18. Publicidad, actualización y disponibilidad del código ético.....	15
19. Cumplimiento del código, control y régimen disciplinario.....	16
20. Canal de denuncias de irregularidades .....	16
<b>VII. DISPOSICIÓN FINAL .....</b>	<b>16</b>

	<b>Documentación Interna</b>	<b>Código</b>	<b>Fecha creación</b>	<b>Rev.</b>	<b>Aprobado</b>
	<b>CODIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA</b>	<b>DI-015</b>	28/07/2020	01	C. Delegada
	Working group HRS4R 28/07/2020 Comité Científico Interno: 09/11/2020 Comité Científico Externo: 27/10/2020	Comisión Delegada: Patronato:	20/11/2020 10/12/2020	Pág. 2 de 14	

## I. PREÁMBULO

El código ético y de conducta (en adelante el Código) es un conjunto de recomendaciones y compromisos que resume las políticas y prácticas vigentes en el Instituto de Investigación Biomédica de Lleida, Fundación Dr. Pifarré (IRBLleida) relacionadas con el comportamiento de las personas y que deben orientar la convivencia dentro de la institución.

El Código establece los criterios de actuación, los principios y valores en los que se basa el funcionamiento del IRBLleida.

## II. OBJETIVO

El objetivo del presente Código es procurar un comportamiento profesional, ético y responsable del IRBLleida y todo su personal laboral, adscrito, colaborador y en prácticas (*en adelante Personal*) en el desarrollo de sus actividades.

A tal efecto se definen los principios y valores que deben regir las relaciones del IRBLleida con su personal, patrones y otras empresas y entidades.

El IRBLleida tiene el compromiso de cumplir estrictamente con la legalidad vigente y respetar las obligaciones y compromisos asumidos, manteniendo un comportamiento íntegro y honesto en todas sus actuaciones, manifestando su compromiso de oposición a cualquier tipo de acto ilícito o penal.

El código ético y de conducta:

- Facilita el conocimiento y la aplicación de la cultura de investigación del IRBLleida, firmemente asentada en el cumplimiento de los derechos humanos y sociales.
- Establece el principio de la debida diligencia para la prevención, detección y eliminación de conductas irregulares, cualquiera que sea su naturaleza, teniendo en cuenta el análisis de los riesgos, la definición de responsabilidades, la formación de los trabajadores, la relación con terceros, la formalización de procedimientos, en especial para la notificación y la rápida eliminación de conductas irregulares.

## III. ÀMBITO DE APLICACIÓN

El Código Ético y de Conducta es de aplicación a todo el Personal, independientemente de su función, modalidad contractual, localización o nivel jerárquico.

	<b>Documentación Interna</b>	<b>Código</b>	<b>Fecha creación</b>	<b>Rev.</b>	<b>Aprobado</b>
	<b>CODIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA</b>	<b>DI-015</b>	28/07/2020	01	C. Delegada
	Working group HRS4R 28/07/2020 Comité Científico Interno: 09/11/2020 Comité Científico Externo: 27/10/2020	Comisión Delegada: 20/11/2020 Patronato: 10/12/2020	Pág. 3 de 14		

La aplicación del Código, total o parcial, podrá hacerse extensiva a cualquier persona física y / o jurídica relacionada con el IRBLleida, cuando así convenga para la finalidad y naturaleza de la relación. El Código se notificará al personal en el momento de su incorporación al IRBLleida.

El IRBLleida cree firmemente en los principios de la *European Charter for Researchers and Code of Conduct for the Recruitment of Researchers (C & C)* y, después de conseguir el reconocimiento de la Comisión con el sello HR Excellence in Research, el 17 de diciembre de 2014, inició la implementación de políticas y prácticas alineadas con los principios descritos en la C & C. La C & C incluye una serie de " **principios éticos** ": Los investigadores deberían adherirse a las prácticas éticas reconocidas y los principios éticos fundamentales apropiados a su disciplina (s) y los estándares éticos documentados en los diferentes códigos de ética nacionales, sectoriales o institucionales.

#### IV. VIGENCIA

Este Código entrará en vigor en la fecha de su aprobación por el Patronato del IRBLleida y se mantendrá vigente hasta que no sea modificado raíz del proceso de evaluación continua que se llevará a cabo o de posibles modificaciones de la normativa vigente.

