
CÓDIGO ÉTICO DE LA FUNDACIÓN DECLAUSURA

ÍNDICE

Capítulo I – IDENTIDAD DE LA FUNDACIÓN DECLAUSURA

- 1.1. Introducción
- 2.1. Misión, Visión y Valores

Capítulo II – OBJETIVO

Capítulo III – ALCANCE DE LA APLICACIÓN

Capítulo IV - CRITERIOS DE ACTUACIÓN

- 4.1. Respeto a la legalidad
- 4.2. Comportamiento ético y profesional
- 4.3. Transparencia y honradez en la gestión
- 4.4. Igualdad y buena convivencia
- 4.5. Transparencia y claridad de la información y comunicación
- 4.6. Conflicto de intereses
- 4.7. Recursos Humanos
- 4.8. Recursos económicos
- 4.9. Recursos técnicos e informáticos
- 4.10 Relaciones con empresas y entidades colaboradoras
- 4.11 Responsabilidad medioambiental

Capítulo V – CRITERIOS DE ORGANIZACIÓN

- 5.1. Órganos rectores de la Fundación DECLAUSURA
- 5.2. Dirección Ejecutiva
- 5.3. Colaboradores y voluntarios

Capítulo VI – ACTUACIÓN ANTE INCUMPLIMIENTOS

Capítulo VII – CONSIDERACIONES ADICIONALES

- 7.1. Vigencia
- 7.2. Aceptación y conformidad
- 7.3. Plan de comunicación
- 7.4. Asesoramiento en relación con el Código de Conducta

Capítulo I – IDENTIDAD DE LA FUNDACIÓN DECLAUSURA

1.1. Introducción

La **Fundación DECLAUSURA** (en adelante “**la Fundación**”) es una entidad sin ánimo de lucro creada por laicos católicos comprometidos e independiente de cualquier Congregación, Instituto, Movimiento, Diócesis, empresa o administración pública.

Se rige, con carácter enunciativo y no limitativo, por sus Estatutos, por este Código de Conducta y Buenas Prácticas y por las disposiciones que en interpretación y desarrollo de los mismos establezca el Patronato, por la Ley 50/2002 de 26 de diciembre y demás leyes y normas jurídicas que le sean de aplicación.

El presente Código de Conducta es el reflejo de la voluntad de todos los que forman parte de la Fundación de asegurar su buen gobierno y garantizar la máxima transparencia en su funcionamiento y en la realización de sus actividades, quedando así manifiesto su compromiso con los principios y valores que han conducido y conducirán en todo momento a la Fundación.

1.2. Misión, Visión y Valores

La Fundación DECLAUSURA tiene como Misión apoyar a los monasterios y conventos para satisfacer cualesquiera de sus necesidades acercando a la sociedad esta silenciosa realidad de la Iglesia.

Aspira, con humildad, a “ser un lugar de encuentro entre las comunidades monásticas y la sociedad propiciando el conocimiento y la colaboración”.

Esta visión nace del deseo de ayudar a las comunidades monásticas y se basa en creencias sólidas de las personas que la integran, laicos católicos comprometidos que ponen sus talentos al servicio de la Iglesia.

Sin esperar nada a cambio, los que formamos parte de la Fundación queremos vivir los principios básicos de la Doctrina Social de la Iglesia, vigentes hoy más que nunca, tomando como modelo la generosidad de la Virgen, y de tantos/as santos/as, fundadores/as, que lo dieron todo sin esperar nada a cambio ayudando a los que ayudan, sirviendo a los que sirven.

