

El **CÓDIGO DE CONDUCTA** de la Fad contiene los principios básicos sobre los cuales se asientan todas y cada una de las actividades de la Fundación. Con este código se establece un marco de conducta que garantice la coherencia entre las acciones de la Fad y su opinión institucional.

El presente Código determina los principios de actuación que deben guiar las decisiones y conductas de las personas que trabajan en la Fad en el desarrollo de su compromiso con la visión, la misión, los valores y los objetivos de la institución.

### MISIÓN

*Fomentar el desarrollo personal y social de adolescentes y jóvenes a través de la educación en actitudes positivas y de la prevención de conductas de riesgo social y del consumo de drogas*

### PRINCIPIOS

*Fundamentamos nuestra labor en la defensa de los Derechos Humanos y la Protección de las personas menores de 18 años*

*Apoyamos la construcción de una ciudadanía global comprometida, crítica e inclusiva*

*Tenemos la convicción de que la tarea de prevención es diversa y vertebrada todas las etapas de la educación, con un enfoque de desarrollo positivo*

*Investigamos la realidad de la Juventud para trabajar en el presente y anticipar tendencias futuras*

*Fomentamos la cooperación al desarrollo en América Latina trabajando de forma integral con colectivos desfavorecidos a través del fortalecimiento de entidades locales*

*Perseguimos los mayores estándares de excelencia y calidad en la implantación de nuestros programas y en la aplicación de los recursos*

### VALORES

**Independencia y espíritu crítico**

**Transparencia y rigor**

**Compromiso y solidaridad**

**Innovación y flexibilidad**

## ALCANCE DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

Quedan sujetas a este Código todas las personas que participan directamente en el cumplimiento de los fines de la Fad, en concreto:

- Los patronos de la Fundación.
- El equipo de la Fundación: las personas que trabajan en la Fad, el voluntariado y las personas y entidades que colaboran con la Fad (independientemente de su nivel organizativo y modalidad contractual).

## PRINCIPIOS Y VALORES DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

La Fad es una organización privada de naturaleza fundacional, sin ánimo de lucro, de carácter benéfico-asistencial.

La Fundación ha establecido principios de actuación y conducta que considera de especial trascendencia, que son transversales y que deben guiar el comportamiento del Patronato, voluntariado y de las personas que trabajan en la Fad, entre otros:

- Actuar de manera objetiva e independiente.
- Conocer y respetar las normas.
- Cuidar la información.
- Comunicar irregularidades.
- Actuar con lealtad y sentido institucional.
- Responder de las decisiones adoptadas.
- Preservar la reputación en la relación con terceros.
- Proteger los derechos fundamentales de las personas.
- No discriminación.

## ESTILO DE GESTIÓN

Toma decisiones dentro del ámbito de tus responsabilidades, respetando las normas y procedimientos aplicables y los valores Fad. Si es tu responsabilidad decidir, decide.

Ejerce tus responsabilidades de acuerdo con el estilo de gestión de Fad. Recuerda que en éste es importante la confianza y el valor del equipo, lo que implica:

- El respeto y el respaldo mutuo: compórtate con tus compañeros/as como esperas que se comporten contigo.
- La comunicación fluida: escucha todas las opiniones y mantén debidamente informado a tu equipo y a todos los que deben participar en el proceso, facilitando a tiempo la información necesaria para tomar una decisión fundada.
- El desarrollo y la promoción profesional: forma a tus colaboradores/as, identifica sus necesidades de conocimiento y fomenta su participación en acciones formativas.
- La objetividad y el rigor en los procesos de evaluación del desempeño.

## RESPECTO Y ENFOQUE DE GÉNERO

No toleres la discriminación, el acoso o la intimidación.

Respetas y exiges respeto en las relaciones laborales. No discrimines ni permitas que discriminen a otros por razones de género, etnia, edad, nacionalidad, religión, orientación sexual, discapacidad, origen familiar, lengua, ideología política, afiliación política o sindical o cualquier otra característica que no se relacione objetivamente con las condiciones de trabajo o cuya consideración a estos efectos esté prohibida por la legislación aplicable.

Evita cualquier forma de acoso, ya sea sexual, laboral o personal.

