

## CÓDIGO DE CONDUCTA

### **FUNDACIÓN BENITO MENNI**

#### Ficha documento

<b>Título del documento</b>	CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA FUNDACIÓN BENITO MENNI
<b>Área funcional</b>	FUNDACIÓN
<b>Fecha de creación</b>	28/10/2021
<b>Fecha de aprobación</b>	25/11/2021

#### Control de cambios

<b>Edición</b>	<b>Fecha</b>	<b>Descripción del Cambio</b>
01	28/10/2021	Creación del documento

## **INDICE**

### **1.- LA FUNDACIÓN BENITO MENNI.**

### **2.- CÓDIGO DE CONDUCTA**

### **3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

### **4.- ADHESIÓN AL CÓDIGO.**

### **5.- VALORES Y PRINCIPIOS ORIENTADORES.**

#### **5.1.- Valores éticos.**

#### **5.2.- Principios éticos.**

#### **5.2.1.- Dignidad y centralidad de la persona.**

#### **5.2.2.- Igualdad y no discriminación.**

#### **5.2.3.- Derechos humanos y laborales.**

#### **5.2.4.- Cumplimiento de la legalidad.**

### **6.- PAUTAS Y CONDUCTAS ÉTICAS:**

#### **6.1.- Profesionalidad e integridad.**

#### **6.2.- Salud y seguridad.**

#### **6.3.- Recursos y medios.**

#### **6.4.- Privacidad y Secreto Profesional.**

#### **6.5.- Actividades externas.**

#### **6.6- Comunicaciones**

#### **6.7.- Relaciones institucionales.**

#### **6.8.- Política anticorrupción.**

#### **6.9.- Proveedores y suministradores.**

#### **6.10.- Conflictos de intereses.**

#### **6.11.- Información financiera.**

#### **6.12.- Documentación.**

#### **6.13.- Medioambiente.**

#### **6.14.- Territorio y urbanismo.**

#### **6.15.- Población participante.**

#### **6.16.- Niños, niñas y adolescentes (NNA) y Personas en situación de Vulnerabilidad (PsV)**

#### **6.17.- Socios locales.**

### **7.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**

#### **7.1.- CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO**

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

#### **7.3.- ÓRGANO DE SEGUIMIENTO Y CONTROL DE APLICACIÓN**

### **8.- CANAL DE DENUNCIAS.**

### **9.- DUDAS INTERPRETATIVAS.**

### **10.- REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO.**

### **ANEXO 1: CARTA COMPROMISO**

## **1.- LA FUNDACIÓN BENITO MENNI.**

La Fundación Benito Menni es una Organización No Gubernamental de Cooperación al Desarrollo (ONGD), promovida en el año 2004 por la Congregación de Hermanas Hospitalarias del Sagrado Corazón de Jesús.

El objetivo de la Fundación es el de llevar a cabo acciones encaminadas a la cooperación al desarrollo y a la ayuda humanitaria en el ámbito nacional e internacional, con especial atención a los países y personas más desfavorecidos. Su misión consiste en cooperar a potenciar el desarrollo a través de la mejora y prevención en el ámbito de la salud mental de las personas afectadas y su entorno, centrando todo su quehacer en la humanización.

Para ello lleva a cabo proyectos de cooperación que permitan mejorar la salud mental y alcanzar a los sectores de la sociedad más desprotegidos, dando respuesta a la situación de abandono que sufren las personas con enfermedad mental.

Todos los proyectos que son apoyados se fundamentan en la centralidad de la persona, valorada en su integridad, en el respeto y la defensa de su dignidad, en el abordaje integral, personalizado e interdisciplinar, y en la búsqueda de su reinserción en la sociedad. Asimismo, los proyectos apoyados se enmarcan en la búsqueda por potenciar la solidaridad y la cooperación internacional, pasando de una «solidaridad caracterizada por ayudas asistenciales» a una «solidaridad fecunda», que trata de administrar los recursos con responsabilidad y eficacia, poniendo en acción las mediaciones adecuadas para cuidar la «casa común» y a quienes la habitan, saliendo al encuentro de quienes más lo necesitan, por lo que trabaja para que la sociedad se convierta en un factor de cambio a favor de la justicia.

