



CÓDIGO ÉTICO

1. INTRODUCCIÓN

1.1. FINALIDAD

A través de este documento la organización quiere manifestar su compromiso con una conducta ética y transparente que marcarán y guiarán el día a día de la organización. Para ello contará con los siguientes pilares: valores, principios y normas de conducta.

Este Código pretende ser una guía de actuación responsable para patronas y patronos, miembros del Consejo Asesor, profesionales de la fundación, voluntarias y voluntarios, así como y proveedoras y proveedores.

El objetivo del código también será resolver dudas de comportamiento que puedan producirse en el desarrollo de la actividad de la organización.

El Código no puede abordar todas las situaciones que puedan surgir en la Fundación, pero sí, al menos, establecer unas conductas mínimas que deben orientar a las personas vinculadas a la entidad.

1.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CÓDIGO

El Código es de aplicación a todos los patronas y patronos, miembros del Consejo Asesor, voluntarias, voluntarios y profesionales de la fundación, con independencia de su nivel jerárquico y de su ubicación geográfica o funcional.

Las y los profesionales que por su puesto gestionen, dirijan o coordinen equipos velarán por que todas esas personas conozcan y cumplan el código y serán con su comportamiento un ejemplo a seguir para ellos y ellas.

Los profesionales de la fundación a quienes les sean de aplicación, adicionalmente otros Códigos Éticos o de Conducta, de conformidad con la legislación nacional de aquellas, los aceptarán y cumplirán igualmente. Se establecerá la adecuada coordinación a fin de que, en la medida de lo posible, tales Códigos de conducta recojan los principios, la visión y los valores del Código Ético de la Fundación.

1.3. CONTROL DE APLICACIÓN DEL CÓDIGO

El control de la aplicación del Código es una función atribuida al directora o director de la Fundación, quien aplicará las medidas disciplinarias que deban ser adoptadas, de conformidad a lo dispuesto en el presente documento.

Cualquier duda que pueda surgir sobre la interpretación del Código y sobre la aplicación de este, deberá consultarse con el superior jerárquico inmediato.



Todas las comunicaciones, informaciones y autorizaciones a que se refiere el Código podrán realizarse mediante carta, fax, correo electrónico o por cualquier otro medio escrito. La Dirección archivaré los documentos remitidos por los profesionales.

2. LA FUNDACIÓN

2.1 Fines

La Fundación tiene como objeto:

- La inclusión social e integración laboral de personas en riesgo de exclusión social y /o con discapacidad (directamente o a través de colaboraciones o participaciones en centros especiales de empleo).
- Trabajar para mejorar la empleabilidad de las personas.
- Sensibilizar y promover valores en la sociedad.

2.2. Misión

La misión de la Fundación es luchar contra la discriminación laboral de las personas mayores de 45 años en su carrera profesional eliminando las barreras existentes en las empresas e impulsando buenas prácticas.

2.3 Visión

Queremos ser un referente en la inserción de los colectivos en riesgo de exclusión social para la administración, empresas y sociedad. Fomentando acciones y dando visibilidad a las necesidades, barreras y problemáticas a las que se enfrentan.

2.4. Valores

Los valores serán los pilares sobre los que se sustentará la Fundación y guiarán su gestión y sus actividades:

- **Transparencia:** será el faro que guíe lo que hacemos tanto en el día a día como en la información sobre la organización, cuentas, plan de actuación, estrategia de comunicación y organización interna.
- **Colaboración:** porque no entendemos nuestra misión y trabajo sin colaborar con otros colectivos u organizaciones. Creemos en la importancia de sumar esfuerzos y recursos como la vía más sostenible para alcanzar nuestros fines fundaciones.
- **Diversidad:** porque tanto nuestra organización como nuestros beneficiarios y colaboradores son diferentes. Nuestra gestión se basa en el respeto de esa diversidad, nuestro compromiso con la no discriminación en pro de la igualdad.
- **Flexibilidad:** para adaptarnos a los cambios, para iniciar nuevas propuestas, colaboraciones, gestión de los equipos y necesidades de los colectivos.
- **Excelencia:** porque somos conscientes de nuestros recursos queremos que su gestión se haga en base de dos principios: eficacia y eficiencia.



2.5. Transparencia informativa

La Fundación informará de forma transparente y veraz sobre sus acciones, programas y proyectos a través de sus canales de comunicación. Ninguna persona vinculada a la Fundación ocultará o distorsionará la información publicada o presentada en el registro.