Evita cualquier comportamiento que genere un ambiente de trabajo intimidante, hostil, humillante u ofensivo.

Si tienes conocimiento de cualquier conducta que pueda constituir un caso de discriminación, acoso o intimidación, comunícalo según lo establecido en este Código y, si puedes hacerlo con seguridad, toma medidas razonables para impedir que continúe. Si observas alguna de estas conductas discriminatorias o de abuso en los empleados/as de un proveedor que preste servicios a la Fad, comunícalo también.

La Fad se compromete con la inclusión de la igualdad de trato, la eliminación de brechas de género y de la violencia y discriminación contra las niñas y mujeres, basándose en normas internacionales como la CEDAW y la Convención de Belem do Pará.

*\*Ver protocolo interno frente a casos de acoso*

## CONDUCTA HACIA NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES

La Fad se basa en los principios recogidos en la Convención sobre los Derechos del Niño (CDN), la resolución S-27/2 Un mundo apropiado para los niños (2002) y la Observación General núm. 13 (2011) del Comité de los Derechos del Niño sobre el Derecho del niño a no ser objeto de ninguna forma de violencia, que hacen de la protección a las niñas, niños y adolescentes una prioridad absoluta.

La Fad se compromete a crear y mantener un entorno afectivo y protector que fomente sus valores fundamentales y que, al mismo tiempo, prevenga y se pronuncie contra toda forma de violencia y maltrato físico o psicológico, abuso sexual, desatención, negligencia y explotación comercial o de otro tipo que causen o puedan causar un daño a la salud, al desarrollo o a la dignidad de las niñas, niños y adolescentes, o poner en peligro su supervivencia, independientemente de su sexo, creencias religiosas, origen étnico, estatus socioeconómico, o cualquier otro factor que pueda servir de base para sufrir discriminación, poniendo especial atención a las condiciones de vulnerabilidad de las niñas, niños y adolescentes con capacidades diferentes.

Condenamos enérgicamente todo tipo de abuso y explotación en contra de las niñas, niños y adolescentes, tanto dentro como fuera de nuestra organización, y siempre

respondemos cuidadosamente en nuestro marco de influencia a todos los casos de abuso, sea este comprobado, presunto o un intento, en función de su naturaleza.

Respecto a la explotación sexual específicamente contemplamos el protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres, niñas/os, de la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas.

Ley 26/2.015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia:

*"Será requisito para el acceso y ejercicio a las profesiones, oficios y actividades que impliquen contacto habitual con menores, el no haber sido condenado por sentencia firme por algún delito contra la libertad e indemnidad sexual, que incluye la agresión y abuso sexual, acoso sexual, exhibicionismo y provocación sexual, prostitución y explotación sexual y corrupción de menores, así como por trata de seres humanos. A tal efecto, quien pretenda el acceso a tales profesiones, oficios o actividades deberá acreditar esta circunstancia mediante la aportación de una certificación negativa del Registro Central de delincuentes sexuales."*

## **OBJETIVIDAD (selección, contratación y promoción)**

Los procesos de selección y promoción, internos y externos, estarán fundados en la cualificación profesional y capacidad de los candidatos/as para el puesto de trabajo, aplicarán las políticas locales para promover la inclusión y la diversidad, sin admitir la influencia de otros factores que puedan alterar la objetividad de la decisión.

Evitar formular ofertas de trabajo o contratar a autoridades o empleados públicos que tengan o hayan tenido recientemente un rol relevante en asuntos que afecten directamente a los intereses de la Fad. Cuando conozcas que familiares directos de autoridades o empleados públicos están participando en procesos de selección, comunícalo a Recursos Humanos.

Los familiares directos de una persona sujeta al Código no podrán ser candidatos/as a posiciones descendentes jerárquica o funcionalmente de su familiar, pudiendo optar a otras posiciones con las mismas garantías y en igualdad de condiciones que el resto de candidatos/as.

La condición de familiar no supe la ausencia de requisitos.

En el caso de que familiares del Equipo de selección estén participando en algún proceso de cobertura de vacantes, se deberá informar previamente a la Dirección de Recursos Humanos.