Para la consecución de sus objetivos, la Fundación realiza además actividades socio-sanitarias (proyectos y apadrinamiento), de formación, sensibilización y voluntariado. Promueve también la educación y la formación, para niños, niñas y jóvenes, en aras de construir un futuro más inclusivo y próspero.

El ámbito territorial en el que desarrolla sus actividades se extiende a todo el territorio nacional e internacional, con especial atención a los 24 países donde está presente la Congregación de Hermanas Hospitalarias (Europa, América Central y del Sur, África y Asia).

La sede central de la Fundación se encuentra en la ciudad de Madrid, y cuenta con delegaciones en Castilla y León, Navarra y País Vasco. La Fundación Benito Menni es socia de la Red de Entidades Solidarias (REDES) y ha suscrito el Código de Conducta de la citada entidad, de la cual ha tomado su modelo, integrando en su contenido los conceptos propios del marco de identidad hospitalario así como lo previsto en el Código de Conducta de la Congregación de Hermanas Hospitalarias.

## **2.- CÓDIGO DE CONDUCTA.**

El Código de conducta de la FBM es el documento que recoge los principios y pautas de conducta que regulan el comportamiento de la Fundación en todos sus ámbitos de actuación.

La FBM traduce estos principios en obligaciones o normas básicas de conducta que, más allá de lo establecido en las legislaciones nacionales o internacionales y de manera voluntaria, se compromete a cumplir.

El Código contempla conductas rigurosas y profesionales de la Fundación, extendiéndolo a los que forman parte de ella, y promoviendo también ese comportamiento ético en todos aquellos que de una u otra manera se relacionan con ella, en cualquier parte del mundo, proponiendo incluso su difusión a usuarios, proveedores, entidades reguladoras y otros con los que se establezcan convenios y servicios de colaboración.

Como norma general, y sin menoscabo del cumplimiento de las normas y disposiciones aplicables, el Código prevalecerá sobre otras normas internas que pudieran contradecirlo, salvo que éstas establezcan requisitos de conducta más exigentes.

Con este documento la Fundación pretende dotarse además de un elemento básico para mantener un modelo de organización y gestión útil para prevenir infracciones, por lo que también incluye medidas de vigilancia y control, la existencia de un órgano cuya función será la de supervisar el funcionamiento y cumplimiento de lo previsto en el mismo, así como canales y procedimientos de denuncia interna y de seguimiento, conforme a lo establecido en la normativa actual.

El Patronato de la Fundación Benito Menni aprobó por unanimidad el presente documento en su reunión de fecha 25 de noviembre de 2021.

## **3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente Código es vinculante para todas las personas que trabajan, pertenecen y/o representan a la Fundación Benito Menni, con independencia de su nivel jerárquico, de su ubicación geográfica o funcional, así como del carácter voluntario o retribuido que les vincule a la entidad.

En concreto, son responsables de su cumplimiento y se aplicará, sin menoscabo de derecho alguno, a las siguientes personas, en adelante miembros o personas de la FBM:

- Patronos o Delegados de la Fundación.
- Directivos o representantes legales
- Personal sujeto a contrato laboral de cualquier nivel.
- Personal voluntario.
- Personal en prácticas.

A su vez, se exigirá su cumplimiento a los socios locales con los cuales se desarrollen proyectos y/o actividades.

## **4.- ADHESIÓN AL CÓDIGO**

Las personas de la FBM antes relacionadas deben confirmar, o bien por escrito o electrónicamente, que han leído y comprendido este Código y se comprometen a su cumplimiento.

Aquellos que se incorporen a la Fundación deberán confirmarlo en el momento de la misma, y las ya pertenecientes a la FBM deberán volver a confirmarlo siempre que se realicen actualizaciones fundamentales al mismo.

El Código estará disponible en la página web de la FBM y se facilitará a cualquier persona o entidad que lo solicite.

## 5.- VALORES Y PRINCIPIOS.

Dirigidos a garantizar el comportamiento y conductas éticas y responsables de todos sus profesionales y voluntarios, rigen y guían la conducta de todas las personas de la FBM en la realización del trabajo y las relaciones laborales y/o de voluntariado, contribuyendo a preservar intacta la reputación y la imagen de la FBM.