#### V. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

El Plan Estratégico del IRBLleida 2017-2020, recoge:

- **la misión** del IRBLleida es generar conocimiento de excelencia, capaz de impactar en la salud y la calidad de vida de la población y hacerlo con una marcada vocación internacional y de inclusión del potencial del territorio
- **la visión:** ser un referente competitivo a nivel internacional en la investigación e innovación en salud, demostrando valores éticos e impulsando la sostenibilidad, el trabajo multidisciplinar y la cooperación interna y externa.

El IRBLleida, como aglutinador de toda la investigación biomédica realizada en Lleida, pertenece a dos agentes ejecutores de las políticas de investigación e innovación en salud:

- La Universidad de Lleida (UdL), que incluye investigadores de las facultades de Medicina y Enfermería y Fisioterapia.
- El dispositivo asistencial, que incluye investigadores del Hospital Universitario Arnau de Vilanova (HUAV), de la Dirección de Atención Primaria Lleida, del

	<b>Documentación Interna</b>	<b>Código</b>	<b>Fecha creación</b>	<b>Rev.</b>	<b>Aprobado</b>
	<b>CODIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA</b>	<b>DI-015</b>	28/07/2020	01	C. Delegada
	Working group HRS4R 28/07/2020 Comité Científico Interno: 09/11/2020 Comité Científico Externo: 27/10/2020	Comisión Delegada: 20/11/2020 Patronato: 10/12/2020	Pág. 4 de 14		

Instituto Catalán de la Salud (ICS), los Servicios Territoriales de la Consejería de Salud en Lleida y del Hospital Universitario Santa María (HUSM).

Las principales áreas de investigación son las siguientes:

- Medicina Clínica
- Modelos celulares y moleculares de patologías humanas Estrés en
- sistemas biológicos
- Medicina y terapia experimental
- Neurociencias
- otras líneas

## VI. PRINCIPIOS Y VALORES GENERALES

Los principios y valores éticos del IRBLleida constituyen la base sobre la que se desarrolla la actividad de la institución y definen un compromiso ético que incluye estos principios y estándares básicos para un desarrollo adecuado.

Los Valores del IRBLleida son:

- Responsabilidad e Independencia de Juicio
  - Somos fieles a los fundamentos éticos a la hora de tomar nuestras decisiones
- Generosidad en la sinergia
  - Somos capaces de generar colaboraciones desinteresadas Compromiso Social
- Compromiso Social
  - Cumplimos con lo que prometemos y nos implicamos.
- Respeto
  - Somos respetuosos con nuestras afirmaciones y con los otros puntos de vista
- Liderazgo
  - Tomamos la iniciativa para actuar o para liderar nuevos proyectos
- Rigor
  - Somos precisos con nuestros razonamientos y utilizamos fuentes de información fiables
- Equidad en la distribución de recursos
  - Somos justos en la distribución de los recursos de los que dispone (no necesariamente económicos)
- Ilusión
  - Tenemos ilusión por hacer cosas nuevas y la transmitimos a los demás

Los principios son:

- **Sostenibilidad**

 <b>IRB Lleida</b> <sup>®</sup> Institut de Recerca Biomèdica	<b>Documentación Interna</b>	<b>Código</b>	<b>Fecha creación</b>	<b>Rev.</b>	<b>Aprobado</b>
	<b>CODIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA</b>	<b>DI-015</b>	28/07/2020	01	C. Delegada
	Working group HRS4R 28/07/2020 Comité Científico Interno: 09/11/2020 Comité Científico Externo: 27/10/2020	Comisión Delegada: 20/11/2020 Patronato: 10/12/2020	Pág. <b>5</b> de <b>14</b>		

- **È**tica y Compromiso social
- **“R**ecerca” de **E**xcelencia e Innovación
- **M**ultidisciplinario y Multi-institucional

## VII. PRINCIPIOS Y VALORES ESPECÍFICOS

### 1. Cumplimiento de la legislación aplicable y de la normativa interna

Todos los sujetos a los que aplica este código ético se comprometen a cumplir con las leyes aplicables al IRBLleida, procedimientos y la normativa interna establecidos, y los valores y principios recogidos en este código.