## INTEGRIDAD

Compórtate con una conducta profesional íntegra en el desempeño de tu actividad, y evita que alguna de tus actuaciones, aun sin violar la ley, puedan perjudicar la reputación de la Fad y afectar de manera negativa a sus intereses y su imagen pública.

Ser profesional es ejercer tu actividad con capacidad y responsabilidad. La integridad es la actuación leal, honrada, de buena fe, objetiva y alineada con los intereses de la Fad.

## SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Fomenta, respeta y cumple las normas de seguridad y salud en el entorno laboral. Cuida de tu propia seguridad y de la de tus compañeros/as, comunicando cualquier situación que entiendas insegura o de riesgo para la salud. No trabajes bajo los efectos del alcohol o las drogas. En el caso de medicamentos que puedan afectar a la seguridad en el desarrollo de tu trabajo, consulta con tu profesional de la salud; no asumas riesgos.

En ningún caso está permitida la tenencia, venta, consumo, transmisión o distribución de drogas ilegales ni de sustancias psicotrópicas en el trabajo o en sus instalaciones. La prohibición no afecta a las sustancias psicotrópicas que se consuman bajo prescripción médica. No debes ir a trabajar bajo la influencia de las drogas o el alcohol, o cubrir a quienes lo hacen.

## UTILIZACIÓN DE RECURSOS FAD

Utiliza adecuada y eficientemente los recursos que la Fad pone a tu disposición para el desempeño de tu actividad profesional. Evitar utilizarlos para finalidades privadas, salvo que se trate de un uso ocasional que resulte moderado, proporcional a las circunstancias y que no sea perjudicial para la Fad. Aplica las normas y políticas internas para su utilización y adopta las medidas necesarias para evitar su pérdida, robo, daño o desperdicio. En caso de duda, consulta a Recursos Humanos.

Todo el material propiedad de Fad debe ser devuelto a la empresa cuando sea requerida su devolución, cuando ya no sea necesario para el desarrollo de la actividad profesional y, en todo caso, al cesar en la relación laboral o profesional.

## USO HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS Y CORREO ELECTRÓNICO

El correo electrónico y las herramientas informáticas son instrumentos de trabajo que deben ser utilizados para el desarrollo de las funciones laborales.

Cumple con la seguridad de nuestras redes y dispositivos, comunicando a Recursos Humanos cualquier sospecha de ataque o manipulación. Recuerda que la Fad, para cumplir con sus obligaciones, podría acceder, monitorizar y revisar tu actividad en esas herramientas, así como la información que almacenes o transmitas a través de sus sistemas.

## PROPIEDAD INTELECTUAL

Respetar la propiedad intelectual e industrial de la Fad: los cursos, proyectos, programas, sistemas informáticos, procesos, tecnología, conocimiento, así como la información sobre personas y entidades que colaboran con la Fad, estrategias y operaciones de la Fad, sólo deben usarse para las finalidades profesionales propias de la Fad.

El resultado del desempeño profesional de quienes trabajan en la Fad pertenece a la Fundación y, por tanto, los descubrimientos, desarrollos, conceptos, ideas o trabajos relacionados con el trabajo que sean consecuencia de nuestro trabajo en la Fad, son propiedad de la Fad.

Respetar también la propiedad intelectual e industrial de los productos y servicios de terceros.

## CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS

La información de personas y entidades que colaboran con la Fad, personas que trabajan en la Fad o de cualquier tercero a la que hayas accedido por razón de tu actividad profesional es confidencial; mantenerla reservada y adoptar las medidas necesarias para recabar, almacenar y acceder a esos datos conforme a la normativa aplicable, evitando el acceso indebido y cumpliendo las políticas de la Fad en la materia.

Mantén la confidencialidad y reserva sobre los planes, proyectos y actividades estratégicas de la Fad así como sobre cualquier otra información de carácter estrictamente profesional a la que hayas accedido por razón de tu trabajo.

Custodiar de manera diligente la información almacenada referente a estos proyectos o actividades, de manera que no puedan acceder a ellas terceras personas.

La obligación de confidencialidad y reserva persiste una vez terminada tu relación con la Fad.

