



**convive**  
fundación **cepaim**

# **CODIGO ÉTICO Y DE BUEN GOBIERNO**

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	2
1.- OBJETO.....	3
2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	3
3.- ÓRGANO DE SEGUIMIENTO Y CONTROL DE APLICACIÓN.....	3
4.- ADHESIÓN AL CÓDIGO.....	4
5.- DUDAS INTERPRETATIVAS.....	5
6.- CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS CONTENIDAS EN EL CÓDIGO.....	5
7.- COMUNICACIÓN DE CONDUCTAS ILÍCITAS O INADECUADAS.....	5
8.- NUESTROS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES.....	5
9.- NORMAS GENERALES.....	9
10.- NORMAS INTERNAS.....	10
11.- NORMAS HACIA EL ENTORNO.....	16
12.- VALIDEZ DEL CÓDIGO DE ÉTICO DE CONDUCTA.....	20

## INTRODUCCIÓN.

Fundación Cepaim es una organización independiente, cohesionada y sostenible que da respuestas a dinámicas sociales relacionadas con el hecho migratorio y con los procesos de exclusión social. Referente práctico y teórico en la aplicación coherente de políticas transversales de interculturalidad, gestión de la diversidad, igualdad de género, cohesión social, desarrollo local y codesarrollo, tomando como base de actuación el territorio.

Las entidades y las personas que formamos parte de la Fundación Cepaim proyectamos ser una organización que:

- ▶ Procure la construcción de una sociedad intercultural y cohesionada, desde los principios de justicia social, la igualdad en el acceso a derechos y deberes, el respeto y valorización mutua, la relación y el compromiso.
- ▶ Elabore estrategias de base territorial, desde la atención a necesidades y demandas, individuales y colectivas, encaminadas a la transformación social y a la participación de todas las personas en igualdad de oportunidades en el acceso a recursos y servicios.
- ▶ Actúe con criterios de calidad y transparencia en la organización de la actividad y en la gestión de los recursos, incorporando a su actividad los principios de integralidad, concentración de esfuerzos, complementariedad y partenariado, apostando por la mejora continua en todas sus intervenciones y políticas.
- ▶ Garantice y apoye la no discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, capacidad, edad, orientación sexual o clase social.
- ▶ Dote de estabilidad a los programas que desarrolla, diversificando su actividad y procurando la independencia en la financiación de su actividad.
- ▶ Vincule a las personas migrantes con el desarrollo de sus países de origen, con la cooperación y el intercambio social, cultural, económico y político, desde los principios del codesarrollo.
- ▶ Valore sus recursos humanos como el principal activo de la organización, integrando la diversidad de visiones y culturas en las respuestas que articule.
- ▶ Vincule al conjunto de la ciudadanía y de forma especial a los más vulnerables, con los procesos de desarrollo local, inclusión y cohesión social.

La iniciativa de poner en marcha el código de Buen gobierno de Fundación Cepaim corresponde al Patronato, como ejercicio voluntario de responsabilidad y transparencia, características esenciales de las ONGs, que pretende dar respuesta a la creciente demanda de transparencia, eficiencia, eficacia y calidad que la sociedad espera de las organizaciones sociales.

## 1.- OBJETO.

Este código ético de conducta, es un documento que establece las normas básicas de conducta de obligado cumplimiento para todas las personas que trabajan, pertenecen y /o representan a Fundación Cepaim y tiene por objeto regular los principios, valores y criterios que tienen que estar presentes en las actuaciones personales e institucionales de los cargos de responsabilidad de la Fundación Cepaim, todo ello para asegurar que nuestras actuaciones estén conforme a un marco ético y de integridad que garanticen la transparencia y la legalidad.

## 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Este código de conducta será vinculante para todas las personas trabajadoras y voluntarias vinculadas a Fundación Cepaim, con independencia de su nivel jerárquico, de su ubicación geográfica o funcional.

- Patronos, tanto personas físicas como jurídicas, de la Fundación Cepaim: Fundación Sevilla Acoge, Almería Acoge, ACISI, y Horuelo.
- Consejo de Dirección: Presidencia, Dirección General, Subdirección General y Direcciones adjuntas
- Direcciones autonómicas de la Fundación Cepaim.
- Coordinaciones de centros territoriales.
- Coordinaciones de área.
- Coordinaciones de departamento.
- Personal laboral.
- Personal voluntario.
- Estudiantes en prácticas no laborales.

## 3.- ÓRGANO DE SEGUIMIENTO Y CONTROL DE APLICACIÓN.

El control de la aplicación del Código es una función atribuida al Comité de Cumplimiento que informará periódicamente, al menos una vez al año, y siempre que sea necesario para garantizar el cumplimiento del presente Código al Patronato y al Consejo de Dirección, de aquellos aspectos relativos al control de la aplicación del Código.

Todas las comunicaciones, informaciones y autorizaciones a que se refiere el Código, podrán realizarse por cualquier medio que permita su recepción. Copia de las mismas se remitirá al Comité de Cumplimiento que las archivará en formato digital o documental en su caso.

### 3.1.- Seguimiento y aplicación al Código de Conducta:

Fundación Cepaim establece que el Comité de Cumplimiento sea el órgano encargado de la interpretación, seguimiento y aplicación del presente código. El

comité ético estará formado como mínimo por tres y un máximo de cinco personas de la entidad, que serán designadas por el Patronato o por la Dirección General en delegación de este.