El IRBLleida facilitará todos los medios para que todo el personal laboral conozca las normativas internas y externas relevantes a sus funciones, poniéndolas a su disposición en las herramientas corporativas como el I-Fundanet y la Intranet.

Ante cualquier falta de respeto a la legalidad, el personal deberá informar a la institución mediante el canal de denuncias que se detalla en el punto [Canal de denuncias de irregularidades](#) de este apartado.

### 2. Calidad, innovación y eficacia en los procesos

Para ofrecer un mejor servicio al cliente ya la sociedad, e impulsar el crecimiento y sostenibilidad del instituto todos nuestros procesos y protocolos son revisados de manera periódica y están abiertos a modificaciones fruto de las sugerencias de nuestro personal.

La Política de Calidad del IRBLleida (DG-005) se aprobó el 4 de Julio de 2019 por la Comisión de Calidad y, en base al Plan Estratégico, está orientada a conseguir:

- La excelencia en la investigación y en la gestión de proyectos
- La optimización en la gestión de los recursos humanos
- La mejora continua de todos los procesos de la organización y la medida de la satisfacción de las partes interesadas
- La difusión de la política y los objetivos de calidad a todos los profesionales de la organización.

 <b>IRB Lleida</b> <sup>®</sup> Institut de Recerca Biomèdica	<b>Documentación Interna</b>	<b>Código</b>	<b>Fecha creación</b>	<b>Rev.</b>	<b>Aprobado</b>
	<b>CODIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA</b>	<b>DI-015</b>	28/07/2020	01	C. Delegada
	Working group HRS4R 28/07/2020 Comité Científico Interno: 09/11/2020 Comité Científico Externo: 27/10/2020	Comisión Delegada: 20/11/2020 Patronato: 10/12/2020	Pág. <b>6</b> de <b>14</b>		

- El cumplimiento de todos los requisitos de clientes, así como con todos los requisitos legales y reglamentarios
- La formación continuada de nuestro personal y el trabajo en equipo

El IRBLleida adquiere el compromiso de cumplir con todo lo establecido en esta Política de Calidad y anima a todo el personal, laboral y adscrito, a tomar parte. La Política de Calidad se complementará con los objetivos de calidad que se aprobarán periódicamente y estará a disposición de todas las partes interesadas mediante su publicación en nuestra web.

Existe un canal de comunicación de No Conformidades de Calidad escribiendo al correo: [qualitat@irblleida.cat](mailto:qualitat@irblleida.cat)

### 3. Actitud de los directivos

Los directivos deben ser el modelo de referencia en su comportamiento y nivel de cumplimiento del código. Deben:

- Actuar y tomar decisiones con criterios objetivos, oportunamente justificados, con ecuanimidad y haciendo uso adecuado de las atribuciones que les da su cargo.
- Favorecer la actuación y decisiones basadas en la participación, la consulta y los canales de comunicación, tratando de evitar las decisiones unilaterales.
- Utilizar todos los recursos para asegurar una correcta comunicación y transparencia en la información de la organización.
- Reconocer y valorar el trabajo bien hecho del equipo propio y colaborador, así como la flexibilidad en el desarrollo de las responsabilidades y tareas que se derivan de su actividad.
- Ajustarse a los principios de equidad, mérito y transparencia para la contratación y promoción de personas, y también a los principios de igualdad y transparencia para la adquisición y el suministro de servicios
- Potenciar un clima de confianza y colaboración entre todo el equipo propio y colaborador

### 3. Transparencia e imparcialidad

El IRBLleida aplicará la transparencia y la imparcialidad en la toma de decisiones en todos los ámbitos de la fundación.

El portal de transparencia (<https://www.irblleida.org/ca/sobre-nosotros/transparencia/>) es la herramienta para ejercer esta transparencia hacia la sociedad. Internamente también hay que

	<b>Documentación Interna</b>	<b>Código</b>	<b>Fecha creación</b>	<b>Rev.</b>	<b>Aprobado</b>
	<b>CODIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA</b>	<b>DI-015</b>	28/07/2020	01	C. Delegada
	Working group HRS4R 28/07/2020 Comité Científico Interno: 09/11/2020 Comité Científico Externo: 27/10/2020	Comisión Delegada: Patronato:	20/11/2020 10/12/2020	Pág. <b>7</b> de <b>14</b>	

garantizar la transparencia e imparcialidad a través de la comunicación interna y los procesos definidos que se llevan a cabo para la toma de decisiones.