## GASTOS

Cuando utilices o autorices a que se utilicen fondos de la Fad, obtener la aprobación necesaria conforme a las políticas de la Fad, asegurarse de que el gasto es apropiado, razonable, proporcionado a las circunstancias, está relacionado con la consecución de los objetivos de la Fad y documentarlo adecuadamente.

## TRANSPARENCIA Y MANTENIMIENTO DE REGISTROS

Dentro de tus competencias deberás facilitar, reflejar y registrar con claridad, precisión y objetividad toda la información financiera, y no financiera cumpliendo nuestras responsabilidades y requisitos legales. Deberás garantizar que todos los datos, registros, informes y análisis, de los que somos responsables, contienen información cierta y veraz. Está prohibido falsificar, manipular u ocultar cualquier tipo de información.

## CONFLICTOS DE INTERÉS

Entendemos por conflicto de interés la situación que se presenta cuando una persona sujeta al cumplimiento de este Código de Conducta, en el desempeño de sus funciones, puede influir en la toma de una decisión de la que pueda obtener un beneficio para sí de manera directa o indirecta.

La Fad, en línea con la política de tolerancia cero respecto a cualquier tipo de corrupción, tiene un compromiso con la prevención de los conflictos de interés, por ello:

- Los miembros del equipo humano de la Fad, incluidos voluntarios/as y becarios/as, tendrán que abstenerse de participar en cualquier tipo de negocios y actividades financieras que pudieran producir un conflicto de interés con su trabajo en la Fad.
- La actuación de los miembros del equipo humano de la Fad no debe estar en ningún momento condicionada por intereses que entren en conflicto con los de la Fad.
- Los miembros del equipo de la Fad deberán abstenerse de intervenir en aquellas cuestiones en las que exista conflicto de interés, es decir, en aquellas situaciones en que entre en conflicto, de manera directa o indirecta, el interés particular del miembro del equipo y los intereses de la Fad.

Las relaciones internas o externas que se entablen en razón del puesto de trabajo, no se utilizarán en beneficio propio ni en el de familiares o empresas vinculadas. No deberá hacerse uso en beneficio propio de la información de la que se disponga como consecuencia del ejercicio de la actividad profesional.

La relación entre la Fad y todas las personas que trabajan en la Fundación, debe basarse en la lealtad que nace de unos intereses comunes. En este sentido, la Fad respeta la participación de las personas que trabajan en la Fundación y en otras actividades financieras o empresariales, siempre que la normativa interna no disponga lo contrario, que tales actividades sean legales y que no entren en concurrencia u originen potenciales conflictos de intereses por sus responsabilidades como trabajadores/as de la Fad.

Se considerará que existe conflicto de intereses en todas aquellas situaciones en las que entren en colisión, de forma directa o indirecta, el interés personal de la persona que trabaja para la Fad y el interés de la Fundación. Existirá interés personal cuando el asunto le afecte a quien trabaje en la Fad o a una persona vinculada. A estos efectos, tendrán la consideración de persona vinculada:

- a) El/la cónyuge de la persona que trabaja en la Fad o la persona con análoga relación de afectividad.
- b) Los/as ascendientes, descendientes y hermanos/as de las personas que trabajan en la Fad o del cónyuge (o persona con análoga relación de afectividad).
- c) Los/as cónyuges de los ascendientes, de los/as descendientes y de los/as hermanos/as de quienes trabajen en la Fad.
- d) Las sociedades o entidades en las que las personas que trabajan en la Fad o cualquiera de las personas vinculadas, por sí o por persona interpuesta, ejerza un cargo

de administración o dirección o de las que perciba emolumentos por cualquier causa, siempre que, además, ejerza, directa o indirectamente, una influencia significativa en las decisiones financieras y operativas de dichas sociedades o entidades.

Las situaciones susceptibles de ser consideradas como conflictos de interés y no definidas en los párrafos anteriores, deberán ser comunicadas para su oportuna valoración.

## PROVEEDORES

Las relaciones con los proveedores se desarrollarán en un marco de colaboración transparente que permita y facilite la consecución de los objetivos mutuos y el cumplimiento del presente Código de Conducta de la Fad.

