



CÓDIGO ÉTICO DE BUEN GOBIERNO Y DE BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN



Índice

	Pág.
1. Introducción	5
2. Finalidad del código ético	5
3. Alcance y estructura del código ético	5
4. Misión, visión y valores	6
4.1. Misión	6
4.2. Visión	6
4.3. Valores	6
5. Principios generales de buen gobierno	7
6. Principios generales de conducta	7
6.1. Cumplimiento de la legalidad y de la normativa interna.	7
6.2. Buen gobierno	7
6.3. Transparencia	8
6.4. Vocación de servicio	8
6.5. Compromiso con los derechos humanos y laborales.	8
6.6. Integridad y profesionalidad.	9
6.7. Respeto por el nombre y la reputación de la Fundación.	9
6.8. Protección del Medio Ambiente	9
6.9. Lucha contra corrupción (Plan de Medidas Antifraude)	9
7. Pautas de conducta de los patronos	10
7.1. Obligaciones y responsabilidades de los patronos	10
7.2. Derechos de los patronos	10
7.3. Conflicto de intereses	10
7.4. Regalos y Obsequios	11
7.5. Oportunidades de negocio	11
7.6. Deber de comunicación	11

8. Pautas de conducta para el equipo de profesionales de la Fundación	12
8.1. Coherencia	13
8.2. Obsequios, regalos y otras ventajas	13
8.3. Lealtad y buena fe	14
8.4. Confidencialidad	14
8.5. Innovación	14
8.6. Respeto y no discriminación	14
8.7. Uso de los recursos	14
8.8. Información contable y financiera	15
8.9. Actuaciones externas	15
9. Relaciones con los grupos de interés	15
9.1. Relación con la Universidad Autónoma de Madrid	15
9.2. Relaciones con las empleadas y empleados	15
9.3. Relaciones con los clientes, usuarios y beneficiarios	15
9.4. Relaciones con los proveedores	16
9.5. Relación con las Administraciones Públicas	16
9.6. Relaciones con los medios de comunicación	16
10. Comité de cumplimiento ético	17
11. Canal de ética	17
12. Consideraciones adicionales	18
12.1. Actualización del Código	18
12.2. Aceptación del Código	18
12.3. Vigencia del Código	18



Control de revisión del documento		
Edición nº	Fecha	Modificación
1	01/11/05	Creación de documento independiente del Manual de Procedimientos
2	s/r	Aclaración sobre perfil auditores
3	13/06/12	Adaptación del Código Ético a las nuevas estrategias FUAM
4	01/10/2015	Adaptación del proceso a cambios organizacionales (protección de datos, organigrama, cuestiones de género, etc).
5	01/04/2021	Adaptación del Código Ético a la Estrategia FUAM y nueva imagen corporativa.
6	13/06/24	Adaptación y modernización del código ético a la actualidad, la estrategia, al plan de medidas antifraude y los cambios normativos.

1. Introducción.

La Fundación de la Universidad Autónoma de Madrid (en adelante, FUAM o Fundación), creada en 1991, es una institución sin ánimo de lucro que tiene como misión fundamental cooperar al cumplimiento de los fines de la Universidad Autónoma de Madrid (UAM), gestionando principalmente aquellas actividades que la estructura universitaria no puede realizar por sí suficientemente. Sus objetivos principales son la colaboración con la UAM en el ejercicio de la docencia y la investigación, el fomento del estudio, la difusión de la cultura y la asistencia a la comunidad universitaria, así como contribuir a la formación en valores de solidaridad, tolerancia, convivencia, libertad y justicia a través de programas de voluntariado. Que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de los Estatutos de la FUAM, ésta se constituye como medio propio y servicio técnico de la UAM.

La FUAM está regulada fundamentalmente por la Constitución Española de 27 de diciembre de 1978, artículo 34, Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, Ley 1/1998, de 2 de marzo, de Fundaciones de la Comunidad de Madrid, Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de Régimen Fiscal de las Entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo, Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y reglamentos de desarrollo (Real Decreto 1270/2003, de 10 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento para la aplicación del régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo, Real Decreto 1514/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el Plan General de Contabilidad, Real Decreto 1491/2011, de 24 de octubre, por el que se aprueban las normas de adaptación del Plan General de Contabilidad a las entidades sin fines lucrativos y el modelo de plan de actuación de las entidades sin fines lucrativos, Resolución de 26 de marzo de 2013, del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas, por la que se aprueba el Plan de Contabilidad de las entidades sin fines lucrativos).

De acuerdo con sus Estatutos, tiene la consideración de medio propio personificado de la UAM, de acuerdo con sus fines, pudiendo asumir, en consecuencia, encargos de la Universidad para la realización de

todas aquellas actividades previstas en los mismos, que serán ejecutados por la Fundación dentro del estricto cumplimiento de la Ley.