La excelencia, la calidad, la profesionalidad y las mejores prácticas distinguirán la gestión y organización de la Fundación en el marco de los siguientes valores:

-

- **Amor a la vida monástica:** La Fundación, concedora de la importancia capital que la oración tiene para la sociedad en todo lugar y tiempo, aspira a ser un apoyo eficaz para aquellos hombres y mujeres que lo han dejado todo para vivir una vida retirada dedicada a la adoración y contemplación.
- **Independencia.** La Fundación no está vinculada a ninguna institución civil o religiosa lo que le da un carácter universal y permite servir a todas las realidades de la Iglesia; las personas que componen sus órganos de dirección son laicos cristianos comprometidos e independientes que se ponen al servicio de la Iglesia allá donde les necesiten.
- **Espíritu de Servicio.** La principal motivación de la Fundación es el deseo de servir a las comunidades monásticas, poniendo su formación, conocimientos y experiencia a su servicio de forma tal que la ayuda sea eficaz y eficiente.
- **Compromiso.** La palabra compromiso hace referencia a la asunción de responsabilidades y obligaciones. La opción elegida por la Fundación de trabajar con las entidades religiosas supone una adhesión a lo que representan y aportan a la sociedad, así como, el hecho de que las sintamos como algo propio. Y para ayudarlas mejor, es fundamental llegar al corazón de estas entidades, entender lo que viven y como lo viven.
- **Generosidad.** Entre otras muchas cosas la generosidad implica ofrecer el tiempo, los bienes o talentos para ayudar a aquellos que nos necesitan. Las personas que forman parte de la Fundación aspiran a vivir esta virtud en su día a día.
- **Austeridad.** La escasez de recursos y la necesidad de su correcta administración es un principio prioritario que se refleja en el día a día, con el fin de lograr la mayor eficiencia. La Fundación, que carece de ánimo de lucro, tan sólo persigue sostener su estructura de forma tal que pueda seguir cumpliendo en el tiempo la Misión para la que fue creada de ayudar a la iglesia.
- **Confidencialidad.** La Fundación garantiza la confidencialidad de la información procedente de los beneficiarios de sus servicios, que es administrada con criterios de discreción, moderación, tacto y cautela, y cumple con todas las exigencias establecidas por la Ley de Protección de Datos asegurando los derechos y la privacidad de las personas e Instituciones con las que colaboramos.

- **Coherencia** significa actuar según lo que uno piensa, cree y siente. Este valor integra todos los anteriores, planteando a la Fundación el reto de llevar fielmente a la práctica aquello en lo que cree.
- **Transparencia.** La Fundación fue creada para ayudar, esa es su razón de ser; y no se puede ayudar con honestidad si no se es transparente, tanto en sus planteamientos como en su comportamiento diario.

Capítulo II – OBJETIVO

El presente Código de Conducta tiene como objetivo orientar el comportamiento diario de todas las personas que colaboran con la Fundación, desde patronos y empleados hasta voluntarios, usuarios y colaboradores de cualquier tipo, estableciendo las pautas de conducta que deben dirigir su forma de actuar durante el desarrollo de su actividad (profesional o no), independientemente de su posición o del lugar en el que desempeñen sus actividades.

La finalidad del Código Ético es marcar unos fundamentos y unas pautas esenciales que sustenten, de forma eficaz, la toma de decisiones en el seno de la Fundación, en coherencia con su misión y sus valores, a la vez que fija criterios para el comportamiento de los profesionales en lo que tenga que ver con la entidad.

Desde esta perspectiva, el Código Ético pretende ser un instrumento que sirva para la reflexión, así como para salvaguardar la identidad y la misión de la Fundación en cada una de sus actuaciones, y en diferentes contextos y situaciones.

Dada la diversidad de situaciones y circunstancias derivadas de la actividad diaria, será el Comité Ético de la Fundación DeClausura (cuyo funcionamiento se regula en sus Estatutos) el que determinará el modo de aplicación de este Código de Conducta. Por tanto, las decisiones tomadas por el Comité Ético en este sentido, siempre con el visto bueno del Patronato de la Fundación, deberán ser consideradas como desarrollo de este Código de Conducta y Buenas Prácticas y consecuentemente, deberán ser respetadas y acatadas por las personas que trabajen, colaboren o participen de algún modo en la Fundación.

Este Código de Conducta no pretende abarcar la totalidad de las situaciones que se puedan presentar, pero sí que recoge pautas de comportamiento de obligado cumplimiento en el desempeño del trabajo de los colaboradores de la Fundación, así como en el desarrollo de las funciones y en la participación

en general de todos los patronos, voluntarios, usuarios y colaboradores de la misma.