## 5. Imagen y reputación corporativa

El IRBLleida ejerce sus actividades en multitud de áreas que tienen un claro impacto en la sociedad. Su reputación depende de la percepción que se proyecte en el exterior, no sólo a través de cada actividad desarrollada, sino también de la conducta de todo el personal. Por ello, los directivos y el personal son responsables de preservar la imagen y la reputación del IRBLleida, evitando actuaciones que puedan desacreditarla. Cuando estas actividades puedan tener repercusión pública significativa, es necesario evitar involucrar o hacer uso del nombre o la imagen del IRBLleida en beneficio de opciones políticas o corrientes de opinión.

Asimismo, el personal no podrá hacer publicidad engañosa relacionada con la actividad del instituto y deberá evitar cualquier tipo de conducta que constituya o pueda constituir un abuso o una restricción ilícita de la competencia.

El personal del IRBLleida respetará y no hará mal uso del logotipo institucional.

## 6. Relaciones internas: personal.

- El IRBLleida velará por el cumplimiento de la normativa laboral.
- Ninguna persona del IRBLleida será objeto de discriminación por razón de su raza, discapacidad física, enfermedad, religión, orientación sexual, opinión política, edad, maternidad, nacionalidad o género. El IRBLleida prohíbe cualquier tipo de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal a su personal, así como cualquier conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil. En este sentido el IRBLleida dispone de los siguientes documentos a tener en cuenta:
  - el **Plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres**
  - el **Protocolo de prevención y erradicación del acoso sexual**
  - la **Guía para un uso no sexista de la lengua**, herramienta para facilitar estrategias lingüísticas para tener otras opciones al uso del masculino como genérico.
  - la **Política de Reclutamiento OTMr (PNT-005)** del IRBLleida que es el documento que define las diferentes fases del proceso de selección de personal desde un punto de vista de la no discriminación.
- El salario que reciben los trabajadores/as del IRBLleida respeta el Estatuto de los Trabajadores, las tablas salariales aprobadas por el Patronato y por el Comité de Empresa y, en su caso, el Convenio Colectivo.
- El horario laboral semanal no excederá el límite legal establecido.

 <b>IRB Lleida</b> <sup>®</sup> Institut de Recerca Biomèdica	<b>Documentación Interna</b>	<b>Código</b>	<b>Fecha creación</b>	<b>Rev.</b>	<b>Aprobado</b>
	<b>CODIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA</b>	<b>DI-015</b>	28/07/2020	01	C. Delegada
	Working group HRS4R 28/07/2020 Comité Científico Interno: 09/11/2020 Comité Científico Externo: 27/10/2020	Comisión Delegada: 20/11/2020 Patronato: 10/12/2020	Pág. 8 de 14		