El presente Código Ético, relativo al buen gobierno y de buenas prácticas de gestión (en adelante, Código Ético o, simplemente, Código) nace de la convicción y de la necesidad de mejorar la calidad de las actividades realizadas por la Fundación, añadiendo transparencia en la gestión y actuaciones de la entidad.

La actividad de la Fundación está asociada a la vocación de servicio a la comunidad universitaria y a la sociedad, al respeto a la ética, y a la profesionalidad de cuantos forman parte de esta.

2. Finalidad del código ético.

El Código Ético de la Fundación tiene por finalidad desarrollar y formalizar su misión, visión y valores, servir de guía para la actuación profesional de sus colaboradores en un entorno global, complejo y cambiante, actuar con transparencia y, si fuese necesario, exigir responsabilidades.

El Código Ético recoge el compromiso de la Fundación con los principios de la ética y la transparencia en todos sus ámbitos de actuación, estableciendo un conjunto de principios, valores y pautas de conducta dirigidos a garantizar el comportamiento ético y responsable de todos sus profesionales en el desarrollo de su actividad.

Todo ello sin perjuicio del más estricto cumplimiento de la normativa general, la normativa específica que resulte de aplicación y, en su caso, las normas deontológicas propias de las actividades desarrolladas por la Fundación.



3. Alcance y estructura del código ético.

Quedan sujetas al presente Código todas las personas que participan directamente en el cumplimiento de los fines de la Fundación; en concreto:

- Órganos de gobierno (patronos de la Fundación).
- Personas que integran el equipo de la Fundación (profesionales de la Fundación, con independencia de su nivel jerárquico, de su modalidad contractual y de su ubicación geográfica o funcional).

Asimismo, la aplicación del Código, total o parcial, podrá hacerse extensiva a cualquier persona física y/o jurídica relacionada con la Fundación, cuando así convenga para el cumplimiento de su finalidad y sea posible por la naturaleza de la relación (clientes, usuarios, proveedores y colaboradores externos).

El Código aclara las obligaciones y derechos particulares de la Fundación y sus integrantes. Entre las principales obligaciones de la FUAM está el conocimiento de este Código así como dar a conocer el mismo a sus destinatarios y comunicar cualquier incumplimiento de sus principios. Igualmente, todas las personas que integran la FUAM son responsables de conocer y cumplir las normas relevantes a su

función, responsabilidad y centro de trabajo, constituyendo un derecho principal plantear cuantas dudas se deriven de su aplicación práctica así como proponer mejoras.

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

Aquellos profesionales de la Fundación que, en el desempeño de sus funciones, gestionen o dirijan equipos de personas deberán, además, velar por que los profesionales directamente a su cargo conozcan y cumplan el Código y liderar con el ejemplo.

El Código será difundido a través de la página web y, específicamente, mediante entrega documental individual a los patronos y profesionales, en el momento de su vinculación con la Fundación que destinará los recursos necesarios para promover el conocimiento y cumplimiento del Código.



4. Misión, visión y valores.

4.1. Misión.

La FUAM tiene como misión cooperar al cumplimiento de los fines de la Universidad Autónoma de Madrid, gestionado principalmente aquellas actividades que la estructura universitaria no pueda realizar por sí suficientemente. Sus objetivos principales son:

- La promoción y gestión de la formación permanente y de la innovación y transferencia de la UAM.
- El fomento y difusión del estudio, de la ciencia, de la cultura y del deporte.
- La asistencia a la comunidad universitaria.
- La inserción de los titulados universitarios en la actividad laboral y profesional.
- La organización de jornadas, cursos extracurriculares y/o de verano, conferencias, seminarios, congresos, exposiciones científicas y toda clase de manifestaciones análogas; así como la promoción, financiación, producción y edición de publicaciones de divulgación científica.
- La gestión a residencias universitarias.
- La gestión de actividades por encargos específicos de la UAM.

4.2. Visión.

La FUAM pretende ser una entidad solvente, referencia en su sector por su capacidad de gestión y servicio, orientada a la satisfacción de sus usuarios y beneficiarios y con un decidido compromiso social. La FUAM se propone añadir valor a la capacidad investigadora y formativa de la UAM partiendo de un profundo conocimiento de sus capacidades, diseñando y ofreciendo servicio y trabajando cada día de forma innovadora y creativa.