Capítulo III – ALCANCE DE LA APLICACIÓN

El presente Código se dirige a regular la actuación de las personas que ostentan cargos institucionales y de responsabilidad en la Fundación, así como de su personal y entidades vinculadas a ella exclusivamente en el marco de los cargos, representación, actividad laboral o relación de cualquier naturaleza, en concreto:

- Miembros de los Órganos de Gobierno de la entidad: Patronato y Consejo de Dirección.
- Cargos de dirección de la Fundación: Dirección General, Dirección y responsables de departamentos, de centros y de obras.
- Trabajadores.
- Voluntarios.
- Colaboradores.
- Usuarios.
- Proveedores.

Capítulo IV - CRITERIOS DE ACTUACIÓN

4.1. Respeto a la legalidad

La Fundación se compromete a cumplir fiel y respetuosamente con todas las obligaciones legales a las que está sujeta. En este sentido, los patronos, empleados, voluntarios, usuarios y colaboradores deberán cumplir estrictamente con las leyes, evitando cualquier conducta que, aún sin violar la ley, pueda perjudicar la reputación de la Fundación ante la comunidad, la Iglesia y cualesquiera organismos públicos o privados, y producir consecuencias adversas para sus actividades y/o para su imagen.

Ningún patrono, empleado, voluntario, usuario o colaborador de la Fundación incurrirá, ni colaborará conscientemente con terceros, en la violación de ley alguna, ni participará en actuaciones que comprometan el respeto al principio de legalidad.

La Fundación, sus patronos, empleados, voluntarios, usuarios y colaboradores respetarán y acatarán las resoluciones judiciales y/o administrativas que se dicten al respecto. Cualquier duda que pudiera surgir sobre la interpretación o la aplicación de la legislación vigente en relación con cualquier cuestión que pueda afectar directa o indirectamente a la Fundación, se consultará con el Comité Ético.

A efectos meramente aclarativos, cualquier incumplimiento de la Ley o de los Estatutos llevado a cabo por un patrono, empleado, voluntario, usuario o colaborador de cualquier tipo de la Fundación se considerará, adicionalmente, un incumplimiento del Código de Conducta.

4.2. Comportamiento ético y profesional

Los patronos, empleados, voluntarios, usuarios y colaboradores de la Fundación deberán comportarse de acuerdo a los principios de lealtad a la Fundación y buena fe, tanto en sus relaciones internas dentro de la Fundación, como en sus relaciones con interlocutores externos, ya sean instituciones de la Iglesia, financiadores, proveedores, beneficiarios o cualquier otro.

Su conducta deberá basarse en todo momento en los principios y valores de la Fundación y deberá estar siempre orientada a la consecución del interés general y el cumplimiento de sus objetivos, velando por los fines de esta.

4.3. Transparencia y honradez en la gestión

Siguiendo el principio de ausencia de ánimo de lucro, los dirigentes de la Fundación velarán por que nadie, ni de ninguna manera posible, pueda utilizar con interés de lucro personal, de forma directa o indirecta, los recursos económicos que se manejen en la misma.

Los patronos, empleados y voluntarios de la Fundación, independientemente del cargo que ocupen, no podrán aceptar regalos, atenciones, servicios, pago en metálico u otra clase de favor de ninguna persona o entidad que puedan afectar a su objetividad o influir en una relación comercial, profesional o administrativa.

Asimismo, no podrán ofrecer, de forma directa o indirecta, regalos, servicios o cualquier otra clase de favor a las personas que intervengan en la Fundación o participen en sus actividades y, en particular, a los patronos y empleados de la Fundación o a cualquier otra persona o entidad que mantenga o pueda mantener relaciones con la Fundación, con objeto de influir ilícitamente en dichas relaciones.