2.6. Proveedores

Las relaciones de las profesionales de la Fundación con sus proveedores se guiarán exclusivamente por los criterios de objetividad, imparcialidad e igualdad de oportunidades, evitando cualquier favoritismo o interferencia de conflictos de interés en su selección

2.7. Relaciones con la administración y organismos reguladores

La relación con autoridades, organismos reguladores y administraciones públicas se basará en principios de legalidad, lealtad, confianza, profesionalidad, colaboración, reciprocidad y buena fe. La Fundación respetará y acatará las resoluciones judiciales o administrativas que se dicten, pero se reserva el derecho a recurrir.

La organización asegurará el cumplimiento de la normativa tributaria aplicable, en el marco de la consecución del interés fundacional, evitando riesgos e ineficiencias fiscales en la ejecución de sus actividades.

2.8. Donaciones

La Fundación no podrá de realizar colaboraciones, aportaciones, donaciones o patrocinios a otras entidades o actividades cuyo objeto no responda a sus fines fundaciones.

En ningún caso podrá colaborar o apoyar económicamente a partidos políticos, incluyendo las federaciones, coaliciones o agrupaciones de electores.

3. PRINCIPIOS GENERALES

Los principios generales entorno a los que se crea este código y el Código de Buen Gobierno son:

1. El **uso apropiado** de los fondos y recursos, en base a las normas y leyes regulatorias de las donaciones, así como de los obtenidos por colaboraciones.
2. **Protección**, cuidado y no discriminación de las personas.
3. **Prevención** de la corrupción.
4. **Transparencia** organizativa, con las fuentes de financiación y la gestión de los conflictos de interés ya sean de carácter general o particular.
5. **Planificación**, control y seguimiento de las actividades y gastos, para lo que contará con una **Política de gastos** basada en la austeridad.
6. **Cumplimiento normativo** de las leyes y normas.

4. NORMAS GENERALES DE CONDUCTA

4.1. Cumplimiento de la legalidad:

Las personas vinculadas con la Fundación cumplirán estrictamente la legalidad vigente en el lugar en el que desarrollen su actividad, atendiendo al espíritu y la finalidad de las normas. Asimismo,



respetarán íntegramente los compromisos y obligaciones asumidas por la Fundación en sus relaciones contractuales con terceros, así como los usos y buenas prácticas.

La o el responsable del órgano de gobierno, directoras y directores del equipo o de departamentos, deberán conocer particularmente las leyes y normas que afecten a sus respectivas áreas de actividad y deberán asegurarse de que las y los profesionales de ellos o ellas dependan, reciban la adecuada información y formación que les permita entender y cumplir con las obligaciones legales y reglamentarias aplicables a su función laboral. La Fundación respetará y acatará las resoluciones judiciales y/o administrativas que se dicten, pero se reserva el derecho a recurrir, ante cuantas instancias fuere oportuno, las referidas decisiones o resoluciones cuando las entienda no ajustadas a Derecho y a sus intereses.

4.2. Cumplimiento con los derechos humanos y laborales:

La Fundación manifiesta su compromiso, vinculación y defensa de los Derechos Humanos y Laborales reconocidos en la legislación nacional e internacional y con los principios en los que se basan el Pacto Mundial de Naciones Unidas, así como otras normas en la esfera de los Derechos Humanos y Laborales.

En particular, la Fundación manifiesta su total rechazo al trabajo infantil y al trabajo forzoso u obligatorio y se compromete a respetar la libertad de asociación y negociación colectiva y los derechos de todas las personas sin discriminación por raza, color, sexo, edad, religión, etc.

4.3. Desempeño de una conducta profesional íntegra

Los criterios rectores, a los que se ajustará la conducta de las personas vinculadas con la Fundación serán la profesionalidad y la integridad.

- **La profesionalidad** es la actuación diligente, responsable, eficiente y enfocada a la excelencia, la calidad y la innovación.
- **La integridad** es la actuación leal, honrada, de buena fe, objetiva y alineada con los intereses de la organización.

Es obligación de todas las personas vinculadas a la Fundación, informar a la directora o director acerca del resultado de todo procedimiento judicial penal o administrativo de carácter sancionador, ya sea parte imputada, inculpada o acusada y pueda afectarle en el ejercicio de sus funciones, su relación con la organización y a la reputación de la Fundación.

5. PATRONATO, CONSEJO ASESOR Y EQUIPO DE GESTIÓN

5.1. Principio de no discriminación:

La Fundación promueve la no discriminación por razón de raza, color, nacionalidad, origen social, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas, religión o cualquier otra condición personal, física o social de sus profesionales, así como la igualdad de oportunidades entre los mismos.



En particular, la organización promoverá la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción de profesionales y a las condiciones de trabajo, salarios, así como, al acceso a bienes y servicios y su suministro.