4.3. Valores.

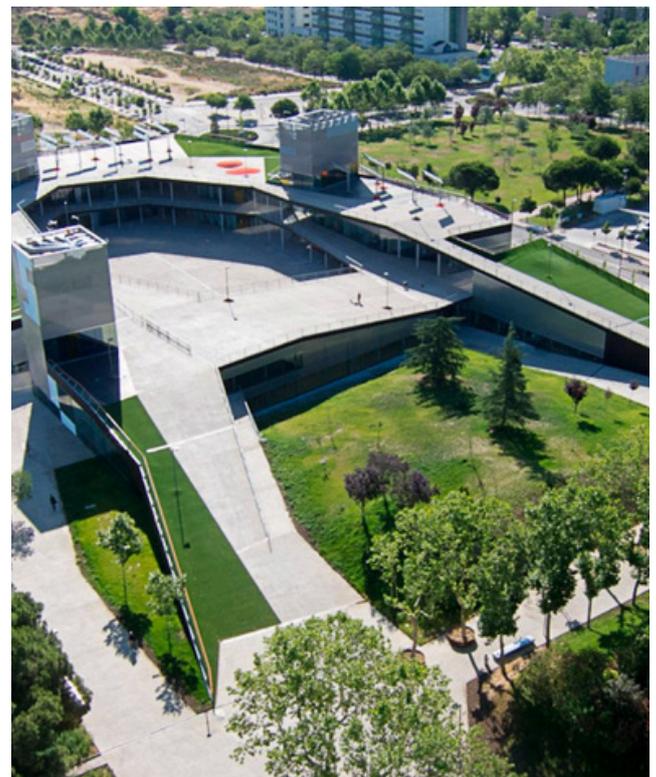
La FUAM se regirá por una serie de valores enmarcados en primer lugar en el respeto a los Derechos Humanos, cultura organizativa y desarrollo del trabajo diario; son:

- Satisfacción de nuestros usuarios y beneficiarios.
- Creatividad, innovación, implicación y profesionalidad.
- Transparencia y honestidad.
- Sostenibilidad y Solidaridad.
- Servicio a la sociedades.

La orientación a nuestros grupos de interés, como principal valor de una gestión de calidad, en el sentido de gestionar toda la organización a medida de las necesidades y expectativas de nuestros usuarios.

Para todo ello, la eficacia (entendida como el cumplimiento con los objetivos establecidos con independencia de los recursos destinados a ello), la eficiencia (concepto que aúna eficacia y economía minimizando el consumo de recursos empleados en ello en todos los terminos) , y la agilidad (basada en la excelencia operacional y la racionalización de las actuaciones llevadas a cabo); así mismo, la creatividad e innovación, entendidas como capacidad generadora de ideas, iniciativas, conocimientos y prácticas, que permitan a la Fundación crear nuevos proyectos, diseñar nuevos servicios o dar otro enfoque a proyectos o servicios ya existentes haciéndolos más interesantes, más prácticos, más atractivos.

Por último, debe tenerse en cuenta la implicación, como medida de la alineación de la persona empleada con los valores y la cultura de la Fundación y la profesionalidad de su plantilla orientada al trabajo bien hecho así como a su desempeño con una estricta ética profesional.



5. Principios generales de buen gobierno.

La Fundación asume un conjunto de principios que expresan su compromiso en materia de buen gobierno. Los fundamentos de su actuación son la responsabilidad social y la transparencia informativa así como su comportamiento ético.

Los principios de buen gobierno son:

- **Principio de transparencia**, que garantiza la igualdad de oportunidades en el acceso a las actividades de la Fundación e implica el suministro de información clara sobre la procedencia, entre otras cosas, de sus medios de financiación.
- **Principio de buen funcionamiento** de los órganos de gobierno de la Fundación, que requiere que los mismos estén conformados por un número de miembros que garantice un funcionamiento eficiente de la organización.
- **Principio de prudencia en las inversiones**, que comporta la organización de los recursos financieros propios para la consecución de los fines fundacionales.
- **Principio de planificación y seguimiento de las actividades** desarrolladas, en virtud del cual se elaboran y aprueban los planes de actuación anuales, los objetivos y las actividades que se prevean desarrollar para la consecución de los fines propios de la entidad.
- En su actuación la Fundación mantendrá en todo momento un **trato equitativo** a quienes puedan verse afectados por sus actuaciones, sin hacer diferencias por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, discapacidad, opinión y cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- **Gratuidad** del cargo de los miembros del Patronato, Comité Ejecutivo, en su caso, que desempeñarán sus cargos gratuitamente, sin perjuicio del derecho a ser reembolsados de los gastos, debidamente justificados que el ejercicio de su función les ocasione, siempre de acuerdo con criterios de austeridad y eficacia.

6. Principios generales de conducta.

La Fundación, en el desempeño de su misión, colabora con un amplio abanico de entidades e instituciones que conforman una red en la que participan la comunidad universitaria, la sociedad civil, el tejido empresarial y el sector público, para acercar los servicios prestados a nuestros clientes, usuarios y beneficiarios.

La FUAM actuará en todo momento bajo los siguientes principios o pautas generales:

6.1. Cumplimiento de la legalidad y de la normativa interna.

El cumplimiento de la normativa externa e interna es un presupuesto necesario de este Código.