A efectos de la aplicación de esta norma, serán considerados regalos o atenciones permitidos, aquellos que cumplan con los siguientes requisitos:

- Que no sean contrarios a los valores de ética y transparencia promovidos por la Fundación.
- Que no perjudiquen la imagen de la Fundación.
- Que sean entregados o recibidos en virtud de una práctica comercial o uso social de cortesía generalmente aceptado, o consistan en objetos o atenciones con un valor simbólico o económicamente irrelevante. Si el valor del regalo excediera de estas normas permitidas y el receptor se viera obligado a aceptar dicho regalo para no ofender al dador, o no comprometer la relación de éste con la Fundación, se aceptará informando al donante que el regalo se hará llegar al Comité Ético para su registro y consecuente uso.

4.4. Igualdad y buena convivencia

Los patronos, empleados, voluntarios, usuarios y colaboradores deberán tratarse con respeto, propiciando un ambiente de trabajo cómodo, saludable y seguro, absteniéndose de emplear cualquier conducta que sea agravante o que suponga algún tipo de discriminación por motivos de raza, ideas religiosas, políticas o sindicales, orientación sexual, nacionalidad, lengua, sexo, estado civil, edad o discapacidad. Asimismo, no incurrirán bajo ninguna circunstancia en conductas de acoso sexual, abuso de autoridad, ofensa u otra forma de agresividad u hostilidad que propicien un clima de intimidación o de malestar y de enfrentamiento.

4.5. Transparencia y claridad de la información y la comunicación

La Fundación considera la transparencia en la información como un valor básico que debe regir su actuación. En particular, se garantizará que la información que se comunique a los distintos interlocutores de la Fundación sea veraz y sea comunicada cumpliendo los plazos y requisitos establecidos en las normas aplicables y principios generales de funcionamiento de las fundaciones y de buen gobierno.

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 Fundación y, en particular, los patronos y empleados, 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.

Los patronos participarán activamente en las reuniones del Patronato y han de asumir diligentemente las tareas, funciones o encomiendas inherentes al cargo que se les haya asignado. Asimismo, favorecerán la comunicación entre ellos, elevando al resto de patronos y a los miembros del Comité Ético y al Consejo Asesor cualquier cuestión que pudiera ser de interés a la Fundación.

Se deberá mantener puntualmente informados a los beneficiarios de todas las actividades realizadas por la Fundación, que estarán siempre encaminadas a la consecución de su fin social. En este sentido, la Fundación enviará periódicamente un boletín digital con las últimas noticias de interés y mantendrá actualizados los contenidos de su web.

Todos los miembros de la organización, incluidos los voluntarios, deberán conocer el fin social de la Fundación, cumplirlo y darlo a conocer.

4.6. Conflicto de intereses

Los patronos, empleados, colaboradores, usuarios y voluntarios siempre actuarán en función a los mejores intereses de la Fundación y solo podrán participar en otras actividades (sociales, empresariales o de otra naturaleza) distintas a las que desarrollan para la Fundación, siempre que sean legales y no entren en colisión con la misión e intereses de la misma o con su dedicación y sus responsabilidades en la Fundación.

Cualquier patrono y empleado deberá actuar siempre en el cumplimiento de sus responsabilidades con lealtad y en defensa de los intereses de la Fundación. En este sentido, un patrono o empleado no podrá ser patrono, ni empleado de otra fundación, asociación o entidad sin ánimo de lucro que tenga una finalidad similar a la de la Fundación o que para el desarrollo de sus fines ofrezca servicios similares o realice captación de fondos o solicitudes de subvenciones que coincidan con las de la Fundación, sin la aprobación del Comité Ético y el visto bueno del Patronato.

Los patronos y empleados de la Fundación deberán evitar, en todo momento, situaciones que pudieran dar lugar a conflictos entre los intereses personales y los de la Fundación, absteniéndose de representar a la Fundación 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.

Los patronos y empleados de la Fundación que pudieran verse afectados por un conflicto de intereses lo comunicarán previamente al Comité Ético. El Comité Ético analizará todos los potenciales conflictos de intereses y decidirá cómo proceder en cada circunstancia concreta. Los empleados de la Fundación comunicarán al Consejo de Dirección cualquier actividad

profesional diferente de su relación contractual con la Fundación que desarrollen con usuarios o potenciales usuarios.

4.7. Recursos humanos

Los profesionales y voluntarios de la Fundación deberán centrar su labor en el apoyo a la Iglesia y a las personas a las que atiende.