La Fundación rechaza cualquier manifestación de violencia, de acoso -físico, sexual, psicológico, moral u otros-, de abuso de autoridad en el trabajo y cualesquiera otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo para los derechos personales de sus profesionales.

5.2. Conciliación familiar

La Fundación respeta la vida personal y familiar de sus profesionales y promoverá las políticas de conciliación que faciliten el mejor equilibrio entre éstas y las responsabilidades laborales de los mismos.

5.3. Derecho a la intimidad

La Fundación respeta el derecho a la intimidad de sus profesionales, en todas sus manifestaciones, en especial en lo que se refiere a datos de carácter personal, médicos y económicos. También respeta las comunicaciones personales de sus profesionales a través de Internet y demás medios de comunicación.

Los profesionales de la fundación se comprometen a hacer un uso responsable de los medios de comunicación y, en general, de cualesquiera otros medios que se pongan a su disposición. La Fundación se compromete a no divulgar datos individuales de sus profesionales salvo consentimiento de los interesados y salvo los casos de obligación legal o cumplimiento de resoluciones judiciales o administrativas. En ningún caso podrán ser tratados los datos de carácter personal de los profesionales para fines distintos de los legal o contractualmente previstos. Los profesionales de la Fundación que por su actividad accedan a datos personales de otros profesionales de esta, se comprometerán por escrito a mantener la confidencialidad de tales datos.

La directora o director de la Fundación cumplirá los requerimientos previstos en la legislación de protección de datos de carácter personal respecto de las comunicaciones que le remitan los profesionales con arreglo a lo dispuesto en el Código Ético.

5.4. Seguridad y salud en el trabajo

La Fundación promoverá una política de seguridad y salud en el trabajo y adoptará las medidas preventivas establecidas al respecto en la legislación vigente y cualesquiera otras que se pudieran establecer en el futuro.

Sus profesionales observarán con especial atención las normas relativas a seguridad y salud en el trabajo, con el objetivo de prevenir y minimizar los riesgos laborales. La Fundación promoverá la aplicación, por los contratistas con los que opere, de sus normas y políticas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

5.5. Selección y evaluación de los profesionales

La Fundación mantendrá la más rigurosa y objetiva política de selección, atendiendo exclusivamente a los méritos académicos, personales y profesionales de los candidatos y a las necesidades de la organización. Evaluará a sus profesionales de forma rigurosa y objetiva, atendiendo a su desempeño profesional individual y colectivo.

Los profesionales participarán en la definición de sus objetivos y tendrán conocimiento de las evaluaciones que se les realicen.



5.6. Políticas de formación

La Fundación promoverá la formación especialmente de sus profesionales. Los programas de formación propiciarán la igualdad de oportunidades y el desarrollo de la carrera profesional y contribuirán a la consecución de los objetivos de la Fundación.

Los profesionales se comprometen a actualizar permanentemente sus conocimientos técnicos y de gestión y a aprovechar los programas de formación de la fundación.

5.7. Obsequios y regalos

Los profesionales no podrán recibir, aceptar o entregar regalos u obsequios en el desarrollo de su actividad profesional. Excepcionalmente, se permite hacer o recibir estos obsequios siempre y cuando su valor sea simbólico y/o no esté prohibido por ley.

Del mismo modo, no podrán pedir o aceptar ventajas, descuentos, anticipos, préstamos o beneficios por su cargo no justificados, permitir sobornos, comisiones directa o indirectamente ni encubrirán estos. Si se produce alguna de las situaciones mencionadas u otras que aquí no se reflejen se podrán consultar con la Dirección de la fundación o declinar directamente.

5.8. Gestión y conflictos de interés

Se producirá una situación de conflicto en aquellas ocasiones donde los intereses personales se enfrente con los de la organización. Siempre y sin excepción, los intereses de la organización prevalecerán sobre los intereses personales de cualquier persona de la Fundación ya sea miembro del patronato, del Consejo asesor o del equipo independientemente de su área o departamento. Por lo que habrá que:

- Velar por establecer relaciones de colaboración, respeto y ayuda entre las diferentes áreas, proyectos o servicios.
- No utilizar el nombre de la Fundación para obtener beneficios personales ni colectivos.
- Estar vigilantes para poder garantizar la independencia de la organización de grupos políticos, económicos u otra naturaleza.
- Toma de decisiones: bajo el criterio de ser lo mejor para la Fundación en base a los principios de actuación de transparencia, independencia, comunicación y abstinencia.
- No se podrán realizar ningún tipo de actividad ni actuación sin una aprobación previa de una autorización por parte del director de la Fundación (si es del equipo) o del presidente (si es un miembro del patronato o del Consejo Asesor).