Los patronos y profesionales vinculados a la Fundación cuando actúan en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades, cumplirán estrictamente con la legislación vigente general y también con la legislación específica que sea de aplicación. Asimismo, las personas sujetas al Código han de cumplir las normas y los procedimientos internos, así como las instrucciones que se aprueben en su desarrollo, donde se incluyen las previsiones del Código y las normas del sistema de gobierno de la Fundación. Además, respetarán íntegramente las obligaciones y compromisos asumidos por la Fundación en sus relaciones contractuales con terceros.

6.2. Buen gobierno.

La Fundación está comprometida con las recomendaciones en materia de buen gobierno para entidades sin ánimo de lucro y de principios de responsabilidad social fundacional, con los principios de la ética y con la transparencia en todos los ámbitos de su actuación.



El sistema de gobierno de la Fundación y el comportamiento responsable de todos cuantos forman parte de ella es una guía de actuación que configura uno de los rasgos de su personalidad. Estos compromisos, lejos de constituir una mera declaración de principios, se hacen extensivos al trabajo y la práctica diaria y están integrados en la gestión cotidiana de la Fundación en todas sus áreas de actividad

6.3. Transparencia.

Las relaciones de la FUAM con sus clientes y proveedores, usuarios y beneficiarios, autoridades y Administraciones Públicas, y en particular, con la UAM, se desarrollan bajo principios de cooperación y transparencia.

La Fundación informará de forma veraz, adecuada, útil y congruente sobre sus fines, actividades y proyectos.

La transparencia en la información es un principio básico que debe regir la actuación de los profesionales de la Fundación. En este sentido, la Fundación manifiesta su firme rechazo a las prácticas que puedan considerarse irregulares en el desarrollo de sus relaciones con proveedores, suministradores, autoridades, etc.

En el ámbito de la comunicación dará conocer a la sociedad sus fines, actividades y beneficiarios de su actuación.

Igualmente hará públicos sus Estatutos así como la composición de sus órganos de gobierno y equipo directivo, sus auditorías externas y sus cuentas anuales y memoria de actividades así como cualquier otra información relevante, principalmente a través de su página web.

6.4. Vocación de servicio.

Para lograr el éxito de la misión de la FUAM, se establecen relaciones de colaboración con personas físicas y con organizaciones e instituciones públicas y privadas.

El compromiso de la FUAM con las personas y entidades con las que colaboramos es la de proporcionar un servicio de calidad, ágil y diligente que contribuya tanto al éxito de los proyectos compartidos como al de sus actuaciones, en la medida que supongan un beneficio colectivo para la sociedad.

6.5. Compromiso con los derechos humanos y laborales.

La Fundación respeta, promueve e impulsa los derechos humanos, las libertades públicas y los derechos laborales de los trabajadores, asumiendo las recomendaciones establecidas en este sentido tanto por organismos nacionales como internacionales.

Ninguna persona empleada por la Fundación será objeto de discriminación por razón de raza, nacionalidad, edad, género, estado civil, orientación sexual, ideología, religión, discapacidad o cualquier otra condición personal, física o social.



La Fundación **rechaza** cualquier tipo de **acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal en el trabajo** y, en general, cualquier práctica o conducta que pueda generar un entorno laboral intimidatorio, ofensivo, humillante u hostil para los derechos personales de los profesionales.

Las amenazas o daños a la propiedad de la Fundación o a su personal no serán toleradas.

6.6. Integridad y profesionalidad.

Como institución perteneciente al Sector Público y, en algunos casos perceptora de fondos públicos para llevar a cabo su misión, la FUAM es consciente de la responsabilidad implícita en la utilización de sus recursos y en su aplicación a aquellas actuaciones que garanticen la consecución del mejor rendimiento para la comunidad universitaria y para la sociedad.

La Fundación desempeña su trabajo de forma profesional e íntegra, siempre dentro de los cauces legales y en consecuencia, no acepta aportaciones económicas que condicionen el cumplimiento de sus objetivos, valores o principios y pongan en peligro el cumplimiento de sus fines.

En la Fundación se trabaja de forma diligente, eficiente y responsable, tratando de crear el mayor valor posible en cada una de sus actuaciones, en el mejor interés de sus clientes, usuarios y beneficiarios.

Constituye obligación de todas las personas empleadas en FUAM informar al Comité de Ética o al superior jerárquico acerca de la incoación, evolución y resultado de todo procedimiento judicial, penal o administrativo, de carácter sancionador, en el que sea parte imputada, inculpada o acusada y pueda afectarle en el ejercicio de sus funciones.



6.7. Respeto por el nombre y la reputación de la Fundación.

Todas las personas destinatarias del Código deben velar por el buen nombre y por la reputación de la Fundación. Cuando estas personas actúan en nombre de la Fundación, sus acciones, opiniones y comportamientos se vinculan a la misma.