El Comité de Cumplimiento establecerá su plan de trabajo y los objetivos que dirijan su acción; para el desarrollo de sus funciones el comité dispondrá de toda la información y medios necesarios, pudiendo requerir la colaboración de otros órganos de la entidad.

Serán funciones del Comité de Cumplimiento las siguientes:

- ▶ Establecer los criterios y pautas de Buen Gobierno de la Fundación Cepaim, acorde con los principios de actuación de la entidad.
- ▶ Supervisar la aplicación de este código de conducta y realizar informes periódicos sobre el grado de cumplimiento de las normas de conducta y de las políticas contenidas en él.
- ▶ Proponer la revisión y actualización del Código.
- ▶ Informar al Patronato sobre la conformidad o disconformidad de la conducta de las personas miembro de la Fundación Cepaim.

La Fundación promoverá el cumplimiento de esta norma mediante su difusión interna entre todo el personal de la entidad, la formación específica y su sistema de vigilancia y cumplimiento. Cuando se comunique algún incumplimiento al Comité de Cumplimiento, este estudiará el caso en cuestión en el plazo máximo de 30 días, analizando si se ha producido tal incumplimiento, y en tal caso, se propondrá y se votará la sanción a aplicar a la persona incumplidora, debiendo obtenerse mayoría de votos favorables de los/las miembros del Comité de Cumplimiento para la imposición de la sanción propuesta, una vez escuchados el Patronato y al Consejo de Dirección, atendiendo a sus propios criterios valorativos. Si el tema debatido afectara a algún miembro del Comité, éste no podrá participar en la tramitación del expediente, ni tampoco votar. La Fundación Cepaim no admitirá ningún tipo de represalia sobre las personas que comuniquen de buena fe presuntos incumplimientos, y sancionará, con arreglo a las normas laborales, aquellos incumplimientos o vulneraciones que constituyan faltas laborales, sin perjuicio de otras responsabilidades que pudieran concurrir y de las sanciones que defina a tal efecto el Comité Ético.

#### **4.- ADHESIÓN AL CÓDIGO.**

Todas las personas que integran la Fundación Cepaim, serán informadas del contenido y alcance del presente Código y desde entonces será vinculante. Todo el personal deberá cumplimentar un anexo que acredite que ha leído el Código y que se comprenden y aceptan cumplir sus normas.

Para las personas trabajadoras será vinculante una vez se informe de su contenido a la representación legal de las mismas y a la plantilla en su totalidad.

## **5.- DUDAS INTERPRETATIVAS.**

El presente Código ético y de conducta, por su naturaleza, no abarca todas las situaciones posibles, sino que establece los criterios para orientar la conducta de los profesionales y personas sujetas al mismo y, en su caso, resolver las dudas que puedan plantearse en el desarrollo de su actividad.

El Comité de Cumplimiento será el órgano encargado de resolver cualquier duda que se pueda plantear en relación con lo establecido en el presente Código.

## **6.- CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS CONTENIDAS EN EL CÓDIGO.**

Las previsiones contenidas en este Código (así como todas las políticas y procedimientos y /o protocolos a los que se hace referencia a lo largo del mismo) forman parte integrante del modelo de cumplimiento normativo instaurado en Fundación Cepaim, siendo por tanto de obligado cumplimiento.

De conformidad con lo anterior, su incumplimiento generará las responsabilidades legales que procedan según la legislación vigente.

## **7.- COMUNICACIÓN DE CONDUCTAS ILÍCITAS O INADECUADAS.**

La firma de este Código compromete a las personas vinculadas a la Fundación Cepaim a comunicar internamente cualquier conducta que infrinja lo establecido en el mismo. Por tanto, se debe comunicar de manera inmediata cualquier conducta propia o de otras personas de la fundación sobre la que se tenga dudas acerca de su corrección. El carácter confidencial que, de acuerdo con la ley, tendrán estas comunicaciones, garantiza un adecuado tratamiento de cada situación, procurando causar el menor perjuicio posible a las personas afectadas.

## **8.- NUESTROS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES.**

La Fundación Cepaim se rige por un código de valores de acuerdo a su naturaleza y al servicio social al que se orienta:

Los valores de Fundación Cepaim definen nuestro marco ético de referencia y las convicciones profundas que nos identifican.

### **Interculturalidad.**

Apostamos por los procesos comunitarios que contribuyen a mejorar la comunicación, la relación, el intercambio y la inclusión entre personas o grupos que comparten un territorio con pertenencias culturales diferentes.

**Igualdad de género.** promovemos la igualdad de derechos y oportunidades entre todas las personas, incorporando la perspectiva de género en el diseño e implementación de todas las actuaciones, programas y servicios dirigidas al conjunto de la ciudadanía, así como en la estructura interna de la fundación.

**Solidaridad.** Nos comprometemos con las necesidades de personas o grupos en situaciones de especial dificultad, particularmente las migrantes, reconociendo sus capacidades, impulsando la colaboración ciudadana e influyendo en los factores que les impiden acceder al disfrute de unas condiciones de vida digna y justa.

**Justicia social.** Trabajamos para garantizar el acceso, en condiciones de igualdad, a los diferentes recursos y servicios por parte de la población más excluida social, cultural, política y económicamente. Apostamos por la redistribución de la riqueza, de los recursos y los servicios, la defensa de la dignidad de las personas y la cohesión social.

**Compromiso social.** Nos comprometemos con los retos sociales que afectan a la población que se encuentra en situaciones de mayor vulnerabilidad, con los procesos de inclusión intercultural de las personas migrantes, con la convivencia, la igualdad y la cohesión social.