La Fundación 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 participar en la misma por razón de raza, sexo, nacionalidad o religión, y velará por que no se desarrollen conductas que propicien un clima de malestar o enfrentamiento.

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

Los profesionales mantendrán una actitud permanente de responsabilidad, de cooperación y de trabajo en equipo con los demás profesionales procurando mantener una mentalidad abierta hacia la innovación, haciendo propuestas y aceptando las de los demás para mejorar constantemente.

La Fundación promoverá activamente la participación del voluntariado en sus actividades, velando por el reconocimiento del trabajo altruista de los mismos. La Fundación tendrá siempre claramente definidas las relaciones con el personal voluntario, estableciendo sus condiciones y respetando los derechos de este, de acuerdo con el Plan de Voluntariado y Reglamento del Voluntariado de la Fundación, la legislación vigente y los fines de la misma.

En ningún caso los cometidos que realice el personal voluntario entrarán en conflicto con los cometidos susceptibles de ser realizados por el personal laboral de la Fundación

El director general y, en última instancia, el Patronato, velarán por la correcta coordinación de las funciones desarrolladas por los empleados, voluntarios y colaboradores, a fin de garantizar la máxima calidad, eficiencia y los mejores resultados en todas las actividades desarrolladas por la Fundación. Así mismo promoverá la formación continua de su personal laboral y voluntario.

Serán públicos los datos referidos al número total de personas (remuneradas y no remuneradas) al servicio de la Fundación.

4.8. Recursos económicos

La administración y disposición del patrimonio de la Fundación, así como la aplicación de los recursos de esta se llevará a cabo de conformidad con la regulación establecida en los Estatutos y en el Código de Conducta de Inversiones.

Anualmente la Fundación hará público el balance de situación y la cuenta de resultados, reflejando la captación de fondos, tanto públicos como privados y la distribución de gastos.

Toda actividad de captación de fondos que realice la Fundación se ajustará al marco legal, así como a los principios éticos establecidos en este Código de Conducta. Todas las actividades de captación de fondos deberán reflejar de manera fiel los objetivos y la realidad de la Fundación y evitar mensajes engañosos, además de describir correctamente la identidad de la Fundación y sus patronos.

La Fundación, sus patronos y empleados deberán actuar con austeridad absteniéndose de provocar gastos innecesarios en la gestión ordinaria y en la ejecución de las inversiones de la Fundación.

4.9. Recursos técnicos e informáticos

Este apartado del Código de Conducta tiene por objeto garantizar el buen uso, tanto de la información, como de los medios técnicos propiedad de la Fundación. El establecimiento de estas pautas viene motivado por la necesidad de establecer reglas claras que propicien la mayor eficiencia en los sistemas de información y eviten la utilización incorrecta o inadecuada de los medios y recursos puestos a disposición de los patronos, profesionales y voluntarios de la Fundación.

La Fundación provee a sus empleados, voluntarios y colaboradores de unos determinados medios técnicos e informáticos, instrumentos de trabajo propiedad de la organización, que garantizan la rapidez y eficacia en la prestación de sus servicios. Entre estos medios se incluyen los equipos, los archivos electrónicos, programas y sistemas, el acceso a una red interna o Intranet y a una red externa o Extranet, así como la posibilidad de utilizar un buzón de correo electrónico, o e-mail, para facilitar la realización del trabajo propio de la colaboración.

Todos los equipos informáticos suministrados por la Fundación de los que dispongan o utilicen los patronos, empleados, voluntarios o colaboradores son propiedad de la Fundación. La Fundación pone a disposición de los colaboradores los medios y equipos informáticos para la realización de la

colaboración. En consecuencia, está autorizada la utilización de estos medios para un uso personal o extraprofesional. No obstante, se tolera una utilización ocasional para actividades personales no reservadas de los equipos informáticos puestos a disposición de los colaboradores, si bien esta utilización debe restringirse al máximo y sin ninguna expectativa de privacidad.

Sólo el departamento de Organización y Control ya sea directamente o a través de las personas que expresamente designe, podrá instalar programas informáticos en los equipos, con el fin de contar con las oportunas licencias.