Los miembros del Patronato, la dirección general y responsables de las distintas áreas funcionales deben distinguir sus actuaciones a título personal de las representativas.

Deben abstenerse de hacer valer su condición institucional en su actuación particular, evitando que sus manifestaciones puedan identificarse con un pronunciamiento de la FUAM. Todas las personas sujetas al Código deben contribuir a que la imagen externa de la FUAM no resulte perjudicada por cualquier acción de carácter personal.

6.8. Protección del Medio Ambiente

La Fundación desarrolla su actividad desde el respeto al medio ambiente, minimizando el impacto de sus actividades sobre el medio ambiente, tratando de consumir los recursos naturales de forma eficiente, responsable y sostenibles, cumpliendo en todo caso con la norma aplicable.



La Fundación vela por la protección del medio ambiente, cumpliendo la legislación vigente y las normas internas de la organización así como en la preservación del medio ambiente en sus acciones más inmediatas.

6.9. Lucha contra la corrupción (Plan de Medidas Antifraude).

Como gestora de fondos públicos nacionales y europeos, la FUAM se ha dotado de un plan de medidas antifraude que recoge la actualización del Código Ético de la FUAM, así como su aplicación como una de las medidas principales del citado Plan.

7. Pautas de conducta de los Patronos.

7.1 Obligaciones y responsabilidades de los patronos.

El carácter genérico de los deberes de lealtad y diligencia de los patronos aconseja que se recojan por escrito, las principales obligaciones de los mismos, como son:

- Conocer y asumir los principios, valores y objetivos de la FUAM, comprometiéndose en su logro.
- Cumplir los compromisos y obligaciones asumidas por la Fundación en su relaciones contractuales con terceros.
- Conocer las disposiciones legales y reglamentarias que afecten al ejercicio de su cargo y que les sean aplicables, así como los principios en materia de buen gobierno recogidas en el Código.
- Cuidar la imagen pública de la FUAM difundiendo su actividad, objetivos y actuaciones.
- Aportar sus experiencias y conocimientos relacionados con la actividad y gestión de la FUAM.
- Asistir a las reuniones del Patronato, Comité Ejecutivo y a otros eventos que lleven a cabo dentro de la actividad fundacional y para los que se requiere su presencia.
- Estudiar y conocer el orden del día y los documentos anexos disponibles antes de asistir a las reuniones.
- Asumir compromisos de actuación, así como realizar las tareas especiales que les puedan ser encomendadas por la Presidencia, por el propio Patronato o por el Comité Ejecutivo, en su caso.
- Velar por el cumplimiento del Plan de Medidas Antifraude de la FUAM.
- Proteger, ayudar y defender a la Fundación.

También son obligaciones y responsabilidades de los patronos:

- Mantenerse actualizado sobre los asuntos tratados en las reuniones de los órganos de gobiernos.
- Cumplir con las políticas de conflicto de intereses señaladas en el Plan de Medidas Antifraude.
- Guardar secreto de las deliberaciones y acuerdos del Patronato.
- Oponerse a todo acuerdo contrario a los Estatutos de la FUAM, a la Ley aplicables a la FUAM.

7.2. Derechos de los patronos.

Los miembros del Patronato tienen derecho a recabar la información adicional que estimen necesaria sobre asuntos de su competencia, así como información periódica sobre las cuentas y principales indicadores de la actividad de la Fundación.

En particular, tendrán derecho a examinar las cuentas anuales, así como toda la documentación y los antecedentes que sirvan de soporte a las mismas, no pudiendo suponer dicha facultad un obstáculo injustificado del normal desarrollo de la Fundación.

Los miembros del Patronato ejercerán sus cargos de conformidad con lo dispuesto por la legislación vigente y los Estatutos de la FUAM, sin perjuicio del derecho de ser reembolsados los gastos, debidamente justificados, que el ejercicio de su función les ocasione, siempre de acuerdo con criterios de austeridad, eficacia y transparencia.

7.3. Conflicto de intereses.

1. Los miembros del Patronato deberán abstenerse de intervenir en las deliberaciones y votaciones sobre propuestas de nombramiento, reelección o cese en los cargos, 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.
2. 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 y los miembros del Patronato o las entidades que representen.
3. Los patronos no podrán desempeñar cargos directivos y/o ejecutivos en otras instituciones o fundaciones que por la actividad que desarrollan puedan entrar en competencia con los intereses de la FUAM.
4. Los miembros del Patronato no podrán utilizar su condición de patrono para obtener cualquier tipo de ganancia económica u otro beneficio personal.

Se considerará que existe conflicto de intereses en aquellas situaciones en las que entre en colisión, de manera directa o indirecta, el interés personal del patrono y los intereses de la FUAM. En relación con los posibles conflicto de intereses, los patronos observarán las siguientes reglas de actuación:

- **Independencia:** actuar en todo momento con profesionalidad y lealtad a la FUAM, 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 FUAM.