La selección y contratación de proveedores debe garantizar la transparencia, la igualdad de trato, y la aplicación de criterios objetivos y ponderados, debiendo evitarse por ello tratar con aquellos proveedores o posibles proveedores cuyos intereses personales, actividades externas, intereses económicos o relaciones sean contrarios o potencialmente conflictivos con los intereses de la Fad, directa o indirectamente.

La compra de bienes o la contratación de servicios deben hacerse con total independencia de decisión y al margen de cualquier vinculación personal, familiar o económica, que pueda poner en duda los criterios seguidos en la selección.

En ningún caso puede interferirse en el proceso de toma de decisiones sobre proveedores haciendo recomendaciones basadas en intereses personales o en trato de favor.

La Fad promoverá y difundirá los contenidos y principios de este Código de Conducta entre sus proveedores, y en particular, aquellos que se refieren explícitamente a la relación de la Fad con los mismos.

## ACEPTACIÓN DE REGALOS

En el ámbito de tu actuación profesional con la Fad, no solicites ni aceptes regalos, pagos, comisiones o cualesquiera otros beneficios personales de proveedores o clientes, o potenciales proveedores, o por quien actúe por cuenta de ellos.

No obstante lo anterior, se pueden aceptar obsequios de carácter promocional, detalles de cortesía o atenciones habituales en los negocios, siempre que tengan un valor razonable (menor de 50€), sean proporcionados a las circunstancias y usos sociales, y no haber sido solicitados.

Nunca aceptes dinero o equivalente (tarjetas regalo) sea cual sea su importe.

## IMAGEN Y REPUTACIÓN

La imagen social y la reputación es uno de los activos más importantes de la Fad.



Utiliza el logo, la marca, la imagen, la identidad corporativa y el nombre de la Fad sólo para el adecuado desarrollo de tu actividad profesional, según las normas internas de uso de marca.

Pon el máximo cuidado en preservar la imagen y la reputación de la Fad en todas tus actividades profesionales, especialmente en sus intervenciones públicas.

Igualmente vigila el respeto a la imagen y la reputación por parte de todas las personas y entidades que colaboren con la Fad, con los que tengas relación o conocimiento.

Cuando intervengas en eventos públicos en nombre y representación de la Fad debes informar previamente.

## RELACIONES CON LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Si consideras que alguna de tus actuaciones pudiera tener repercusión o relevancia en los medios de comunicación o si estos contactaran contigo acerca de una actuación profesional, antes de atenderles, indícaselo al departamento de Comunicación de la Fad, para que lo gestionen. Coordínate con ese departamento para proporcionar una información completa e íntegra. La relación con los medios de comunicación corresponde a Comunicación.

Antes de publicar y/o compartir opinión o información como representante de la Fad, o de intervenir en un acto público, entrevista, conferencia o curso en esa condición o en cualquier otra circunstancia en la que se pueda entender que sus opiniones, declaraciones o la información que difundas sea atribuible a la Fad, consulta a Comunicación.

Realiza las declaraciones de manera responsable, respetuosa y precisa, siguiendo las directrices establecidas por Comunicación y respetando la confidencialidad de la información de la Fundación y de terceros.

## REDES SOCIALES

Cuando publiques información u opinión como persona que trabaja en la Fad aplica las normas internas de comportamiento en redes sociales. Actúa con respeto, utilizando el buen juicio y el sentido común, y cuidando la información que compartes. No publiques, en ningún caso, información confidencial de la Fundación, de sus proveedores, socios/as, voluntariado o personas que trabajan en la Fundación, ni opiniones que se puedan atribuir a la Fad. Solicita autorización para subir imágenes de nuestras instalaciones o de eventos relacionados con la Fad.

Cuando publiques información u opinión en nombre propio, no utilices la condición de trabajador o ninguna otra referencia que pueda atribuir el contenido que has publicado a la Fad.

## DERECHOS HUMANOS

En la conducta de la Fad, el respeto a la dignidad de la persona y sus derechos fundamentales constituye un elemento fundamental. La Fad, promueve la aplicación y el respeto a los derechos humanos, conforme a la Carta Internacional de los Derechos Humanos, al Pacto Mundial de las Naciones Unidas (la Fad es una entidad dotada de estatus consultivo con categoría II ante el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas).