**Igualdad de trato y no discriminación.** Fomentamos medidas que prevengan, eviten y desvelen prácticas individuales o colectivas que tengan por efecto el menoscabo de los derechos de cualquier persona, ya sea de forma directa o indirecta, por razón de su sexo, origen, etnia, discapacidad, orientación sexual o edad.

**Gestión de la diversidad.** Apostamos por medidas positivas que permitan descubrir en la diversidad una de las mayores riquezas que atesoramos. Trabajamos por incorporar y gestionar positivamente la diversidad en todos los ámbitos, tanto a nivel interno, como externo.

**Sostenibilidad ambiental.** Apostamos por un uso racional de los recursos y por la reducción de los impactos negativos de nuestras actuaciones en el medio ambiente.

### **8.1.- Criterios de actuación:**

El principal objetivo del Código de Conducta de la Fundación Cepaim es orientar el comportamiento diario de todas las personas que colaboran con la Fundación, desde el patronato, personal laboral, personal voluntario, y personas colaboradoras de cualquier tipo, estableciendo las pautas de conducta que deben dirigir su forma de actuar durante el desarrollo de su actividad, independientemente de su cargo o del territorio en el que desempeñen sus funciones.

Este Código de Conducta recoge pautas de comportamiento de obligado cumplimiento en el desempeño del trabajo de todo el personal laboral o voluntario de la entidad. Todo el personal con independencia del cargo deberá guiarse por el siguiente marco de referencia:

- ▶ **Conducta ética y profesional:** Las personas vinculadas a Fundación Cepaim sujetas a este código ético actuarán siempre con integridad y ética, y en ningún caso desarrollarán actividades contrarias a la misión, valores y principios de la Fundación Cepaim. Bajo ningún concepto se podrá utilizar el nombre o recursos de la fundación en beneficio propio, ni con fines privados; tampoco se podrá dar o recibir ningún tipo de comisión como consecuencia de las actividades que se desarrollen en la entidad. (Todas las personas vinculadas a este código ético deben de garantizar el cumplimiento de legal en cualquier de las actividades o acciones que desarrollan en Fundación Cepaim)

Todo el personal deberá comportarse de acuerdo a los principios de lealtad a la Fundación Cepaim y buena fe, tanto en sus relaciones internas dentro de la Fundación, como en sus relaciones con interlocutores, ya sean entidades públicas o privadas, proveedores/as, personas participantes en los servicios y programas de la entidad... 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 y sostenibilidad de la misma.

- ▶ **Confidencialidad:** Todas las personas vinculadas a este código de conducta están obligadas a mantener el secreto y no desvelar la información reservada a la que hayan tenido conocimiento por razón de su cargo, asumiendo la obligación de no hacer uso de la información reservada durante los cinco años siguientes a dejar de estar vinculadas con Fundación Cepaim.
- ▶ **Recursos económicos.** Anualmente Fundación Cepaim hará público el balance de su situación económica y su cuenta de resultados, incluidos los datos de captación de fondos, públicos o privados, la distribución del gasto y las cantidades destinadas a los gastos estructurales de la entidad.

Toda la captación de fondos que se realice en la Fundación Cepaim se ajustará a los principios éticos de este código de conducta y a la legislación aplicable, evitando mensajes engañosos y reflejando fielmente los objetivos de la Fundación.

Todo el personal vinculado a este código de conducta, deberá abstenerse de provocar gastos innecesarios en su gestión, actuando siempre con austeridad.

- ▶ **Recursos técnicos y recursos informáticos:** Fundación Cepaim quiere garantizar el buen uso de toda la información que genera y posee, así como de todos los medios y equipos técnicos que son de su propiedad: servidores, equipos informáticos, intranet, aplicación informática de personas beneficiarias, etc.

La utilización de los recursos y medios informáticos puestos a disposición del todo el personal de la Fundación Cepaim debe restringirse al uso profesional y no personal, garantizando el uso eficaz de los mismos, su conservación y la devolución a la entidad a la finalización del uso en las mismas condiciones que se entregaron, salvo el desgaste normal derivado del uso diligente.

- ▶ **Igualdad y buena convivencia:** El patronato, el personal laboral independientemente de su cargo, el personal voluntario, las personas participantes y el personal colaborador deberán tratarse con respeto, absteniéndose de conductas que supongan cualquier tipo de discriminación. Asimismo, no incurrirán bajo ningún concepto o circunstancia en conductas de acoso sexual o laboral, abuso de autoridad, ofensa u otra forma de hostilidad o agresividad que generen un clima de malestar y/o intimidación. Fundación Cepaim cuenta con un plan de igualdad y un protocolo de prevención y actuación frente al acoso en el ámbito laboral, conocido y difundido a todo su personal.
- ▶ **Compromiso, eficiencia y participación:** Las personas vinculadas con la Fundación sujetas a las prescripciones de este código mantendrán un compromiso activo y responsable para cumplir con los objetivos marcados por la entidad, actuando con eficiencia y diligencia en el ejercicio de sus funciones.
- ▶ **Prohibición de competencia desleal:** Todas las personas vinculadas a este código de conducta no podrán realizar actos de competencia desleal. Tampoco podrá utilizar la información o documentación elaborada en Fundación Cepaim para la realización de actividad por cuenta propia y con fines lucrativos de servicios y/o actividades llevadas a cabo por Fundación Cepaim.
- ▶ **Cooperación y solidaridad.**  
Todas las personas vinculadas a este código de conducta fomentarán la solidaridad y la cooperación entre todas las personas vinculadas a la institución y favorecerán las relaciones de cooperación con otras organizaciones sociales dentro del ámbito de sus responsabilidades.