- **Abstención:** abstenerse de intervenir o influir en la toma de decisiones que puedan afectar a la FUAM con las que exista conflicto de intereses, de participar de 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 Secretaría, de cualquier situación de conflicto de interés en que se encuentre incurso.

En la comunicación, el patrono deberá indicar:

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



7.4. Regalos y obsequios.

Los patronos de la FUAM no podrán donar ni aceptar regalos u obsequios en el ejercicio de su cargo, de tal relevancia que sean susceptibles de constituir un conflicto de intereses por afectar a la libertad e independencia con la que deben ejercer el mismo.

Esta prohibición no será aplicable cuando los obsequios o regalos que sean de escaso valor económico (estableciéndose como referencia máxima la cantidad de 150€ en una anualidad), o que respondan a signos de cortesía habituales o que no estén prohibidos por la Ley o las prácticas generalmente aceptadas en entidades de análoga naturaleza.

7.5 Oportunidades de negocio.

Los patronos de la FUAM no podrán aprovecharse, en beneficio propio o de personas vinculadas, de las oportunidades de negocio que hayan conocido por razón de su cargo, salvo que la inversión u operación hubiera sido ofrecida previamente a la Fundación, que ésta hubiera desistido de explotarla sin mediar influencia del patrono y que el aprovechamiento de la operación por el patrono sea autorizado por el Patronato.

El patrono no podrá utilizar el nombre de la FUAM, ni invocar su cargo en la misma, para realizar operaciones por cuenta propia o de personas vinculadas a la misma.



7.6. Deber de comunicación.

El patrono deberá comunicar a la FUAM, a través de la Presidencia o de la Secretaría de la Fundación, cualquier cambio en su situación profesional o de cualquier otra naturaleza que pueda afectar al normal cumplimiento de sus funciones.

8. Principios y pautas de conducta para el equipo de profesionales de la Fundación.

La Fundación asume su responsabilidad con la ciudadanía global fomentando en su entorno los valores fundamentales que se desprenden de la Declaración de los Derechos Humanos, los relacionados con la conservación del medio ambiente y los recogidos en este Código (ver apartado 4.3.), prestando especial atención a las situaciones de discriminación o acoso (sexual, profesional o moral), rechazando el trabajo forzoso, respeto al medio ambiente y respeto a las normas y el rechazo a la corrupción, la extorsión y el soborno (en cumplimiento de su Plan de Medidas Antifraude).

En este ámbito, por tanto, el respeto de los derechos de las personas, el desarrollo, la motivación, el reconocimiento, la comunicación y el apoyo continuo, constituyen la base de la relación que la FUAM establece con el grupo de profesionales que la integran.

En relación con sus empleados y empleadas, establece sistemas de refuerzo, promueve el desarrollo profesional y personal de los mismos asegurando la no discriminación y la igualdad de oportunidades, elabora planes anuales de formación y capacitación que se ajustan a las necesidades del personal y trabaja por lograr un clima de trabajo respetuoso.

Así mismo, la Fundación debe contribuir a hacer compatibles sus propios fines con la vida familiar y personal que la integran. En este sentido, la organización, en consonancia con el Código Ético, viene desarrollando las acciones que procuran la conciliación de la vida familiar y personal que se recogen en el Pacto de Empresa vigente en cada momento.

La organización fomentará la concienciación e implicación de las personas en temas de ética, calidad, higiene, seguridad, medio ambiente y responsabilidad social. Por ello, impulsará su participación en los programas de calidad y prevención.

Las personas que trabajan en la FUAM antepondrán los objetivos de la Fundación a los particulares, de forma que no se creen conflictos entre los intereses personales y laborales y deberán cumplir con la política de confidencialidad y protección de datos.

Por último, las relaciones jurídicas de la FUAM con sus empleados y empleadas se basarán en el Pacto de Empresa que la misma negocie en cada momento con la representación de sus trabajadores. Este Pacto regirá los derechos y obligaciones de carácter laboral de todos sus empleados.

Teniendo en cuenta su naturaleza jurídica y condición de medio propio los procesos selectivos de la FUAM se harán de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, garantizando, por tanto,

- La publicidad de las convocatorias y de sus bases.
- La transparencia.
- La imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
- La independencia y aplicación de criterios técnicos en la actuación de los órganos de selección.
- Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.