## ENTORNO

La protección del medioambiente, la sostenibilidad y la aspiración a la "eficiencia", son una prioridad para la Fad. La Fad, está al corriente de la Agenda Mundial de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que sirve como hoja de ruta, hasta 2030 se deberá avanzar en la lucha contra la pobreza, la desigualdad y a favor de la protección del planeta.

En tu conducta profesional, mantén un comportamiento responsable con la conservación del medio ambiente. Sigue las recomendaciones y procedimientos para reducir el impacto medioambiental de tu actividad y conseguir los objetivos de sostenibilidad de la Fad, teniendo en cuenta las tres "R": reducir, reutilizar y reciclar.

## POLÍTICA

La Fad desarrolla su actividad con respeto al pluralismo político de las sociedades en las que estamos presentes.

La Fad no realiza contribuciones a campañas electorales ni donaciones a partidos políticos.

Si ejercitas tu legítimo derecho a participar en actividades políticas, hazlo a título estrictamente personal, sin utilizar recursos de la Fundación, fuera del horario laboral, evitando cualquier referencia a la Fad y sin comprometer tu objetividad profesional ni afectar de modo alguno al compromiso de neutralidad política de la Fad.

## CONDUCTA con otras entidades

La relación con otras entidades se basará en el trabajo coordinado y la generación de sinergias para generar un mayor impacto. Se evitará el trabajo aislado, la competitividad y la duplicidad de las tareas.

La coordinación del trabajo entre las diferentes entidades debe tener las siguientes características:

- Respetar la autonomía de objetivos, medios humanos y financieros y filosofía de cada organización miembro.
- Facilitar la comunicación entre las organizaciones e informar sobre los temas comunes de interés para las mismas.
- Favorecer actuaciones conjuntas entre las entidades.
- Promover el estudio y debate conjuntos sobre los principios, actuaciones, objetivos, planteamientos, etc. en el ámbito de la cooperación.
- Favorecer la promoción y defensa de los intereses de la cooperación ante terceros (organismos internacionales, gobiernos, países, otras federaciones e instituciones).
- Coordinar acciones dirigidas a la opinión pública nacional e internacional, a las fuerzas sociales y políticas, a las instancias internacionales y a las Administraciones Públicas.

## CONDUCTA con organizaciones contrapartes locales

Para la Fad, trabajar en partenariat con otras organizaciones es esencial para la construcción de un mundo más justo. Solo podremos lograr nuestros objetivos estratégicos y lograr un impacto duradero si conseguimos construir una relación de partenariat efectiva basada en los principios de compromiso mutuo, corresponsabilidad, igualdad, equidad y respeto.

La relación de asociación no se limitará exclusivamente al ámbito de proyectos y/o programas, sino que tenderá a incorporar la reflexión y el análisis conjunto, el intercambio de experiencias, el establecimiento de estrategias conjuntas, el desarrollo de campañas y/o acciones conjuntas y la rendición de cuentas mutua.

Requerimientos mínimos de la Fad para construir relaciones de partenariat con las organizaciones son:

- Compromiso con los principios de la Convención de los Derechos del Niño.
- Independencia política.
- Compromiso con la transparencia en la gestión de cada organización.
- Cumplimiento de la ley local del país de actuación.
- Misión, visión, valores y principios acordes con los de la Fad.
- Declaración Universal de Derechos Humanos de Naciones Unidas.
- Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC), incluidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos de Naciones Unidas.

- Las actuaciones compartidas deben fomentar la construcción de tejido social local y en ningún caso provocarán un deterioro del mismo, por lo que siempre deben vigilar que no se produzcan efectos secundarios en este sentido.

- El compromiso mutuo compartido es la promoción del desarrollo, entendiéndolo como un proceso de cambio social, económico, político, cultural, tecnológico, etc... que, surgido de la voluntad colectiva, requiere la organización participativa, desde un intercambio entre iguales, mutuo y enriquecedor para todos/as, que pretende fomentar el desarrollo y lograr la erradicación de la pobreza.