Los valores y principios contemplados en el presente Código se infieren de la Identidad y la Misión asumidos por la Fundación desde sus inicios, así como del reconocimiento a los principios humanitarios de las cumbres mundiales de las Naciones Unidas, las orientaciones y políticas de la Unión Europea en materia de cooperación internacional y la Agenda 2030.

### 5.1.- VALORES ÉTICOS.

**RESPECTO:** reconocemos la dignidad de cada persona, aceptándola tal como es, con su capacidad para decidir en relación con las opciones de que dispone.

**TRANSPARENCIA:** divulgamos con claridad los objetivos, las actividades que realizamos para conseguirlos y los resultados alcanzados, generando así confianza y credibilidad en nuestra entidad.

**PARTICIPACIÓN:** cada persona pueda tomar parte en el proceso de planificar, realizar y evaluar nuestras actividades, compartiendo experiencias y haciendo crecer la identidad común.

**RESPONSABILIDAD:** asumimos libremente el deber que se nos asigna y permanecemos fieles al objetivo, organizándonos para satisfacerlo y aceptando las consecuencias que se derivan de nuestras acciones.

**COMPROMISO:** ponemos el máximo de nuestras capacidades para dar la mejor atención, principalmente a las personas con enfermedad mental y personas con discapacidad psíquica y/o física, en países empobrecidos, dando preferencia a los más vulnerables.

### 5.2.- PRINCIPIOS ÉTICOS.

#### 5.2.1.- DIGNIDAD Y CENTRALIDAD DE LA PERSONA.

En la FBM, la persona es el centro de su accionar de modo integral, siendo éste un principio fundamental en las políticas y en la organización institucional.

La FBM garantiza el respeto a la dignidad de todas las personas y reafirma esa dignidad, inherente siempre y en cualquier circunstancia.

Por aplicación del valor del respeto a la dignidad de la persona no se tolerará ningún comportamiento indebido hacia ellas, ni manifestación de violencia, acoso físico, sexual, psicológico, moral u otros, quedando prohibido cualquier tipo de abuso o maltrato físico, psicológico, financiero, sexual, intencionado o por negligencia.

Esto incluye gestos, lenguaje y contacto físico que sean coercitivos, amenazadores, abusivos, o discriminatorios, así como actitudes que supongan humillación, desprecio o trato vejatorio y cualquier tipo de abuso en el desarrollo de sus relaciones con terceros, ya sean éstos otros colaboradores, proveedores o beneficiarios de la Fundación.

### **5.2.2.- IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

La FBM respeta el principio de igualdad de trato y de oportunidades y promueve la no discriminación por razón de raza, color, nacionalidad, género, edad, credo o religión, orientación sexual, estado civil, capacidad diferenciada, origen o condición social, orientación o ideología política u opiniones de otra naturaleza, así como cualquier otra circunstancia similar, sea personal, física, psíquica o social.

En la FBM se aplican 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 desarrolle la incorporación del enfoque en todo su quehacer institucional.

En particular, la FBM 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, así como, al acceso a bienes y servicios y su suministro.

No se admite selección adversa alguna, y en concreto de beneficiarios, de sus proyectos y actividades, garantizándose siempre la efectividad de sus derechos.

### **5.2.3.- DERECHOS HUMANOS Y LABORALES**

La FBM manifiesta su compromiso y vinculación con los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación nacional y con los principios en los que se basan el Pacto Mundial de Naciones Unidas y la Política Social de la Organización Internacional del Trabajo, así como los documentos o textos que puedan sustituirlos o complementarlos. En particular, la Fundación manifiesta su total rechazo al trabajo forzoso u obligatorio, así como su compromiso con las remuneraciones justas, adecuadas y legales, y su respeto por la libertad de asociación y la negociación colectiva.

La selección del personal deberá hacerse siempre sobre la base de sus méritos y la concordancia de éstos con el puesto de trabajo por cubrir, siguiendo los procedimientos establecidos para ello.

La FBM rechaza cualquier manifestación de violencia, acoso físico, sexual, psicológico, moral u otros, de abuso de autoridad en el trabajo y cualesquiera otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo para sus profesionales. En este sentido, la FBM mantendrá medidas específicas para prevenir, combatir y atajar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

La FBM respeta la vida personal y familiar de sus miembros y promueve programas de conciliación que facilitan el mejor equilibrio entre ésta y las responsabilidades laborales.