6. PROVEEDORES

Los principios éticos de este Código de la Fundación también deberán ser expresamente aceptados por los proveedores y proveedoras de la organización antes de iniciar su relación sin perjuicio de otras exigencias, cláusulas o requisitos legales detalladas en cada contrato.

6.1. El compromiso

Su relación con la Fundación estará basada en principios éticos y en una gestión de transparencia. Deberán cumplir las normas de la Fundación, las leyes y los convenios nacionales e internacionales.

Se comprometerán a no:

- Intentar conseguir información extraoficial para realizar o mejorar una oferta comercial.



- Ofrecer, prometer o abonar comisiones o pagos por los contratos cerrados con la organización.
- Prometer o realizar regalos u obsequios de cualquier valor o naturaleza por la formalización o firma de un contrato con la Fundación. Excepcionalmente se podrán realizar regalos con valor simbólico y de conformidad con las leyes anticorrupción.

6.2. Conflictos de intereses: serán los propios proveedores y/o proveedoras los encargados de establecer mecanismos que eviten y gestionen los conflictos de interés general y personal de sus profesionales.

6.3 Confidencialidad:

La información de la Fundación que reciba el proveedor o proveedora será tratada como información privada y confidencial. Por lo que tendrán que velar por su seguridad. Así mismo, la información que ellos o ellas entreguen a la Fundación deberá cumplir los principios de veracidad y transparencia para no engañar, comprometer o confundir a la organización.

6.4. Prácticas laborales:

Los proveedores y proveedoras se comprometen con la eliminación del trabajo forzoso y la mano de obra infantil adoptando los mecanismos y medidas necesarias para detectar o evitarla.

Respetarán libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva y tratarán a todos sus empleados y empleadas de forma justa, igualitaria, digna y respetuosa, rechazando cualquier tipo de discriminación, exclusión o preferencia.

Trabajarán por fomentar el respeto a la vida personal, la flexibilidad y la conciliación familiar y cumplirán las leyes salariales.

6.5. Comprometidos con la seguridad y la salud.

Los proveedores y proveedoras velarán por la protección de sus trabajadores en el lugar de trabajo, identificarán y evaluarán las potenciales situaciones de emergencia y desarrollarán planes y propuestas para afrontarlas.

Se responsabilizarán de ofrecer la formación y medios necesarios para garantizar la seguridad y responderán de cualquier daño o perjuicio que sea responsabilidad suya.

6.6. Comprometidos con el medioambiente:

Los proveedores y proveedoras tendrán con una política medioambiental eficaz y regulada por la legislación vigente, especialmente en materias que afecten a las sustancias y materiales más contaminantes para el medio. También fomentarán el reciclaje y el consumo responsable con el objetivo de reducir su huella de carbono.

6.7. Calidad y seguridad: todos los servicios y productos cumplirán los estándares de calidad y seguridad exigidos por la ley.

6.8. Subcontratación: las proveedoras y los proveedores velarán y se responsabilizarán de que las empresas o personas que subcontraten cumplan los principios que se detallan en este código.

6.9. Divulgación del código ético y buzón: las proveedoras y los proveedores deberán divulgar entre sus trabajadores o empresas subcontratadas este código y deberán acreditar su cumplimiento si la Fundación lo solicita.



7. VOLUNTARIAS Y VOLUNTARIOS.

Estas personas son esenciales en el desarrollo y día a día de la Fundación. De ahí que desde la organización se comprometa con ellas y ellos para que reciban un trato justo, honesto, respetuoso y transparente. Asimismo, se les mantendrá informado de nuestro día a día, cambios, proyectos y acciones que se pongan en marcha y que les pueda afectar directa o indirectamente. Por su parte, las voluntarias y voluntarios que ayuden a la Fundación deberán respetar y acatar las normas de conducta de este Código Ético. Del mismo modo respetarán los valores y principios de la organización, ayudarán a la difusión y defensa de estos, se comprometerán de formar responsable responsablemente de las funciones asignadas, respetarán a todas las personas vinculadas con la organización y la información y datos que utilicen para el desarrollo de sus funciones bajo el principio de confidencialidad de la información.

La Fundación se compromete a ofrecerles la formación necesaria y los voluntarios y voluntarias a asistir a esos cursos o seminarios en los que se imparta.

Su compromiso con la Fundación también se reflejará en el uso eficaz, eficiente y respetuoso de los recursos que utilicen de la organización para poder desarrollar sus funciones.