## CUMPLIMIENTO del Código de Conducta Fad

Se creará una comisión de seguimiento del Código de Conducta de la Fad, formada por integrantes de: el Órgano de Gobierno, el Comité de Dirección y personal de los distintos departamentos, para asegurar una mayor representación y una mayor diversidad.

Las funciones que llevarán a cabo serán las siguientes:

- Fomentar la difusión, el conocimiento y el seguimiento del Código de Conducta de la Fad entre las personas que forman la institución, así como las entidades relacionadas con la Fad.
- Velar por el cumplimiento del Código de Conducta de la Fad.
- Realizar recomendaciones o propuestas para la mejora de este Código de Conducta, así como recoger las que se propongan, para realizar los cambios que se consideren pertinentes en el Código.

Esta comisión, puede y debe actuar por iniciativa propia, así como por petición del Órgano de Gobierno.

Integrantes:

- OG: Beatriz Martín Padura
- CD: María Renovales
- Personal (pendiente de determinar)

Ningún integrante de la Fad está autorizado a dictar órdenes antijurídicas o que contravengan lo establecido en el Código de Conducta. Igualmente, ningún empleado/a de la Fad puede justificar una conducta impropia, ilegal o que contravenga lo establecido en el Código amparándose en la orden de un superior jerárquico.

Todo el personal de la Fad tiene el derecho y el deber de poner de manifiesto ante la Comisión de seguimiento el incumplimiento de los principios recogidos en el código de conducta.

Los empleados/as de la Fad deben conocer, y desarrollar su trabajo conforme a las normas establecidas en este Código de Conducta. El desconocimiento del Código de Conducta no excusará a ninguna persona de su cumplimiento.

## ANEXO. ACEPTACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA FAD

*Yo, ....., declaro que conozco y he entendido el Código de Conducta de la Fad, y que estoy de acuerdo y acepto como propios los principios establecidos en el mismo.*

*De la misma manera, acepto que el incumplimiento de este Código de conducta puede conllevar, como consecuencia inmediata, que se adopten medidas disciplinarias.*

*Comprendo que mi responsabilidad, como trabajador/a de la Fad, es la de utilizar el sentido común para, de esta manera, evitar acciones que contravengan los principios que están establecidos en el presente Código de Conducta.*

*Me comprometo a comunicar, mediante los canales que se definan para ello, cualquier incumplimiento, por parte de terceros, de las normas y principios que se recogen en el Código.*

Firmado: \_\_\_\_\_ Nombre:

Fecha:

## ANEXO. PROCEDIMIENTO PARA CONSULTAS Y DENUNCIAS

*El presente documento tiene como objeto regular y definir el procedimiento para realizar consultas y denuncias y para proteger contra represalias de la Fad.*

*Documentos de referencia:*

- *Código Penal español*
- *Código de Conducta Fad*

*Qué hacer / Qué no hacer*

<i>¿Qué está autorizado?</i>	<i>¿Qué no está autorizado?</i>
<i>Denunciar comportamientos no adecuados con arreglo a este procedimiento o al resto de procedimientos y Código de Conducta de la Fad, según su criterio razonable.</i>	<i>Denunciar comportamientos adecuados con objeto de obtener un beneficio personal o de hacer daño de forma intencionada a otra persona o institución.</i>

*Persona responsable del Canal Denuncia Fad:*

- *José Luis Pérez Lobo [canaldenuncia@fad.es](mailto:canaldenuncia@fad.es)*

*Este procedimiento afecta y debe ser conocido por todos/as los empleados/as de la Fad, aplica a todas las actividades de la Fad.*

*La Fad estudiará su posible aplicación a Grupos de Interés externos a la Organización.*

### **1. Procedimiento de consultas, reporte e información**

*Cualquier empleado/a de la Fad que tenga dudas o preocupaciones acerca de posibles conductas ilícitas que afecten a la Fad o a las políticas internas del Código de Conducta de la Fad, podrá solicitar aclaraciones o consejo de su responsable inmediato o director/a, pudiendo igualmente acudir a la persona designada como Responsable del Canal denuncias de la Fad.*

*No obstante, si el procedimiento descrito no fuera practicable, o el empleado/a no se sintiera cómodo dirigiendo sus dudas a la persona adecuada, o si así lo prefiriese, podrá utilizar el Canal de Denuncias de la Fad protegido que esté en cada momento habilitado a tales efectos.*