### **5.2.4.- CUMPLIMIENTO DE LA LEGALIDAD**

Todas las personas de la FBM 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 asumidos por la FBM en sus relaciones contractuales con terceros.

Recibirán 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.

La Fundación respetará y acatará las resoluciones judiciales y/o administrativas que se dicten, reservándose el derecho a recurrir, ante cuantas instancias fuere oportuno, cuando las entienda no ajustadas a Derecho y contravengan sus intereses.

## **6.- PAUTAS Y CONDUCTAS ÉTICAS.**

### **6.1.- PROFESIONALIDAD E INTEGRIDAD.**

Los criterios rectores a los que se ajustará la conducta de las personas de la FBM 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 la FBM.

### **6.2.- SALUD Y SEGURIDAD.**

La FBM protege la salud y seguridad de sus miembros en el desarrollo de sus actividades y proyectos, y dispone de 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, así como de dar parte de las lesiones laborales.

Todas las personas de la FBM tienen la responsabilidad de respetar y cumplir los procedimientos de salud y seguridad establecidos, no pudiendo realizar actuaciones que comprometan su seguridad, la de la Fundación ni la de las personas que trabajan en ella.

### **6.3.- RECURSOS Y MEDIOS.**

La FBM 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, vehículos y demás obras y derechos creados, desarrollados, perfeccionados o utilizados en el marco de su actividad, comprometiéndose a poner a disposición de las personas de la FBM los recursos y medios necesarios y adecuados para el desarrollo de su actividad.

Por su parte, las personas de la FBM velarán por la adecuada custodia de los bienes de la Fundación, comprometiéndose a hacer un uso responsable de los recursos y de los medios puestos a su disposición, realizando con los mismos exclusivamente actividades en interés de aquella, de manera que dichos recursos y medios nunca se usen o apliquen para fines particulares. Así mismo, las personas de la FBM respetarán la confidencialidad y los derechos de propiedad intelectual, licencias, programas, sistemas y conocimientos tecnológicos, y cualquier otro material cuya propiedad o derechos de explotación o de uso correspondan a la Fundación.

Las Personas de la FBM no explotarán, reproducirán, replicarán o cederán los sistemas y aplicaciones informáticas de la Fundación para finalidades que le sean ajenas. Tampoco instalarán o utilizarán en los equipos informáticos facilitados por la FBM programas o aplicaciones cuya utilización sea ilegal o que puedan dañar los sistemas o perjudicar la imagen o los intereses de la Fundación o de terceras personas.

#### **6.4.- PRIVACIDAD Y SECRETO PROFESIONAL.**

La FBM respeta el derecho a la intimidad en todas sus manifestaciones, y en especial en lo que se refiere a los datos de carácter personal, cumpliendo las disposiciones legales sobre protección de datos en lo que se refiere a acceso, gestión, procesamiento o eventual transmisión de información sobre los mismos.

Todos los miembros de la FBM y sus colaboradores deben guardar secreto respecto a cuantos datos o información conozcan como consecuencia del ejercicio de su actividad en la FBM, ya procedan o se refieran a ésta, a sus clientes y proveedores, a otros colaboradores o a cualquier otro tercero. Cualquier información o divulgación requerirá la autorización previa de la Presidencia.

El deber de secreto profesional se mantiene al término de la relación laboral o de la prestación de servicios hacia la Fundación. En caso de cese, la persona cesada devolverá a la FBM los documentos, medios y dispositivos de almacenamiento que contengan información reservada y confidencial, así como la información almacenada en su terminal informático.

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 Presidencia o a través del Canal de Denuncias.

#### **6.5.- ACTIVIDADES EXTERNAS.**

La FBM respeta el desempeño de actividades sociales y públicas por parte de las personas de la FBM, siempre que no interfieran en su trabajo en la misma.

La vinculación, pertenencia o colaboración de las personas de la FBM 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 la FBM.

#### **6.6.- COMUNICACIONES.**

La transparencia en la información es un principio básico que debe regir la conducta de las personas de la FBM.

Las comunicaciones, tanto internas como públicas, se realizarán con veracidad, precisión, haciendo un uso correcto de los medios y de acuerdo a las normas universales de cortesía.