- El personal de la institución está considerado el activo más importante de la fundación. Se promoverá el desarrollo personal y profesional del personal, la existencia de un clima positivo y el respeto entre las personas. El personal procurará mantener un ambiente de trabajo agradable y dentro de un entorno de trabajo seguro.
- El personal se comprometerá con la mejora continua de los procesos y tendrá disposición para la flexibilidad y adaptación al cambio de responsabilidad y tareas.
- El trabajo en equipo se configura como un instrumento de oportunidad y crecimiento personal y profesional. En este sentido el personal con más antigüedad apoyará, en todo lo que esté en sus manos, al personal de nueva incorporación. Procurará que la persona que se incorpore se adapte a su trabajo, facilitando el conocimiento del entorno, el buen funcionamiento de las instalaciones y la forma de trabajo dentro de cada departamento. Cualquier tipo de promoción responderá a criterios objetivos y se realizará de forma transparente.
- El IRBLleida apoya y pone a disposición de todo su personal oportunidades de desarrollo profesional. Para ello, apuesta por una política de formación para el aprendizaje y el desarrollo personal y profesional de sus empleados con el fin de lograr el máximo rendimiento posible en la realización de sus funciones. Todo el personal puede participar de forma activa en los planes de formación que el IRBLleida pone a su disposición, implicarse en su propio desarrollo y comprometerse a mantener actualizados los conocimientos y las competencias necesarias.
- El IRBLleida respeta la vida privada de su personal y sus decisiones. En el marco de esta política de respeto del IRBLleida pone a su alcance la solicitud de medidas beneficiosas para ambas partes, siempre respetando la confidencialidad y la intimidad de las personas afectadas.
- La institución mantiene con sus trabajadores el compromiso de promover la calidad de vida y la de sus familias. Facilitar la conciliación de las necesidades de la vida personal y familiar forma parte de la voluntad de la entidad.
- Se presta especial atención y sensibilidad por la discapacidad y minusvalía, es por eso que el IRBLleida promueve la contratación de personal afectado y / o contrata servicios y suministros a Centros Especiales de Trabajo.
- No se contratará a familiares del personal sin que estas personas tengan la capacidad de realizar el trabajo para el que se las contrata, acreditándolo de acuerdo a los requerimientos necesarios para el puesto de trabajo y siempre presentándose a una convocatoria de una oferta de trabajo hecha pública. Se tomarán decisiones justas y evitará cualquier favoritismo hacia personas con vínculo familiar y se ejecutará el proceso de contratación siguiendo el procedimiento descrito en la **Política de reclutamiento OTMr (PNT-005)** del IRBLleida.

	<b>Documentación Interna</b>	<b>Código</b>	<b>Fecha creación</b>	<b>Rev.</b>	<b>Aprobado</b>
	<b>CODIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA</b>	<b>DI-015</b>	28/07/2020	01	C. Delegada
	Working group HRS4R 28/07/2020 Comité Científico Interno: 09/11/2020 Comité Científico Externo: 27/10/2020	Comisión Delegada: 20/11/2020 Patronato: 10/12/2020	Pág. <b>9</b> de <b>14</b>		

## 7. Política de prevención de riesgos laborales y salud en el trabajo

El IRBLleida exige que la seguridad en el lugar de trabajo sea siempre una cuestión prioritaria: proveerá sus empleados de un entorno seguro y estable, y se comprometerá a actualizar de manera permanente las medidas de prevención de riesgos laborales que establezca la ley.

El IRBLleida cumple con la normativa de prevención y gestión de los riesgos laborales y realiza la formación y auditorías correspondientes para conocer las deficiencias e incorporar las mejoras.

Todo el personal es responsable de observar un cumplimiento riguroso de las normas de salud y seguridad. Asimismo, deberán hacer un uso responsable del equipamiento que tengan asignado cuando desarrollen actividades de riesgo, y divulgarán entre sus compañeros y subordinados sus conocimientos para promover el cumplimiento de las prácticas de protección de riesgos.

## 8. Relaciones externas: Clientes.

La entidad y su personal velarán para ofrecer una información auténtica en las actividades, productos y / o servicios que se ofrecen en el mercado. Está totalmente prohibido ofrecer información falsa a clientes.

Se prohíbe cualquier tipo de publicidad engañosa, no se utilizará la información de otros investigadores / as como si fuera propia, se velará por los medios de pago seguros, por la seguridad de los datos y la prevención del fraude. La información que el personal introduzca en los sistemas de la institución debe ser fiable.

## 9. Relaciones externas: Proveedores.

El IRBLleida basa sus relaciones con proveedores en prácticas legales, eficientes y justas y promueve en todo momento una contratación pública responsable y transparente que contribuya al buen uso de los recursos públicos, respetando en todo momento los principios de publicidad, objetividad, imparcialidad, igualdad y no discriminación en la adjudicación de los contratos públicos y fomentando una mayor participación de licitadores y la mejora de sus ofertas.

La ética y el respeto serán el pilar fundamental de la relación con los proveedores. Estos serán seleccionados conforme a los criterios objetivos, transparentes y con la voluntad de obtener la mejor relación calidad-precio, de acuerdo a la normativa vigente en contratación pública.