Estos valores y criterios de actuación deben regir y guiar la realización del trabajo y las relaciones laborales y/o de voluntariado, contribuyendo a preservar intacta la reputación y la imagen de Fundación Cepaim.

## **9.- NORMAS GENERALES.**

### **9.1 Cumplimiento de la legalidad.**

Las Personas de Fundación Cepaim 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 Fundación Cepaim en sus relaciones contractuales con terceros.

Los miembros del Consejo de Dirección y del Comité de Cumplimiento deberán conocer las leyes y reglamentaciones que afecten a sus respectivas áreas de actividad y promoverán que las personas de Fundación Cepaim reciban la adecuada información y formación que les permita entender y cumplir las obligaciones legales y reglamentarias aplicables a su función a través de los medios a su alcance, salvo aquellas que sean de aplicación a una profesión concreta en cuyo caso será el o la profesional quien está obligado a conocerlas (como normas deontológicas) así como aquellas de obligado cumplimiento para el conjunto de la población.

### **9.2.- Desempeño de una conducta profesional íntegra.**

Los criterios rectores a los que se ajustará la conducta de las personas de Fundación Cepaim 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 la misión y valores de Fundación Cepaim.

En el caso de que una persona vinculada a Fundación Cepaim sea investigada o declarada responsable de un hecho o conducta por la cual la autoridad competente le haya impuesto alguna limitación o restricción de derechos, la adopción o no adopción de determinada conducta, sanción u otro tipo de circunstancia que pudiera afectar al desarrollo de sus tareas o funciones en la entidad o al trato con terceros (personal trabajador, voluntario, personas destinatarias de la actividad, etc.), deberá informar a Fundación Cepaim a los efectos de adoptar las medidas oportunas.

### **9.3.- Protección del medioambiente.**

Fundación Cepaim desarrolla su actividad desde el respeto al medioambiente, cumpliendo los estándares establecidos en la normativa medioambiental de aplicación y minimizando el impacto de sus actividades sobre el medioambiente.

Fundación Cepaim asume como pautas de comportamiento minimizar los residuos y la polución, conservar los recursos naturales, promover el ahorro de energía y cualesquiera otros dirigidos a proteger el medio ambiente.

Fundación Cepaim dispone de un protocolo de medioambiente cuya observancia debe ser atendida por todo su personal.

(<https://cepaim.org.es/red/documentos/gestor.php>)

## **10.- NORMAS INTERNAS.**

### **10.1.- Principio de no discriminación e igualdad de oportunidades.**

Fundación Cepaim promueve la no discriminación por razón de raza, etnia, nacionalidad, origen social, edad, sexo, estado civil, orientación o identidad sexual, ideología, opiniones políticas, religión o cualquier otra condición personal, física, psíquica o social de las personas de Fundación Cepaim, así como la igualdad de oportunidades entre las mismas.

Promueve 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, habiendo incorporado en su trabajo medidas específicas para incidir sobre las diferencias sociales de género y eliminar las barreras para el disfrute efectivo de los derechos de las mujeres recogidos en el marco internacional de Naciones Unidas, apostando por la elaboración de una política de género que desarrolla la incorporación del enfoque en todo su quehacer institucional.

Fundación Cepaim 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 causen un entorno intimidatorio u ofensivo para sus profesionales, en este sentido, Fundación Cepaim adoptará medidas específicas para prevenir, combatir y atajar el acoso y el acoso por razón de sexo.

Todas las personas vinculadas con la organización serán tratadas con respeto y dignidad.

### **10.2.- Derecho a la intimidad y la libertad de expresión**

Fundación Cepaim respeta el derecho a la intimidad de las personas de la entidad, en todas sus manifestaciones, en especial en lo que se refiere a datos de carácter personal.

### **10.3.- Salud y seguridad**

Fundación Cepaim protege la salud y seguridad de las personas en el desarrollo de sus actividades y proyectos.

Todas las personas vinculadas a la fundación tienen la responsabilidad de respetar este compromiso y deben cumplir los procedimientos y normas de salud y seguridad de la entidad, no pudiendo realizar actuaciones que comprometan su seguridad, la de la organización ni la de las personas que trabajan o participan de alguna forma en ella.

La organización también es responsable de seguir estos procedimientos de salud y seguridad a fin de prevenir riesgos, identificar y denunciar condiciones laborales peligrosas o infracciones de las normas de salud y seguridad.

#### **10.4.- Política anticorrupción.**

La consecución de fondos públicos o privados debe estar basada exclusivamente en los méritos de la organización, por lo que no se dará ni ofrecerá a las personas responsables de la toma de decisión de las entidades financiadoras, públicas o privadas, beneficio alguno para influir en las mismas a favor de Fundación Cepaim.

No se entiende como tales beneficios los que se deriven de los acuerdos específicos que puedan suscribirse entre Cepaim y las citadas entidades financiadoras.

#### **10.5.-Conflictos de intereses.**

Se considera que existen conflictos de intereses en aquellas situaciones en las que entren en colisión, de manera directa o indirecta, el interés personal o particular de una persona obligada al cumplimiento del Código y el interés de Fundación Cepaim.