La falta de honestidad en la comunicación de la información, tanto al interior de la FBM como al exterior, contraviene este Código. En falta de honestidad se incurre también al entregar información incorrecta, organizarla de forma equívoca o intentar confundir a quienes la reciben.

Se entienden por comunicaciones públicas toda información relacionada con la FBM que se publique o se solicite por los distintos medios de comunicación, redes sociales, blogs, o similares. Las comunicaciones públicas sobre la FBM deberán ser autorizadas por la



Presidencia o en quien ésta delegue. De no contar con esta autorización, las personas de la FBM deberán abstenerse de hablar en nombre de la Fundación.

Cuando una persona actúe en representación de la FBM ante terceros, deberá abstenerse de expresar opiniones personales de cualquier índole.

#### **6.7.- RELACIONES INSTITUCIONALES.**

El principio rector en las relaciones de carácter institucional, profesional, comercial, o de negocio es el comportamiento ético y legal en coherencia con los valores de la FBM.

En concreto, las conductas de las personas de la FBM en las relaciones con autoridades y administraciones públicas se plantearán bajo los principios de legalidad, cooperación y transparencia.

La FBM manifiesta su firme compromiso de no realizar prácticas que puedan considerarse irregulares en el desarrollo de su trabajo y en las relaciones con autoridades y administraciones públicas.

Las personas de la FBM se abstendrán de realizar con cargo a ésta aportaciones a partidos políticos, autoridades, organismos, administraciones públicas e instituciones en general.

Asimismo, y con la finalidad de poder determinar la existencia de eventuales incompatibilidades, informarán previamente a la aceptación de cualquier cargo público.

#### **6.8.- POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN.**

La consecución de fondos públicos o privados debe estar basada exclusivamente en los méritos de la Fundación, por lo que no se dará ni ofrecerá a las personas responsables de las tomas de decisión de las entidades financiadoras, públicas o privadas, beneficio alguno para influir en las mismas sobre la FBM. No se entiende como tales beneficios los que se deriven de los acuerdos específicos que puedan suscribirse con las citadas entidades.

Las personas de la FBM solo podrán hacer invitaciones u obsequios a terceros de conformidad con las leyes y costumbres locales, y previa aprobación de la Presidencia o en quien ésta delegue.

No deben pedir, aceptar, ni ofrecer regalos, bien en efectivo, objetos de valor o trato preferente, de ninguna persona, institución o empresa que tenga o procure tener relaciones con la Fundación ni directa ni indirectamente, que pudieran influir en cualquier decisión relacionada con su actividad, o interpretarse en este sentido.

Esto no obstante, se podrán aceptar comidas de trabajo, invitaciones u obsequios solo cuando el valor de éstos no sea superior al que la Fundación establezca a estos efectos, y resulte evidente que no suponen obligación alguna por su parte, real o aparente, hacia la persona, institución o empresa que los hace. En ningún caso deberán ofrecer ni aceptar comidas de trabajo o invitaciones a celebraciones en espacios en los que se den situaciones discriminatorias o vejatorias de la dignidad de cualquier persona, y específicamente de las mujeres y menores, incluidos los espectáculos sexuales

En el caso de regalos de menor cuantía, se entenderá que el destinatario es la FBM y no quien, en virtud de su responsabilidad dentro de la misma, sea la persona receptora del obsequio.

#### **6.9.- SELECCIÓN DE PROVEEDORES Y SUMINISTRADORES.**

La FBM adecuará los procesos de selección de proveedores 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 proveedores atendiendo a criterios de competencia y siguiendo siempre los procedimientos establecidos a tal efecto. Se priorizará la contratación de proveedores que incorporen criterios de responsabilidad social corporativa en los aspectos, económico, social y medioambiental, tanto en sus actuaciones internas como externas.

Las personas de la FBM no podrán percibir ninguna clase de remuneración procedente de proveedores ni, en general, aceptar cualquier clase de remuneración ajena por servicios derivados de su actividad profesional en la Fundación.