8. DISPOSICIONES COMUNES

8.1. Buzón ético

La Fundación creará un buzón ético con el propósito de cumplir la ley y las normas establecidas en este código ético. El buzón se podrá utilizar para comunicar conductas irregulares, así como consultar dudas sobre el propio código y sus normas. Esta herramienta constará de un formulario que aparecerá en el portal del empleado y/o en la página web.

8.2. Principios informadores

El uso de este buzón deberá ser solo y exclusivamente para cumplir los fines por los que se ha creado bajo los criterios de veracidad y responsabilidad. No se desvelará la identidad de la persona que ha comunicado la actuación al denunciado a menos que el comunicante lo autorice. La Fundación se compromete a no adoptar ninguna medida que perjudique al profesional o profesionales que comuniquen una mala actuación salvo que hubiese o hubiesen actuado de mala fe. Los datos de la persona o personas que hayan efectuado esa comunicación sí podrán ser facilitados a las autoridades si son requeridas por un procedimiento o investigación, datos que siempre estarán protegidos por la legislación.

8.3. Tramitación de las denuncias

La tramitación de las denuncias realizadas a través del Buzón serán responsabilidad de la directora o director de la fundación a no ser que sea contra ella o él, en cuyo caso serán tramitadas por el Patronato.

Durante la investigación prevalecerán los derechos a la intimidad, la defensa y la presunción de inocencia de las personas investigadas.

8.4. Protección de datos:

Los datos que se proporcionen a través del Buzón se incluirán en un fichero cuya titularidad será de la Fundación para la realización de las acciones y actuaciones oportunas. Los datos que estén



en este fichero se tratarán de forma confidencial y se velará por su seguridad, cumpliendo la normativa de protección de datos vigente en la Ley.

El denunciado será informado de la existencia de la denuncia lo antes posible, siempre y cuando esta comunicación no ponga en peligro la investigación, motivo por el cual podría retrasarse.

8.5. Comunicación, difusión y evaluación.

Comunicación interna: el Código Ético se comunicará y difundirá entre los profesionales de la fundación, voluntarios y voluntarias y sus proveedores.

Comunicación externa: se publicará en la página web de la fundación. Ambas comunicaciones, hasta que la fundación no tenga más personal, será responsabilidad de la directora o director de la Fundación, para lo cual se apoyará en la persona responsable de comunicación. Esta persona también se encargará de realizar un informe anual sobre el grado de Cumplimiento del Código Ético.

8.6. Régimen disciplinario del Código Ético.

Se establecerá un procedimiento especial de apertura de expediente de investigación y /o disciplinario, con la participación de los trabajadores y trabajadoras. El procedimiento deberá ser ágil garantizar confidencialidad e inmunidad de los testigos.

• **Procedimiento interno de denuncia** (con independencia de las acciones legales que puedan interponerse ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales). Las fases del procedimiento interno serán las siguientes:

- a) Iniciación siempre por escrito, firmado por el sujeto pasivo ante la persona o personas, previamente designadas por la empresa para atender las posibles denuncias.
- b) Contenido: detalle de las circunstancias de hecho concurrente; sujeto activo del problema, si lo hubiere; conductas, requerimientos o proposiciones en que haya podido concretarse y, en última instancia, consecuencias negativas que de él se han derivado o, en su caso, que pudieran derivarse.
- c) Inmediata apertura de diligencias informativas previas por parte de la empresa, especialmente encaminadas -además de verificar la realidad de las imputaciones efectuadas- a impedir la continuidad del problema laboral denunciado, así como la concreción de cualquier tipo de represalias sobre el sujeto pasivo, para lo que se articularán las medidas oportunas.
- d) En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la averiguación de los hechos acaecidos. Asimismo, se establecerán medidas de protección respecto de las personas denunciadas y de quienes atestigüen o pretendan atestiguar en el procedimiento de denuncia.
- e) Durante todo el proceso, todos los actuantes guardarán absoluta confidencialidad y reserva por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.
- f) El plazo máximo de resolución del procedimiento será de 10 días.

8.7. Aceptación del Código Ético

Todas las personas que tengan una relación con la fundación (equipo de profesionales, proveedores, patronos y miembros del consejo asesor) deben aceptar expresamente el



contenido íntegro del Código Ético y, en especial la visión, los valores y las normas de actuación establecidas en el mismo.

El Código Éticos se anexará a los respectivos contratos laborales y los patronos y miembros del Consejo Asesor recibirán un ejemplar y deberán acusar recibo del mismo.

8.8 Aprobación y/o modificación.

El Código Ético se revisarán periódicamente y su modificación será responsabilidad del Patronato.

Este código fue aprobado en Madrid por unanimidad en una reunión de Patronato celebrada el día 17 de febrero de 2020