Los miembros del Patronato deberán abstenerse de intervenir en las deliberaciones y votaciones sobre propuestas de nombramiento, reelección o cese en los cargos, cuyas candidaturas tengan vinculación personal o familiar con los mismos; así como en cualquier otra cuestión en la que pudiera existir un interés particular o de la entidad a la que representen o por las que pudieran verse afectados.

En todo caso, se abstendrán de ejercer el derecho de voto cuando se trate de adoptar un acuerdo por el que:

- a) Se establezca una relación contractual entre la Fundación y la persona que integre el Patronato, su representante, sus familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad inclusive, o persona ligada con relación de afectividad análoga a la del cónyuge.
- b) Se fije una retribución por sus servicios prestados a la Fundación distintos de los que implica el desempeño de las funciones que le corresponden como miembro del Patronato.

c) Se entable la acción de responsabilidad contra la persona afectada que integre el Patronato.

Asimismo, y sin perjuicio de los procedimientos de autorización o comunicación que legalmente procedan, el Patronato debe conocer y aprobar cualesquiera relaciones comerciales que pudieran plantearse entre la Fundación Cepaim y los miembros de su Patronato o las entidades que representen.

Los patronos deberán comunicar al Patronato su participación, aun gratuita, en organizaciones que tengan los mismos o similares fines que la Fundación Cepaim.

Los miembros del Patronato no podrán utilizar su condición de patrono/a para obtener cualquier tipo de ganancia económica u otro beneficio personal.

Existirá interés personal del patrono/a cuando el asunto afecte directamente al mismo o a una persona con él/ella vinculada. A los efectos de este Código Ético y de Buen Gobierno, tendrá la consideración de "personas vinculadas al patrono/a" las siguientes:

- ▶ El cónyuge del patrono/a o la persona con análoga relación de afectividad.
- ▶ Los ascendientes, descendientes y hermanos del patrono/a o del cónyuge (o persona con análoga relación de afectividad) del mismo.
- ▶ Los cónyuges (o personas con análoga relación de afectividad) de los ascendientes, de los descendientes y de los hermanos o hermanas del patrono/a.
- ▶ Las entidades en las que el patrono/a o sus respectivas personas vinculadas, por sí o por persona interpuesta, se encuentren en alguna de las situaciones de control establecidas en la ley.
- ▶ Las sociedades o entidades en las que el patrono/a o cualquiera de sus personas vinculadas, por sí o por persona interpuestas, ejerza un cargo de administración o dirección o de las que perciba emolumentos por cualquier causa, siempre que, además, el patrono/a ejerza, directa o indirectamente, una influencia significativa en las decisiones financieras y operativas de dichas sociedades o entidades.

Respecto de patronos personas jurídicas, se entenderá que son "personas vinculadas" las siguientes:

- ▶ Los socios que se encuentren, respecto del patrono persona jurídica, en alguna de las situaciones de control establecidas en la ley.
- ▶ El representante persona física, los administradores, de derecho o de hecho, los liquidadores y los apoderados con poderes generales del patrono persona jurídica.
- ▶ Las personas que respecto del representante del patrono persona jurídica tengan la consideración de personas vinculadas de conformidad con lo que se establece en el apartado anterior para los patronos personas físicas.

- ▶ En relación con los posibles conflictos de interés, los patronos observarán las siguientes reglas de actuación:
- ▶ Independencia: actuar en todo momento con profesionalidad, con lealtad a la Fundación Cepaim e independientemente de intereses propios o de terceros. En consecuencia, se abstendrán en todo caso de primar sus propios intereses a expensas de los de la Fundación Cepaim.
- ▶ Abstención: abstenerse de intervenir o influir en la toma de decisiones que puedan afectar a la Fundación Cepaim con las que exista conflicto de Sistema de Buen Gobierno y Responsabilidad, obteniéndose de participar de las reuniones en que dichas decisiones se planteen y de acceder a información confidencial que afecte a dicho conflicto.
- ▶ Comunicación al Patronato, a través de su presidencia o del secretario o secretaria, de cualquier situación de conflicto de interés en que se encuentre incurso.

En la comunicación, el patrono deberá indicar:

- ▶ Si el conflicto de interés le afecta personalmente o a través de una persona a él vinculada, identificándola en su caso.
- ▶ La situación que da lugar al conflicto de interés, detallando en su caso el objeto y las principales condiciones de la operación o decisión proyectada.
- ▶ El importe o evaluación económica aproximada.

Estos principios generales de actuación se observarán de manera especial en aquellos supuestos en los que la situación de conflicto de interés sea, o pueda razonablemente esperarse que sea, de tal naturaleza que constituya una situación de conflicto de interés estructural y permanente entre el patrono, o una persona vinculada al patrono, y Fundación Cepaim.

Las disposiciones previstas en este apartado también serán de aplicación a la dirección general y subdirección general de la entidad, en todo aquello que resulte adecuado a la naturaleza de su cargo.

Asimismo, los empleados de la Fundación deberán de evitar situaciones que pudieran dar lugar a un conflicto entre los intereses personales y los de la Fundación. Deberán actuar siempre, en el cumplimiento de sus responsabilidades, con lealtad y en defensa de los intereses de la Fundación,

## **10.6.- Recursos y medios para el desarrollo de la actividad en Cepaim**

La organización se compromete a poner a disposición de las personas de Fundación Cepaim los recursos y los medios necesarios y adecuados para el desarrollo de su actividad en la entidad, atendiendo a los recursos disponibles.