Las personas de la FBM que por su actividad accedan a datos de carácter personal de proveedores y suministradores deberán mantener la confidencialidad de tales datos y dar cumplimiento a lo establecido en la legislación sobre protección de datos de carácter personal. Los precios y las informaciones presentadas por los proveedores y suministradores serán tratados confidencialmente y no se revelarán a terceros salvo consentimiento de los interesados, por obligación legal, o en cumplimiento de resoluciones judiciales o administrativas.

La información facilitada por las personas de la FBM a los proveedores y suministradores será veraz y no proyectada con intención de inducir a engaño.

#### **6.10.- CONFLICTOS DE INTERESES.**

Las decisiones profesionales deberán estar basadas en la mejor defensa de los intereses de la FBM, de forma que no estén influenciadas por relaciones personales, de familia, profesionales o cualesquiera otros intereses particulares.

Por lo tanto, no podrán realizarse operaciones ni actividades que supongan o puedan suponer un conflicto de intereses, salvo que exista autorización por parte del Patronato de la FBM.

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 la FBM. Existirá interés personal cuando el asunto afecte a una persona de la FBM o a una persona o empresa vinculada con aquella, aunque sea por razón de servicios profesionales.

En el caso de pueda existir un conflicto de intereses, la persona involucrada deberá comunicarlo inmediatamente a la Fundación y se abstendrá de participar en la toma de decisiones relacionadas.

#### **6.11.- INFORMACIÓN FINANCIERA.**

Las personas de la FBM deben registrar adecuadamente todas las transacciones para facilitar el control del patrimonio y las obligaciones de la Fundación, así como suministrar los datos necesarios para la preparación de informes financieros. Por tanto, las personas que participen de algún modo en la contabilidad y elaboración de estados financieros están obligadas a velar por la adecuada elaboración de la misma, así como por su adecuación a la realidad de modo que refleje en todo momento la imagen fiel del patrimonio y de la situación financiera de la FBM acorde con la normativa aplicable y los principios de contabilidad generalmente aceptados, manteniendo siempre los criterios de exactitud e integridad.

Es responsabilidad fundamental de estas personas facilitar información exacta, completa y comprensible sobre las actividades, beneficios y situación financiera de la Fundación, así como poner esta información a disposición de los asesores contables externos y brindarles la máxima cooperación en caso de auditoría o revisión de los informes financieros de la misma.

No se podrán llevar a cabo operaciones, ni utilizar productos o instrumentos financieros que supongan incumplimiento de las normas contables, ni que tengan por objeto la elusión de pagos, u obtención de beneficios ilícitos, en perjuicio de la Hacienda Pública o de la Seguridad Social, bien por cuenta de la FBM, bien por cuenta de clientes o terceros.

Si alguna persona de la FBM tiene algún motivo para creer que la contabilidad y los registros incumplen lo dispuesto en el Código deberán comunicarlo inmediatamente ante la Presidencia o a través del Canal de Denuncias.

#### **6.12.- DOCUMENTACIÓN.**

Las personas de la FBM están obligadas a guardar y conservar toda la documentación utilizada en el ejercicio de su actividad en la Fundación, en la forma y los plazos establecidos de acuerdo con las normas.

Asimismo, deberán poner especial cuidado en conservar todos los documentos relacionados con una investigación, pleito, auditoría o inspección, inminentes o en curso, en que la FBM esté implicada.

La destrucción o alteración de documentos o registros para impedir una investigación interna u oficial, pleito, auditoría o inspección, además de contravenir el presente Código y dar lugar a las sanciones que al efecto se establezcan, puede tener consecuencias penales.

Cualquier presión para elaborar, modificar, ocultar o destruir documentos de forma que infrinja las normas de la Fundación deberá comunicarse a la Presidencia o a través del Canal de denuncias, siguiendo el mismo proceder cuando se tenga algún motivo para creer que alguien ha hecho una declaración engañosa, incompleta o falsa.

#### **6.13.- MEDIOAMBIENTE.**

La FBM 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.

Como pauta de comportamiento asume la obligación de minimizar los residuos y la polución, conservar los recursos naturales, promover el ahorro de energía, y cualesquiera otros dirigidos a proteger el medio ambiente.

#### **6.14.- TERRITORIO Y URBANISMO.**

La FBM no invierte en ningún inmueble o terreno que pudiera estar afectado por un delito sobre la ordenación del territorio y el urbanismo.

Asimismo, la FBM preserva el patrimonio histórico.