*El Canal de Denuncias de la Fad se ajustará a las siguiente condiciones:*

*Los empleados/as que tengan conocimiento de un presunto comportamiento ilícito podrán dirigir sus comunicaciones a la dirección a través del e-mail:*

*[canaldenuncia@fad.es](mailto:canaldenuncia@fad.es)*

- *En ningún caso se exigirá que las comunicaciones pasen por el superior jerárquico de quien las realice.*

- *Se mantendrá una estricta confidencialidad sobre la identidad de la persona que realice cualquier comunicación o denuncia a través del Canal de Denuncias.*
- *En ningún caso se tolerará ninguna forma de represalia o medida negativa de cualquier clase contra un empleado/a por el hecho de haber realizado una comunicación o denuncia de un presunto comportamiento ilícito.*
- *El Canal de Denuncias no ampara las denuncias falsas o manifiestamente infundadas. Cuando exista evidencia de que la denuncia falsa se ha realizado de mala fe, la Fad adoptará las medidas disciplinarias que sean procedentes.*
- *En la tramitación de las denuncias se habrá de respetar el derecho de defensa de la persona denunciada y la normativa de protección de datos.*

*En cumplimiento de la LOPD y del RGPD, la Fad no aceptará denuncias anónimas por ningún medio. Sin embargo, se aplicará una política de estricta confidencialidad sobre los datos de donde la consulta o denuncia proceda con el fin de preservar la identidad de la persona que la realice.*

*Dependiendo de la gravedad del asunto y tras el oportuno procedimiento de investigación, se podrá solicitar al empleado/a ampliación de la información sobre la que verse su denuncia o cuestión, pudiendo verse obligada la Fad, si las conclusiones de la investigación o las leyes así lo determinarán, a poner los hechos en conocimiento de la Administración o los Reguladores competentes, en cuyo caso la Fad podría no garantizar la confidencialidad sobre la identidad de la persona que formule la denuncia.*

## **2. Política de no represalias**

*La Fad no tolera ni acepta en modo alguno la existencia de represalias de cualquier tipo contra las personas que formulen quejas, realicen solicitudes de información o formalicen denuncias de buena fe, y sobre la base de indicios razonables, sobre potenciales violaciones de las normas penales o del Código de Conducta de la Fad.*

*Por lo tanto, es política de la Fad impedir que cualquier persona que reporte alguna incidencia o violación del Código de Conducta, sufra por ello represalia alguna, intimidación, amenaza, coerción, discriminación o cualquier género de rechazo laboral o acoso personal en el entorno de la Fad donde trabaja.*

## **3. Investigación de incidentes y denuncias**

*La investigación de las denuncias se llevará a cabo de acuerdo con el Protocolo de actuación contra el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso psicológico o moral.*

## **4. Interpretación y comunicación**

*Es responsabilidad de la Alta Dirección de la Fad la interpretación del presente procedimiento, así como de la persona que se establezca como canal, proporcionar asesoramiento y formación a los empleados/as sobre su aplicación. En todo caso, la función del responsable del canal denuncias tendrá, a su criterio, pleno derecho para elevar a la Dirección General y Patronato, los temas que, a su juicio, deban ser conocidos por ellos.*



*La Dirección General informará al Patronato, con periodicidad igual o inferior al año, sobre las estadísticas que se deriven de la utilización del Canal de Denuncias tales como, a título de ejemplo, tipología de las denuncias, número de expedientes de investigación abiertos, áreas más afectadas por la tipología de las denuncias o resolución de expedientes sancionadores abiertos como consecuencia de la existencia de denuncias.*

#### **5. Reglas de debida diligencia**

*Se definirá el debido control sobre proveedores, colaboradores/as y terceros con objeto de que los principios de actuación contenidos en este procedimiento les sean asimismo de aplicación en sus ámbitos y al nivel que les corresponda.*

#### **RESPONSABILIDADES**

*Cualquier empleado/a que haya participado personalmente en el diseño, la organización o la ejecución de una práctica contraria a este código de conducta, podrá ser objeto de ejercicio de acciones legales.*