Además del obligatorio cumplimiento de las normas de seguridad de los datos de carácter personal, todo el personal laboral y voluntario se compromete a hacer uso responsable de los recursos y de los medios puestos a su disposición, realizando con los mismos exclusivamente actividades en interés de la entidad, de manera que dichos recursos y medios nunca se utilicen o apliquen para fines particulares. Estos se utilizarán de forma razonable, evitando incurrir en gastos innecesarios. Así mismo se observará el máximo de precauciones al objeto de velar por la adecuada custodia de los bienes de la organización, siendo responsables de su devolución en las mismas condiciones que fueron entregados, salvo el desgaste normal derivado del uso diligente. Para ello deberá poner en conocimiento de la Fundación cualquier circunstancia que pudiera afectar a la conservación del bien utilizado.

Fundación Cepaim es titular de la propiedad y/o de los derechos de uso y explotación de los programas y sistemas informáticos, equipos, manuales, vídeos, proyectos, estudios, informes, publicaciones, documentación generada, páginas web, redes sociales, logos, vehículos y demás obras y derechos creados, desarrollados y utilizados en el marco de su actividad.

Las personas vinculadas a la entidad descritas en el apartado 2 respetarán la confidencialidad y los derechos de propiedad Intelectual, licencias, programas, sistemas, conocimientos técnicos y tecnológicos, documentación, logos y cualquier otro material cuya propiedad o derechos de explotación o de uso correspondan a la organización.

#### **10.7.- Información reservada y confidencial.**

Toda la información no pública que sea propiedad de Fundación Cepaim tendrá, con carácter general, la consideración de información reservada y confidencial, y estará sujeta a secreto profesional, sin que su contenido pueda ser facilitado a terceros, salvo autorización expresa. Ello sin perjuicio de los casos en que exista requerimiento legal, judicial o de autoridad administrativa que habrá de ser evacuado por el conducto correspondiente, con conocimiento y autorización de la persona responsable.

Es responsabilidad de la organización y de todas las personas descritas en el apartado 2 de este código poner los medios de seguridad suficientes y aplicar los procedimientos establecidos para proteger la información reservada y confidencial registrada en soporte físico o electrónico, frente a cualquier riesgo interno o externo de acceso no consentido, manipulación o destrucción, tanto intencionada como accidental. A estos efectos, se guardará confidencialidad sobre el contenido de su trabajo en sus relaciones con terceros.

Revelar información reservada y confidencial y/o usar la información reservada y confidencial para fines particulares contraviene este Código.

Cualquier indicio razonable de fuga de información reservada y confidencial y de uso particular de la misma deberá ser comunicado por quienes tengan conocimiento de ello a la Dirección General o a través del Canal de Denuncias previsto en este Código.

En caso de cese de la relación laboral o profesional, la persona devolverá a la entidad los documentos, medios y dispositivos de almacenamiento que contengan información reservada y confidencial, así como la información almacenada en su terminal informático, subsistiendo en todo caso el deber de confidencialidad de las personas de la entidad.

Se guardará secreto respecto a cuantos datos o información conozcan como consecuencia del ejercicio de su actividad en la entidad, ya procedan o se refieran a Fundación Cepaim, a las personas participantes en la actividad realizada por ésta, personal trabajador o voluntario, proveedores, otros colaboradores o a cualquier otro tercero.

La obligación de secreto se mantiene incluso una vez finalizada su relación con la entidad.

#### **10.8.- Contabilidad**

El personal laboral que participe de algún modo en la contabilidad de Fundación Cepaim o en la toma de decisiones financieras debe asegurarse de que los registros contables y financieros de la entidad cumplan los criterios de exactitud e integridad, así como la legislación vigente de aplicación a dicha materia.

Es responsabilidad fundamental de estas personas facilitar información exacta, completa y comprensible sobre las actividades, beneficios y situación financiera de la Fundación.

También es responsabilidad suya poner esta información a disposición de los asesores contables externos de la Fundación y brindarles la máxima cooperación en caso de auditoría o revisión de los informes financieros de la misma.

#### **10.9.- Actividades externas.**

Fundación Cepaim respeta el desempeño de actividades sociales y públicas por parte de las personas trabajadoras de la entidad, de carácter legal, siempre que no interfieran en su trabajo en la organización.

La vinculación, pertenencia o colaboración de las personas trabajadoras de Fundación Cepaim con partidos políticos o con otro tipo de entidades, instituciones o asociaciones con fines públicos se realizará de tal manera que quede claro su carácter personal, evitándose así cualquier relación con Fundación Cepaim.

## **11.- NORMAS HACIA EL ENTORNO.**

### **11.1.-Relación con las personas participantes.**

Se mantendrán los compromisos con las personas participantes a quienes se dispensará un trato honesto, justo, respetuoso, en régimen de igualdad y trato desinteresado, desvinculando dicho trato de cualquier interés o circunstancia particular.

Ese trato respetuoso e igualitario hacia la población destinataria de nuestros servicios prohíbe al personal descrito en el apartado 2 propiciar cualquier trato o situación en la que se pueda obtener un beneficio económico, sexual o de otra índole, de una o varias personas participantes. En este sentido, el personal de Fundación Cepaim comunicará a la Dirección General o a la persona o personas en las que se delegue para su adecuada gestión cualquier indicio de abuso.

En la relación con menores se aplica el protocolo de protección a la infancia y adolescencia en Fundación Cepaim.