Cada empleado tendrá una clave de identificación y una contraseña única que no deberán ser comunicadas a terceras personas.

Por lo que respecta a la navegación en la red de Internet y al uso del correo electrónico puesto a disposición del empleado, es política de la Fundación que las conexiones y el uso del correo electrónico obedezcan a fines profesionales, todo ello con el propósito de obtener el mayor aprovechamiento de los recursos informáticos. Si bien la organización permite realizar un uso ocasional del acceso a Internet y del correo electrónico para actividades personales, este uso debe restringirse al máximo, y no tiene garantía de ninguna expectativa de privacidad o secreto en las comunicaciones.

Cuando se estime necesario, la Fundación podrá revisar periódicamente el contenido de los discos duros de los ordenadores o sistemas de almacenamiento de información, los datos de las conexiones a la red de Internet o el contenido de las bandejas del correo electrónico.

Las mencionadas revisiones se efectuarán siempre respetándose al máximo las garantías legales y previa autorización del Comité Ético.

Los datos personales obtenidos por los procedimientos automáticos de control implantados por la Fundación, y cuanta información se derive de la relación profesional con la Fundación, serán objeto de tratamiento automatizado mediante su inclusión en ficheros donde serán conservados mientras no se solicite su cancelación. Dichos tratamientos, de los que es responsable la Fundación, se destinan a la finalidad de la toma de decisiones respecto del desarrollo de la carrera profesional y las funciones del colaborador, la movilidad funcional, el correcto cumplimiento de las obligaciones contractuales y legales, así como el mantenimiento de los controles y la actuación en consecuencia, incluso mediante la imposición de medidas disciplinarias utilizando como prueba la información obtenida, así como las restantes finalidades que se han indicado a lo largo del presente Código de Conducta.

En el curso de sus actividades en relación con la Fundación, colaboradores y voluntarios obtienen datos personales de otros colaboradores y voluntarios, de resultas de lo cual colaboradores y voluntarios pueden mantener en los ordenadores de su propiedad bases de datos de carácter personal (libretas de direcciones) que si no se comunica a la Fundación su existencia no habrán sido inscritos por ésta en el Registro General de protección de Datos.

Cualquier uso de Datos de Carácter Personal para actividades diferentes de las que justificaron su obtención puede, previa denuncia de cualquiera que se sienta afectado, dar lugar a un costoso expediente sancionador de la Agencia de Protección de Datos de conformidad con lo previsto en el Reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999, aprobado mediante Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre.

En relación con las bases de datos registradas por Fundación, los derechos de acceso, rectificación, oposición y cancelación de Datos de Carácter Personal podrán ejercerse mediante comunicación al Departamento de Administración de la Fundación.

4.10. Relación con empresas y entidades colaboradoras

La relación de la Fundación con empresas y otras entidades colaboradoras se basará en los siguientes principios:

- Las empresas y entidades tienen que cumplir la legislación vigente en los países en los que operen.
- Las empresas y entidades tienen que respetar los derechos humanos, así como las normas internacionales del trabajo.
- Las empresas y entidades tienen que minimizar el impacto sobre el medio ambiente cumpliendo la legislación tanto del país en el que desarrollan sus actividades como a nivel internacional.
- Las empresas y entidades tienen que respetar los principios de confidencialidad sobre aquella información a la cual accedan debido a la relación con la Fundación.
- Las empresas y entidades tienen que evitar conductas o controversias públicas que puedan perjudicar la imagen de la Fundación.
- La Fundación valorará positivamente aquellas empresas y entidades que integren en su plantilla personas con riesgo de exclusión social y/o discapacidades.

- La Fundación evitará colaboraciones con empresas y entidades que tengan como actividad comercial la fabricación o venta directo de productos perjudiciales para la salud.
- La Fundación evitará colaboraciones con empresas y entidades dedicadas a la fabricación y/o venta de municiones y armamento de guerra.
- Todos los acuerdos con empresas se formalizarán en convenios donde se establecerá por escrito el objeto de la colaboración y las cláusulas de la misma.
- Excepto acuerdo mutuo expreso entre las partes no se cederá a ninguna empresa ni entidad el uso del logotipo de la Fundación. En caso de que exista cesión de logotipo, se establecerán por escrito las condiciones mediante un acuerdo.