	<b>Documentación Interna</b>	<b>Código</b>	<b>Fecha creación</b>	<b>Rev.</b>	<b>Aprobado</b>
	<b>CODIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA</b>	<b>DI-015</b>	28/07/2020	01	C. Delegada
	Working group HRS4R 28/07/2020 Comité Científico Interno: 09/11/2020 Comité Científico Externo: 27/10/2020	Comisión Delegada: 20/11/2020 Patronato: 10/12/2020	Pág. 10 de 14		

El objetivo del IRBLeida, en relación a sus proveedores, es que cumplan con las normas legales y mantenerlos informados del presente Código. Puede adjuntarse el código ético como un anexo del contrato si se considera necesario para el tipo de servicio a prestar y su incumplimiento puede provocar la renuncia del contrato.

Se respetará de forma escrupulosa los procedimientos internos en materia de compras. Los proveedores deben comprometerse a respetar los derechos humanos y laborales en su empresa y se prohíbe explícitamente aceptar, ofrecer o solicitar de forma directa o indirecta regalos, favores, etc. que puedan influir en las decisiones de compra.

El personal del IRBLeida que tenga algún tipo de interés personal, de conformidad con la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en un proceso de contratación no podrá participar en el diseño del contrato, ni en la mesa de contratación, ni emitir valoraciones de cualquier tipo. Estas mismas limitaciones serán exigibles a los expertos externos en aquellos casos en que una mesa de contratación esté asistida por estos.

## 10. Conflicto de intereses

El personal del IRBLeida debe evitar situaciones que puedan suponer un conflicto de intereses personales entre ellos/as y el IRBLeida, tal y como consta en el artículo 30 de los Estatutos del instituto.

El IRBLeida considera que un conflicto de interés puede ser una situación donde el interés personal, económico o institucional del personal de la entidad pueda influenciar indebidamente o interferir en el juicio, responsabilidad y toma de decisiones de otras personas de la IRBLeida. El IRBLeida tendrá en cuenta los siguientes mecanismos:

- La dirección no podrá intervenir en la toma de decisiones o adopción de acuerdos en los asuntos en los que tengan o puedan tener un conflicto de intereses con el IRBLeida. Igualmente, no podrá participar en todos tipos de negocios o actividades financieras que puedan comprometer la objetividad del IRBLeida.
- Cualquier otra persona vinculada a la IRBLeida comunicará al patronato cualquier situación de conflicto, directa o indirecta, que tenga con el IRBLeida.
- Antes de que se adopte un acuerdo en que pueda haber un conflicto entre un interés personal y el interés del IRBLeida, la persona afectada proporcionará al órgano del IRBLeida que corresponda la información relevante y se abstendrá de intervenir, en este caso, tanto en la deliberación como en la votación. La institución considera que la

	<b>Documentación Interna</b>	<b>Código</b>	<b>Fecha creación</b>	<b>Rev.</b>	<b>Aprobado</b>
	<b>CODIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA</b>	<b>DI-015</b>	28/07/2020	01	C. Delegada
	Working group HRS4R 28/07/2020 Comité Científico Interno: 09/11/2020 Comité Científico Externo: 27/10/2020	Comisión Delegada: 20/11/2020 Patronato: 10/12/2020	Pág. 11 de 14		

relación con el personal debe tener una base de lealtad y debe enmarcarse en el cumplimiento de las leyes y políticas de la institución.

- El personal no podrá obtener beneficios particulares ni prestar servicios en compañías que puedan influir y / o condicionar su búsqueda o sus tareas como personal del IRB Lleida, creando un conflicto de interés entre los del IRB Lleida y la empresa

### 11. Política de regalos, comisiones o retribuciones de terceros.

Dar o recibir regalos e invitaciones a terceros sólo se puede hacer dentro del marco del *Código de conducta los altos cargos y personal directivo de la Administración de la Generalidad y de las entidades de su sector público, y otras medidas en materia de transparencia, grupos de interés y ética pública*. Este código es aplicable a los altos cargos y personal directivo.

Para el resto de personal de la IRB Lleida se prohíbe la solicitud y / o aceptación de cualquier tipo de pago, regalo, comisión, etc. de terceros, clientes y / o proveedores. Se excluyen de esta prohibición todo lo que esté dentro de los límites razonables (las muestras no venales de cortesía y objetos conmemorativos, oficiales o protocolarios que le puedan ser entregados por razón de su cargo).