### **11.2.- Selección de personal**

Fundación Cepaim dispone de un procedimiento de selección de personal incluido en el sistema de gestión de calidad que garantiza la transparencia en todo el proceso, que se da a sí misma en el marco del principio de libre organización de las relaciones laborales. En todos los procesos de selección y contratación de personal la Fundación Cepaim ha puesto en marcha una política basada en los principios generales de objetividad, no discriminación e igualdad de oportunidades, garantizando siempre la gestión de la diversidad en nuestra plantilla, y adaptando medidas que permitan la incorporación de personas inmigrantes de diverso origen cultural a nuestras plantillas.

Fundación Cepaim tiene, igualmente, un protocolo de contratación de personal certificado por la norma ISO 9001:2015 desde 2004.

### **11.3.- Selección de proveedores.**

Fundación Cepaim adecuará los procesos de selección de proveedores/as y suministradores a criterios de objetividad e imparcialidad y evitará cualquier conflicto de intereses o favoritismo en su selección. Por lo tanto, se deberá seleccionar a los/las proveedores atendiendo a criterios de competencia, siguiendo siempre el procedimiento establecido a tal efecto por la entidad.

La organización priorizará la contratación de proveedores/as que incorporen políticas de Responsabilidad Social en sus empresas, velando por los impactos

económicos, sociales y medioambientales de su actividad, tanto en sus actuaciones internas como externas.

#### **11.4. - Relación con empresas.**

En Fundación Cepaim hemos establecido unos criterios que orientan la relación con el sector empresarial. Colaboramos con empresas que tienen una conducta socialmente aceptable y responsable, respetando los valores de independencia, transparencia y eficacia, entre otros exigimos los siguientes principios:

- ⊗ Respeto a los Derechos Humanos, tal y como son recogidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) y en los Pactos Internacionales de Derechos Humanos (1966) de Naciones Unidas.
- ⊗ Respeto a los derechos laborales, tal y como quedan recogidos en las declaraciones y convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en relación a la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- ⊗ Respeto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y no discriminación (étnico-racial, diversidad sexual, diversidad funcional...), tal y como queda recogido en los instrumentos internacionales y, específicamente, en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW (1979) y su Protocolo Facultativo (1999); en la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995); en la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño (1989); en la Declaración y el Programa de Acción de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia de Durban (2001); en las Resoluciones del Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas para combatir la violencia y la discriminación por orientación sexual e identidad de género (2011 y 2014) y en la Convención sobre los derechos de las personas con diversidad funcional (2006).
- ⊗ Respeto a la protección del medio ambiente, tal y como se recoge en la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (1992) y sus protocolos.
- ⊗ Cumplimiento de la legislación nacional e internacional en materia fiscal, tanto en el país de origen como en cualquier otro donde lleve a cabo actividades.
- ⊗ Respeto a la salud pública, tanto en sus productos como en sus procesos de producción.

- ⊗ Llevar a cabo una actividad y/o estar constituida por un capital que no está, directa o indirectamente relacionado con la fabricación o el comercio de armas o de cualquier otro producto pensado para actos violentos o de uso militar.

Igualmente establecemos que a la hora de plantearse la negociación y relaciones con empresas se vigilarán con atención sus actuaciones, valores y principios que las inspiren a fin de que encajen con nuestros valores, en cualquier caso estarán excluidos los siguientes sectores:

- ⊗ Fabricación, comercio y distribución de armas y otros componentes susceptibles de ser utilizados como tales.
- ⊗ Pornografía
- ⊗ Tabaco
- ⊗ Alcohol y destilados de alta graduación
- ⊗ Energía Nuclear
- ⊗ Fondos meramente especulativos
- ⊗ Juego

Igualmente, en ese marco se valorarán positivamente:

- ▶ Comunicaciones que demuestren transparencia en la gestión y en la transmisión de la información.
- ▶ El tipo de publicidad que utiliza la empresa en sus comunicaciones y revisar los valores que promueve.
- ▶ Que no se instrumentalicen los valores solidarios con el riesgo de desvirtuarlos.
- ▶ Si la empresa ha sido imputada en alguna demanda por evasión fiscal o elusión fiscal a través de paraísos fiscales y si ha sido objeto de alguna campaña de denuncia o de presión para que cambie sus prácticas.
- ▶ Que tengan implantadas en la empresa herramientas para garantizar una gestión ética.
- ▶ Que demuestren compromiso con el entorno social.
- ▶ Que tengan desarrollado o implantado un plan de igualdad.
- ▶ Que pertenezcan a las redes de la Economía Social o Economía Alternativa y Solidaria y cumplan sus principios.
- ▶ Que las relaciones comerciales justas estén incluidas en la política de empresa, especialmente en su cadena de suministro.
- ▶ Las empresas de ámbito local frente a las grandes empresas multinacionales.

### 11.5.- Rendición de cuentas

La composición de la estructura organizativa de la Fundación Cepaim es una información pública y accesible, así como el organigrama y los nombres de las personas con cargo de responsabilidad en la estructura ejecutiva. Igualmente,

Fundación Cepaim garantiza la accesibilidad a través de su web a los estatutos, la misión, la visión y los valores de la entidad, su plan de igualdad, protocolo de prevención y actuación frente casos de acoso y su plan estratégico.