La Fundación trabaja con colaboradores externos siempre que sea posible y pertinente con la finalidad de maximizar los recursos, desarrollar sinergias, mejorar la creatividad, motivar el aprendizaje y aumentar el impacto. Estos esfuerzos de colaboración se sustentan con el respeto y la comprensión de ambas partes.

La colaboración con una empresa o entidad no tiene que inducir ni comportar que la Fundación avale o se haga responsable de su comportamiento o, en particular, de sus productos, políticas o servicios.

La Fundación se reserva el derecho de anular en cualquier momento el contrato que la vincula con una empresa o entidad si tiene conocimiento que sus actividades no respetan los criterios de relación establecidos en este apartado o comprometen o pueden comprometer de alguna forma el prestigio y reputación de la Fundación.

4.11. Responsabilidad medioambiental

La Fundación asume de forma voluntaria compromisos ambientales, que van más allá de las obligaciones legales. Estos compromisos forman parte de la estrategia global de la entidad y se incorporan en el día a día de la actividad de la Fundación. En concreto, las acciones se dirigen a hacer todo lo posible por:

- Minimizar las emisiones de CO2.
- Reducir, reutilizar y reciclar los residuos que se generen.
- Fomentar un consumo responsable de los recursos energéticos.

- Utilizar, en la medida de lo posible, materias primas recicladas y reciclables.

Capítulo V – CRITERIOS DE ORGANIZACIÓN

Todos los órganos de la Fundación deberán actuar en todo momento conforme a la Ley, los Estatutos y el presente Código de Conducta. Su gestión deberá ser responsable y leal, buscando, en todo momento, el logro de los objetivos de la Fundación.

La Fundación desarrolla su trabajo según los siguientes criterios de organización.

5.1. Órganos rectores de la Fundación

Los órganos rectores de la Fundación son los siguientes:

A) Patronato

La Fundación será regida, gobernada y representada por el Patronato, a quien corresponde velar por el cumplimiento de los fines fundacionales, así como la administración y disposición de los bienes y derechos que integran el patrimonio de la Fundación, manteniendo plenamente su rendimiento y utilidad.

El Patronato es el garante de la misión y valores de la Fundación y, para ello, debe identificar cualquier desviación. Es igualmente el encargado de velar por la evolución y control de los objetivos y estrategias planificados.

Este órgano rector deberá también, liderar procesos de cambios y mejora en la organización, así como representarla ante cualquier interlocutor.

El presidente del Patronato liderará el equipo directivo para obtener el mayor rendimiento de este; ocupándose de que cuando haya nuevos directivos tengan una formación de acogida para la puesta al día y valoración de la trayectoria de la entidad.

B) Comité Ético

El Comité Ético será el principal órgano de la Fundación encargado de velar por el cumplimiento del presente Código de Conducta, con ayuda del resto de órganos mencionados en este apartado. En este sentido, el Comité Ético será el órgano de la Fundación encargado de analizar cualquier potencial incumplimiento del Código de Conducta, de conformidad con el procedimiento establecido en la sección IV de este Código de Conducta.

5.2. Dirección Ejecutiva

La dirección ejecutiva de la Fundación estará liderada por el secretario general.

Su actuación se regirá por lo dispuesto en los Estatutos y en el presente Código de Conducta.

Todos los colaboradores y voluntarios dependerán organizativamente de la secretaría general de la Fundación, que será quien articule las normas de funcionamiento organizativo.

La secretaría general colaborará estrechamente con el Patronato, así como con el Comité Ético y el Consejo Asesor, teniendo en todos ellos voz pero no voto.

5.3. Voluntarios

Los voluntarios trabajarán altruistamente por cumplir la misión de la entidad, siguiendo los mismos principios de compromiso y de calidad que cualquier trabajador de esta.