### 12. Política de Protección de Datos.

El IRB Lleida garantiza la confidencialidad de los datos personales que le facilitan en los términos establecidos por el Reglamento 2016/679 del Parlamento y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales ya la libre circulación de estos datos.

Los datos que se requieran serán los estrictamente necesarios, adecuados y pertinentes para la finalidad para la que se recogen y serán sometidos a un tratamiento automatizado.

Cualquier incidencia vinculada a la confidencialidad de los datos será comunicada a la persona responsable de la protección de datos de la fundación a través del correo

[protecciodedades@irbllleida.cat](mailto:protecciodedades@irbllleida.cat)

### 13. Confidencialidad

El personal del IRB Lleida tiene la obligación de proteger la información y los conocimientos generados dentro de su organización.

El personal se abstendrá de utilizar en su propio beneficio cualquier dato, información o documento obtenido en el ejercicio de su actividad profesional. Tampoco comunicará

 <b>IRB Lleida</b> <sup>®</sup> Institut de Recerca Biomèdica	<b>Documentación Interna</b>	<b>Código</b>	<b>Fecha creación</b>	<b>Rev.</b>	<b>Aprobado</b>
	<b>CODIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA</b>	<b>DI-015</b>	28/07/2020	01	C. Delegada
	Working group HRS4R 28/07/2020 Comité Científico Interno: 09/11/2020 Comité Científico Externo: 27/10/2020	Comisión Delegada: 20/11/2020 Patronato: 10/12/2020	Pág. 12 de 14		

información a terceros, salvo en cumplimiento de una normativa o cuando tenga el debido consentimiento. La información a la que ha tenido o tiene acceso debe ser considerada confidencial y únicamente podrá ser utilizada para la finalidad obtenida y nunca fuera del ámbito de trabajo de la fundación.

Este principio debe ser respetado incluso una vez haya finalizado la relación laboral o de colaboración.

#### **14. Derechos de propiedad industrial e intelectual.**

El IRB Lleida está comprometido con la protección de la propiedad intelectual e industrial propia o de otros. Esto incluye, entre otros, los derechos de autor, patentes, marcas, derechos de reproducción, diseño y derechos sobre conocimientos especializados.

El IRB Lleida tiene expresamente prohibido la utilización de obras, creaciones o signos distintivos de propiedad intelectual de terceros.

Todo el personal se compromete a informar de cualquier información que es necesaria proteger, para tomar las medidas que correspondan. También se compromete a informar de cualquier irregularidad en relación al uso no correcto de esta información.

#### **15. Registro de operaciones y de información y conservación de documentos**

La institución mantendrá un registro actualizado financiero y contable. No se admite la falsificación de los documentos y tampoco su distorsión. No se contraerá y tampoco se abonará ningún gasto con fondos de la institución sin la autorización de la persona competente y sin que corresponda a los fines fundacionales de la institución. La institución cumple con los requisitos legales y reglamentarios, todos los registros y la información se tratará de forma que el almacenamiento de información siempre esté de una forma organizada.

#### **16. Compromiso medioambiental**

La institución se compromete a velar por el respeto al medio ambiente, minimizando el impacto en todas sus actividades, ya ofrecer a sus trabajadores un entorno laboral seguro y saludable. El IRB Lleida promueve esta cultura a todos sus integrantes y todos tienen la obligación de conocer, asumir y actuar de acuerdo con los criterios establecidos para el respeto al medio ambiente y la sostenibilidad, haciendo un uso correcto de los recursos y procurando hacer una buena gestión de los residuos tanto del laboratorio como en las instalaciones habilitadas como comedor / office.

	<b>Documentación Interna</b>	<b>Código</b>	<b>Fecha creación</b>	<b>Rev.</b>	<b>Aprobado</b>
	<b>CODIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA</b>	<b>DI-015</b>	28/07/2020	01	C. Delegada
	Working group HRS4R 28/07/2020 Comité Científico Interno: 09/11/2020 Comité Científico Externo: 27/10/2020	Comisión Delegada: 20/11/2020 Patronato: 10/12/2020	Pág. 13 de 14		

## 17. Código de conducta en la investigación.

La Institución CERCA, de la que el IRBLleida forma parte, ha elaborado un Código de Conducta, especialmente referido a la actividad de investigación, que va dirigido a el conjunto de directores y gerentes, y también subsidiariamente el resto de personal científico (propio o adscrito), técnico y administrativo de los centros CERCA. La actividad de los centros CERCA basada en colaboraciones interinstitucionales también debe respetar en sus aspectos básicos los compromisos de este código. El **código de Conducta de CERCA** forma parte del código de conducta del IRBLleida, después de ser aprobado por el Patronato del IRBLleida el 17 de enero de 2019.