#### **6.15.- POBLACIÓN PARTICIPANTE.**

La FBM trabaja para mejorar las condiciones de vida de las personas participantes en las intervenciones que promueve, a quienes se involucra en la toma de decisiones que les afecten.

En esta relación, las personas de la FBM evitarán generar expectativas que no se adecúen a las capacidades de la organización y de las intervenciones, actuando con transparencia en todas las dimensiones de su relación con ellos.

Se mantendrán los compromisos con las personas participantes, a quienes se dispensará un trato honesto, justo, respetuoso, en régimen de igualdad y desinteresado, desvinculando dicho trato de cualquier interés o circunstancia particular. Ese trato respetuoso e igualitario prohíbe a las personas de la FBM propiciar cualquier situación en la que se pueda obtener un beneficio, sexual o de otra índole, de una o varias personas de esta población. En este sentido, las personas de la FBM comunicarán ante la Presidencia o a través del Canal de denuncias cualquier indicio de abuso, por parte de cualquiera de sus integrantes o de alguna persona de los equipos de los socios locales, hacia la población local.

#### **6.16.- NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES (NNA) Y PERSONAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD ( PsV)**

En los trabajos o colaboraciones con colectivos en los que figuren Niños, Niñas y Adolescentes, y Personas en situación de vulnerabilidad, las personas de la FBM, además de cumplir la legislación vigente y lo dispuesto en este Código y el Protocolo correspondiente, observarán siempre las siguientes conductas:

- Respetar la dignidad, intimidad y debido trato de las NNA y PsV.
- Denunciar a través de Presidencia o Canal de Denuncias las acciones que vulneren sus derechos, malas prácticas o comportamientos potencialmente violentos.
- Estar alerta e informar de cualquier situación de acoso y maltrato. Es una responsabilidad legal y ética denunciar a través de la Presidencia o Canal de Denuncias estas situaciones cuando sean detectadas.
- En ningún caso se producirá daño a cualquier esfera de la vida de las personas NNA y PsV, o se actuará con el propósito de avergonzar, humillar, despreciar o degradar a la infancia y/o personas vulnerables, o acometer cualquier tipo de castigo o maltrato emocional.
- No estará permitido estar a solas o alejado con NNA y/o PsV ni mostrarles ninguna actitud íntima o sexual, incluidas imágenes.
- No se incitará a que NNA y/ o PsV lleven a cabo comportamientos ilegales o peligrosos como, por ejemplo, consumir sustancias psicoactivas, fumar, beber alcohol, entre otros.

#### **6.17.- SOCIOS LOCALES.**

La FBM trabaja en estrecha relación con los socios locales (organizaciones locales, ONG, diócesis, parroquias y grupos organizados de población beneficiaria), que compartan con ella unos objetivos comunes y una misma visión del trabajo del desarrollo.

La relación se lleva a cabo desde los principios de compromiso mutuo, corresponsabilidad e igualdad.

Por ello establecerá relaciones de asociación, partenariado o alianzas que no promuevan el paternalismo o la imposición de criterios de una parte sobre otra.

La conducta en terreno de las personas de la FBM debe ir encaminada a fomentar la construcción de tejido social local y en ningún caso provocará un deterioro del mismo, por lo que siempre deben vigilar y prever que no se produzcan efectos secundarios en este sentido.

La relación de las personas de la FBM con sus socios locales no se limitará exclusivamente al ámbito de proyectos, sino que tenderá a incorporar la reflexión y el análisis conjunto, el intercambio de experiencias, el establecimiento de estrategias conjuntas o el desarrollo de campañas de sensibilización y denuncia.

Las personas de la FBM no podrán incurrir en ningún abuso de poder hacia las personas integrantes de los equipos de los socios locales, sea éste de índole laboral o sexual o de cualquier otra naturaleza. Además, comunicarán a través de la Presidencia de la FBM, o del Canal de denuncias, cualquier indicio de abuso o acoso entre el personal de las entidades socias.

## **7.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**

### **7.1.- CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO.**

Las previsiones contenidas en este Código, así como todas las normativas, políticas y procedimientos a los que se hace referencia a lo largo del mismo, son de obligado cumplimiento. La FBM no admite conductas de ninguna persona de la FBM que infrinjan este Código, ni siquiera bajo pretexto de ser realizadas en beneficio directo o indirecto de la Fundación.