De acuerdo con el principio de responsabilidad, todas las personas que integran el equipo de la FUAM actuarán conforme a los principios de eficacia, economía y eficiencia, y vigilarán la consecución del interés de la FUAM y el cumplimiento de los objetivos de la entidad, comprometiéndose a:

- Realizar su trabajo con calidad, observando los horarios establecidos y, en su caso, los plazos fijados para su resolución. La FUAM aprobará anualmente un protocolo de gestión del tiempo donde se regulará lo relativo a la jornada laboral, vacaciones y días de permiso, cumpliendo el calendario laboral y el horario que corresponda, sin abusar ni en frecuencia ni en duración de los descansos. La personas empleadas por la FUAM han de trabajar de manera efectiva por la totalidad de horas que conforman su jornada. Cuando desempeñen su actividad laboral en la modalidad de “teletrabajo”, cumplirán también el tiempo efectivo de su jornada laboral, en una franja horaria que posibilite la intercomunicación con su equipo de trabajo.

- Hacer un uso responsable de los recursos de la FUAM, sin utilizarlos para cuestiones personales ajenas al objeto del trabajo.
- Facilitar el estricto cumplimiento de los plazos de pago a proveedores y entidades colaboradoras, y otras obligaciones de ejecución, gestión y rendición de cuentas, tramitando toda la documentación necesaria en tiempo y forma para evitar retrasos en el ejercicio de los compromisos adquiridos por la FUAM.

Se deberá colaborar con la FUAM para cumplir con las medidas correspondientes en materia de prevención de riesgos laborales, y demás legislación vigente.

8.1. Coherencia

Las personas que integran el equipo de la FUAM contribuirán a garantizar la coherencia entre los objetivos que persigue la entidad y las acciones puestas en marcha para el desempeño de su trabajo, observando y corresponsabilizándose en el cumplimiento de las normas y procedimientos habilitados por la Fundación. Concretamente, todo el personal se compromete a:

- Igualdad de oportunidades: dispensar a todas las personas que trabajan en FUAM un trato igualitario, rechazando cualquier discriminación por razón de su origen, raza, género, orientación sexual, cultura, discapacidad o edad, asumiendo la obligación de comunicar cualquier situación en la que pudieran concurrir la vulneración de estas premisas.

- Conciliación laboral: procurar un equilibrio razonable entre el desempeño profesional y la atención necesaria al desarrollo de otras facetas de la vida no vinculadas al trabajo, facilitando además la conciliación laboral de las personas sobre las que se ejerce una responsabilidad de mando, en su caso.

- Protección de la dignidad: rechazar cualquier tipo de acoso físico, sexual, psicológico, moral o de cualquier otra índole, el abuso de autoridad en el trabajo y cualquier conducta que genere un entorno intimidatorio u ofensivo, asumiendo la responsabilidad de comunicar cualquier situación que pueda conducir a la vulneración de los derechos fundamentales de las personas.

- Seguridad y salud laboral: colaborar activamente en la implantación y observancia de las medidas preventivas en materia de seguridad y salud laboral que se encuentren en vigor en cada momento, asumiendo la responsabilidad de comunicar cualquier irregularidad o situación que pueda poner en peligro las condiciones necesarias de salud y seguridad propias del correspondiente puesto de trabajo.

8.2. Obsequios, regalos y otras ventajas

Todas las personas que integran el equipo de la FUAM seguirán los principios de coherencia establecidos en este Código en su conducta personal, evitando siempre cualquier conflicto de intereses, extorsión o soborno, y comunicándolo en su caso.

Además, los profesionales de la Fundación no podrán dar ni recibir, directa o indirectamente, regalos u obsequios en el ejercicio de su actividad profesional, que sean susceptibles de constituir un conflicto de intereses por afectar a la libertad e independencia con la que deben ejercer su función, salvo aquellos que se consideran habituales y ordinarios habituales u ordinarios (estableciéndose como referencia máxima la cantidad de 150€ en una anualidad) como objetos de propaganda, detalles de cortesía habitual o atención protocolaria comprendidos dentro de los usos y costumbres sociales.

A las situaciones de conflicto de interés se aplicará lo dispuesto en el punto 7.3.



8.3. Lealtad y buena fe.

Las personas que integran el equipo de la FUAM ajustarán siempre su actuación a los principios de lealtad y buena fe con la institución, sus órganos de gobierno y representación, subordinados y terceros.

8.4. Confidencialidad.

Las personas que integran el equipo de la FUAM deberán guardar secreto profesional respecto a toda información de carácter estratégico, económico y técnico que dispongan y que afecte a la Fundación, a las entidades con las que colabora, a sus clientes, usuarios y proveedores, excepto cuando se trate de información pública, que exista autorización expresa o que sea solicitada por mandato legal o judicial; mantendrán también la debida discreción sobre aquellos asuntos que conozcan por razón de su puesto de trabajo, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros.

8.5. Innovación.

A fin de responder adecuadamente a los retos y a las dificultades que puedan comprometer el éxito de la misión de la FUAM, todas las personas que integran el equipo se esforzarán por conocer el contexto económico y social en el que se desenvuelve nuestra actividad, además de aplicar una mirada crítica a las respuestas articuladas desde cada nivel de competencia para proponer ideas y nuevas fórmulas de actuación que puedan mejorar los resultados de la Fundación, en beneficio de la comunidad universitaria y de la sociedad en general.