La Dirección del Instituto se compromete a informar a la Institución CERCA de la existencia de cualquier conflicto de integridad científica que sea de relevancia suficiente en el momento que se genere, y elevarlo a la ombudspersons de CERCA

El IRBLleida también está adherido **del Código de Buenas Prácticas en la Investigación del ICS**, elaborado en 2015. Este código define las conductas que corresponden al desarrollo de la propia investigación (como se planifica y se desarrolla la investigación, como se registran y se difunden sus resultados y cómo se diseminan, se aplican y explotan los conocimientos derivados de la investigación). Su contenido sigue siendo vigente y complementa, en lo que no se contradiga, el Código de Conducta de CERCA.

El personal científico laboral y adscrito al IRBLleida incluirá la firma de los artículos y comunicaciones científicas (tanto orales como escritas) el nombre de la fundación, de acuerdo a las instrucciones institucionales relativas a la firma de comunicaciones de investigación (*Recomanacions\_Citació\_IRBLleida\_2017*).

## 18. Publicidad, actualización y disponibilidad del código ético.

El Código Ético se dará a conocer a todo el personal por correo electrónico, en el momento de su aprobación, y quedará a disposición en la web y la intranet del IRBLleida.

Todo el personal que se incorporen a la IRBLleida deberá aceptar los principios éticos y las normas de conducta establecidas por el Código, lo que se le informará a su incorporación al Instituto o de manera mediante correo electrónico.

El Código será vigente en tanto no se apruebe su anulación.

	<b>Documentación Interna</b>	<b>Código</b>	<b>Fecha creación</b>	<b>Rev.</b>	<b>Aprobado</b>
	<b>CODIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA</b>	<b>DI-015</b>	28/07/2020	01	C. Delegada
	Working group HRS4R 28/07/2020 Comité Científico Interno: 09/11/2020 Comité Científico Externo: 27/10/2020	Comisión Delegada: 20/11/2020 Patronato: 10/12/2020	Pág. 14 de 14		

## 19. Cumplimiento del código, control y régimen disciplinario.

Corresponde al Departamento de Recursos Humanos promover la difusión del contenido del código ético. Para promover su difusión se promoverá actuaciones de formación y comunicación interna.

Cualquier incumplimiento del Código Ético o de cualquier otra normativa, política interna o norma legal en el desarrollo de las funciones del personal que tenga asignadas, será considerado como un incumplimiento laboral susceptible de ser sancionado, siguiendo el procedimiento previsto en las normativas de aplicación.

La sanción se hará efectiva a quien infrinja el Código ya que, por acción u omisión, hubiera aprobado el comportamiento ilícito sin haberlo denunciado al órgano correspondiente.

## 20. Canal de denuncias de irregularidades

Cualquier integrante de la institución, así como los proveedores o terceros, podrán denunciar, de buena fe, cualquier irregularidad, incumplimiento o conducta contraria a la voluntad de este Código. La vía de denuncia es enviar un mensaje a la dirección: [qualitat@irbllleida.cat](mailto:qualitat@irbllleida.cat)

Esta denuncia se llevará a cabo sin miedo a ser perseguidos o discriminados. Cualquier actividad ilícita por parte del IRBLleida o de cualquiera de las personas relacionadas con la entidad será tratada de manera confidencial y será rigurosamente investigada, adoptándose las medidas que de acuerdo a la normativa interna y externa procedan.

## VII. DISPOSICIÓN FINAL

Este Código ético y de conducta estará sometido a evaluación continua ya posibles modificaciones de la normativa vigente.

Ningún integrante de la institución, independientemente de su cargo, está autorizado a solicitar a otro miembro de la institución el incumplimiento de lo establecido en este Código.