De conformidad con lo anterior, las infracciones al Código serán entendidas como conductas reprobables y, en consecuencia, sancionables, pudiendo acarrear medidas disciplinarias o sanciones de tipo laboral, administrativas y/o penales, dependiendo de las circunstancias de la infracción.

Las medidas disciplinarias se aplicarán de forma consecuente con las normativas y prácticas de la FBM así como con la legislación que resulte aplicable, sin perjuicio de las multas y sanciones, administrativas, penales o civiles, que las autoridades competentes impongan a las personas responsables de incumplimientos.

La FBM podrá emprender acciones legales contra aquellos que, en el ejercicio de sus funciones y en nombre de la Fundación, hayan infringido la legislación vigente y, especialmente, en materia de acoso laboral y abuso sexual.

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

La firma de este Código compromete a las personas de la FBM 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 FBM, 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 los afectados.

### **7.3.- ÓRGANO DE SEGUIMIENTO Y CONTROL DE APLICACIÓN.**

El control de la aplicación del Código se realizará mediante una Comisión de Seguimiento, cuyos miembros serán nombrados por el Patronato o su Presidencia.

La Comisión informará, además, al menos una vez al año al Patronato de la Fundación sobre el grado de cumplimiento del Código.

Los miembros de la Comisión de Seguimiento del Código deberán conocer las leyes y reglamentaciones que afecten a sus respectivas áreas de actividad y promoverán que las personas de la FBM 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.

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 a la Comisión de Seguimiento del Código, que las archivará en formato digital o documental en su caso.

Adicionalmente la FBM contará con un canal seguro de denuncias que garantizará la gestión confidencial de las mismas, estando disponible en la web.

## **8. CANAL DE DENUNCIAS.**

Cualquier persona puede comunicar, en cualquier momento, prácticas o acciones que considere o estime que son inapropiadas o incompatibles con alguna de las políticas enunciadas en este Código o que puedan representar incumplimiento de alguna disposición del mismo o de las normativas en vigor.

La FBM dispone en su página web de un Canal de denuncias para comunicar prácticas o conductas potencialmente contrarias a este Código.

En el caso de que cualquier persona observase comportamientos contrarios a este Código deberá comunicarlo a la FBM, bien a través del Canal de denuncias, bien a través de cualquier otro medio de comunicación con la Fundación a su alcance, en caso de denuncias externas.

## **9.- DUDAS INTERPRETATIVAS.**

El Código de Conducta de la FBM debe ser interpretado en consonancia con sus principios y valores, la normativa nacional y las leyes y tratados internacionales, con especial atención a los estándares internacionales de Naciones Unidas sobre derechos humanos, independientemente del lugar donde la persona vinculada a la FBM se encuentre.

La Comisión de Seguimiento del Código será el órgano encargado de resolver cualquier duda que se pueda plantear en relación con lo establecido en el presente Código.

En caso de que cualquier persona de la FBM necesitare realizar alguna consulta para decidir la mejor conducta o comportamiento a adoptar ante una situación en el trabajo deberá dirigirla a la Comisión de Seguimiento.

## **10.- REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO.**

La Presidencia de la FBM o su Comité de Seguimiento del Código pueden instar, cuando lo consideren necesario, enmiendas o modificaciones al mismo. El Patronato de la

Fundación, previos los informes y las consideraciones correspondientes, decidirá conforme al derecho propio. Si la modificación fuese aprobada, se procederá a su difusión y publicidad, de forma que quede claro:

1. Fecha de vigencia a partir de la cual rige el cambio.
2. Texto que se elimina del Código
3. Texto que se agrega al Código.
4. Necesidad, o no, de comunicar la enmienda a las personas de la Fundación.

En el Código se incorporarán también las modificaciones que vengan impuestas por ley o que sean aconsejables por mejores prácticas.

## **ANEXO 1**

### **CARTA DE COMPROMISO**

Yo, \_\_\_\_\_ con número de D.N.I. \_\_\_\_\_ he leído y comprendido el Código Ético de Conducta de la FBM y me comprometo a cumplirlo.

En \_\_\_\_\_, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_