Fundación Cepaim con carácter anual publicará en su web una memoria de actividades con datos cuantitativos sobre su personal laboral y voluntario, entidades colaboradoras, convenios suscritos, redes, plataformas a las que pertenece. De igual forma se informará sobre los financiadores públicos o privados que sean personas jurídicas, se aportarán los datos sobre el número y el perfil de las personas participantes en los servicios y programas de la Fundación, así como de los principales impactos y resultados obtenidos por su acción social.

Fundación Cepaim publicará de forma anual en su memoria de actividades, al igual que las cuentas anuales (balance de situación, cuenta de resultados y memoria económica), que habrá sido auditada externamente. Se publicará igualmente la política de inversiones financieras detalladas en el siguiente punto si las hubiera. Se publicará igualmente información sobre los convenios suscritos y subvenciones, indicando el importe y la descripción de los proyectos.

#### **11.6.- Principios que rigen la realización de inversiones temporales de la Fundación Cepaim en valores mobiliarios e instrumentos financieros del mercado de valores.**

Fundación Cepaim asegurará, en la medida de lo posible, que las inversiones temporales se canalizarán a través de instrumentos financieros éticos, y que deberán ser transparentes y compatibles con los objetivos y principios fundamentales de Fundación Cepaim.

Fundación Cepaim evitará, si las hubiera, la realización de operaciones que respondan a un uso meramente especulativo de sus recursos financieros, por lo que deberá ser objeto de especial aplicación:

- ▶ Las ventas de valores tomados en préstamos de efecto.
- ▶ Las operaciones intradías.
- ▶ Las operaciones de los mercados de futuros y opciones, salvo con la finalidad de cobertura
- ▶ Cualquiera de otras de naturaleza análoga.

Fundación Cepaim elaborará un informe anual de seguimiento de este código de conducta, en el que se incluirá un apartado específico a informar sobre las operaciones realizadas a las que resulte de aplicación.

#### **11.7.- Política de comunicación y publicidad.**

Fundación Cepaim actuará con responsabilidad y transparencia en la elaboración de sus campañas de sensibilización y captación de fondos, así como en la información dirigida al público y a los medios de comunicación social.

En este sentido, en sus acciones de comunicación y publicidad, Fundación Cepaim:

- Fomentará los valores y principios fundamentales de la entidad.
- Propiciará el conocimiento de la realidad de las personas en situación de vulnerabilidad, exclusión y sufrimiento.
- Situará como protagonistas a los colectivos y situaciones destinatarios de sus acciones, y no a la Fundación o a sus miembros.
- Utilizará siempre información real y cierta, y en ningún caso utilizará mensajes o imágenes engañosos o que induzcan a confusión.
- Tendrá absoluto respeto por la dignidad de las personas y los pueblos, evitando cualquier tipo de discriminación.
- Evitará los mensajes e imágenes que busquen presionar o culpabilizar a sus destinatarios, generalizadoras y discriminatorias.
- No se asociará con ninguna campaña publicitaria que potencie y promueva el consumo de productos dañinos para la salud.
- Promoverá la colaboración con los medios de comunicación.

### **11.8.- Responsabilidad medioambiental.**

En cumplimiento de los principios medioambientales del Pacto Mundial de Naciones Unidas la actuación a este respecto se centrará en la adopción y seguimiento de medidas en la actividad de la Fundación, que garanticen que no se van a causar daños al medioambiente y que conlleven un consumo responsable de los recursos energéticos y la separación, reutilización y reciclaje de residuos y materiales

## **12.- VALIDEZ DEL CÓDIGO DE ÉTICO DE CONDUCTA.**

El presente código de conducta entrará en vigor una vez se apruebe por patronato de la Fundación Cepaim, debiendo ser publicado en la página web ([www.cepaim.org](http://www.cepaim.org)) y en la Intranet de la Fundación, formando parte de los documentos a poner a disposición de los nuevos profesionales en su incorporación así como de las personas voluntarias a través de los medios utilizados habitualmente en la entidad.

Una vez que sea aprobado será comunicado a todas las personas vinculadas a Fundación Cepaim. La Dirección de la Fundación Cepaim, las coordinaciones autonómicas y de centro serán las personas responsables de dicha comunicación y de la difusión de este código de conducta.

La Dirección Adjunta de Personas de la Fundación Cepaim, a partir de la entrada en vigor de este código de conducta recordará que está a disposición del personal en la web e Intranet de la Fundación y se enviará tanto a la representación legal de las personas trabajadoras como a la totalidad del personal laboral para su constancia y observancia. Este código tiene carácter obligatorio.

El incumplimiento del Código de Conducta por las personas sujetas al mismo dará lugar a las responsabilidades oportunas que se exigirán de conformidad con la legislación vigente, pudiendo ser considerado como supuesto de pérdida de confianza y transgresión de la buena fe con la Fundación Cepaim. El cumplimiento de la legalidad es una manifestación ética de Fundación Cepaim. Las organizaciones comprometidas con las mejores prácticas conjugan ética y cumplimiento al tratarse de conceptos estrechamente vinculados.

El Código ético se revisará y actualizará periódicamente, atendiendo al informe anual de cumplimiento, a los cambios en la normativa de aplicación, así como a las sugerencias y propuestas que realicen los profesionales de la Fundación.

**FECHA DE APROBACION EN PATRONATO DE FUNDACIÓN CEPAIM  
14 DE DICIEMBRE DE 2020**

**ACTUALIZACIÓN LOS VALORES  
ACORDES CON EL NUEVO PLAN ESTRATEGICO  
21 DE DICIEMBRE DE 2021**