Tienen obligación de acatar las normas de conducta establecidas en este código de conducta y no podrán realizar ninguna acción que no haya sido aprobada por el profesional que tengan asignado como referente. En todo caso dependerán organizativamente de la Dirección General.

Capítulo VI – ACTUACIONES ANTE INCUMPLIMIENTOS

Los comportamientos recogidos en este Código de Conducta son la base sobre la que se sustentan los compromisos adquiridos por los patronos, empleados, colaboradores, voluntarios, usuarios, proveedores y patrocinadores de la Fundación en general.

La Fundación promoverá el cumplimiento de esta norma mediante su difusión, la formación específica de sus patronos, empleados y voluntarios y su sistema de vigilancia y cumplimiento.

Los patronos, empleados, beneficiarios, voluntarios o colaboradores de cualquier tipo de la Fundación podrán informar al responsable de su área/departamento, a un patrono, o a un miembro del Comité Ético, de cualquier incumplimiento o vulneración de este Código de Conducta, quienes tendrán la obligación de informar al Comité Ético en el plazo máximo de 5 días desde que hubieran recibido la información.

Cuando se comunique algún incumplimiento al Comité Ético, este estudiará el caso disponiendo para ello de un plazo máximo de 30 días, analizando si se ha producido tal incumplimiento, se adoptarán las medidas oportunas

debiendo obtenerse mayoría de votos favorables de los miembros del Comité Ético, una vez escuchados el Patronato y la Dirección General, atendiendo a sus propios criterios valorativos. Si el tema debatido afectara a algún miembro del Comité, éste no podrá votar.

La Fundación no admitirá ningún tipo de represalia sobre aquellos empleados, patronos, usuarios, o voluntarios que comuniquen de buena fe presuntos incumplimientos, y sancionará, con arreglo a las normas laborales, mercantiles, o de otra índole, según corresponda, vigentes, aquellos incumplimientos o vulneraciones que constituyan faltas laborales, sin perjuicio de otras responsabilidades que pudieran concurrir.

Capítulo VII – CONSIDERACIONES ADICIONALES

7.1. Vigencia

El Código de Conducta se revisará y actualizará periódicamente, atendiendo a las necesidades de la Fundación y a las sugerencias y propuestas que realicen las personas que intervengan en la misma.

Cualquier modificación de este Código de Conducta deberá ser previamente aprobada por más de dos tercios de los miembros del Comité Ético, y el visto bueno del Patronato.

7.2. Aceptación y conformidad

Todos los patronos, empleados, colaboradores, usuarios y voluntarios que se incorporen o pasen a formar parte de las actividades de Fundación deberán aceptar expresamente los principios valores y normas de actuación establecidas en el presente Código de Conducta.

No obstante, todos los empleados, colaboradores, voluntarios y usuarios podrán comunicar directamente sus sugerencias y/o quejas a los órganos rectores y/o a la dirección ejecutiva de la Fundación; para ello se utilizarán las direcciones de email que específicamente se señalan en la página web de la Fundación. También podrán utilizar el Buzón de Sugerencias y/o Quejas que existe con libre acceso en la sede social de la Fundación, especificando a quién va dirigida su sugerencia o queja.

7.3. Plan de Comunicación

Para asegurar la adecuada divulgación y conocimiento del presente Código de Conducta periódicamente se llevará a cabo una campaña de difusión entre todos los que forman parte de la Fundación. El objetivo central de dicha comunicación es recalcar que este Código de Conducta es de obligado cumplimiento para todas las personas que participan en la Fundación,

incluyendo a sus patronos, empleados, voluntarios, colaboradores y usuarios, y difundir, asimismo, que existe un Comité Ético, que es el órgano que tiene encomendada la tarea de velar por su cumplimiento.

7.4. Asesoramiento en relación con el Código de Conducta

Las dudas respecto al Código de Conducta que tenga cualquier patrono, empleado, voluntario, usuario o colaborador, en general, deberán dirigirse a su superior jerárquico en el supuesto de los empleados de Fundación, o bien al Comité Ético. Todas las dudas planteadas por cualquier persona que intervenga en la Fundación serán analizadas cuidadosamente por el Comité Ético y tratadas de forma confidencial.