La innovación es reconocida como necesaria para la mejora en la prestación de nuestros servicios y para la divulgación de nuestra actuación, la cual debe apoyarse en tres pilares fundamentales: la creatividad, la búsqueda de información y el emprendimiento interno.



8.6. Respeto y no discriminación.

Los profesionales de la Fundación han de caracterizarse por el respeto a los Derechos Humanos, a fin de mantener un entorno de no discriminación, acoso o comportamiento ofensivo o abusivo, de tal manera que se significarán por:

- Comportarse y dirigirse a las demás personas de manera educada y respetuosa.
- Mantener siempre una imagen y aspecto físico adecuados, teniendo un especial cuidado en el aseo y en la higiene personal.
- Tratar con equidad y de manera justa a todas las personas que conforman la Fundación, así como sus beneficiarios y usuarios, velando por la integración de personas con riesgo de exclusión, sobre todo por motivos de discapacidad.
- No tolerar ningún tipo de discriminación, ya sea por motivos de raza, ideología, religión, credo, nacionalidad, lengua, sexo, orientación sexual, discapacidad, edad, condición de representación legal o sindical de los trabajadores, ni ningún otro motivo.
- La Fundación no admitirá ninguna situación de acoso moral o sexual, ni de amenazas o agresiones físicas o verbales que puedan motivar el sufrimiento físico o mental de las personas que trabajan en la institución.

8.7. Uso de los recursos.

La Fundación se compromete a poner a disposición de sus profesionales, dentro de sus disponibilidades presupuestarias, todos los medios y recursos necesarios y adecuados para el desempeño, de manera correcta, de su actividad profesional, los cuales deben utilizarlos de forma responsable, honesta y apropiada y contando, en su caso, con las autorizaciones pertinentes. Deben protegerlos y preservarlos de usos inadecuados que pudieran provocar un perjuicio a los intereses de ésta. Tienen prohibido enajenar, transmitir, ceder u ocultar cualquier bien cuya titularidad sea de la institución, con la finalidad de eludir el cumplimiento de responsabilidades y compromisos frente a terceros.

Los equipos y sistemas informáticos deben ser utilizados con propósitos propios de la Fundación. Su uso para fines personales debe ser razonable, adecuado y ajustado al principio de buena fe contractual.

8.8. Información contable y financiera.

La Fundación está obligada a cumplir la normativa contable relativa a la fiabilidad de los Estados Financieros y, por tanto, de la información económico-financiera que se pone a disposición de los clientes, usuarios, beneficiarios y del público en general. En consecuencia:

- Las personas responsables de la contabilidad y de la elaboración de los Estados Financieros están obligados a velar por su adecuada elaboración, 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 Fundación.

- 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 alusión de pagos, u obtención de beneficios ilícitos, en perjuicio de la Hacienda Pública o de la Seguridad Social, o por cuenta de FUAM, o por cuenta de clientes o terceros.

Las personas integrantes que trabajan en FUAM deberán seguir estrictamente las directrices de comportamiento normativo marcadas y cumplir con los reportes periódicos de comprobación y de remisión a las autoridades competentes.

Las personas con responsabilidades contables, con independencia del área funcional donde desarrollen su actividad, están también obligadas a guardar y conservar toda la documentación utilizada en el ejercicio de su actividad profesional, en la forma y en los plazos establecidos por la normativa que resulte de aplicación.

8.9. Actuaciones externas.

Los empleados serán especialmente cuidadosos en cualquier intervención, participación en jornadas profesionales o seminarios, o en cualquier otro evento que pueda tener difusión pública y en el que vayan a participar en calidad de profesionales de la Fundación, velando por que su mensaje esté alineado con el de la Fundación.



9. Relaciones con los grupos de interés.

9.1. Relación con la Universidad Autónoma de Madrid

Mantener con la Universidad Autónoma de Madrid una relación de transparencia, servicio y colaboración, de forma que los resultados del trabajo de la Fundación contribuyan al cumplimiento de sus políticas, aplicando el principio de fidelidad institucional mutua entre la UAM y la Fundación, y en especial, en la toma de decisiones y el soporte a las necesidades y problemáticas planteadas por ambas entidades.

9.2. Relaciones con las empleadas y empleados.

Desarrollar un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación, el respeto a la diversidad y la retribución justa; promover un entorno de trabajo seguro y saludable, que facilite su conciliación con la vida familiar; y facilitar la comunicación entre todas las personas que conforman el equipo, así como entre la Dirección y los representantes de los trabajadores.

Fomentar el desarrollo profesional, laboral y social de todas las personas que conforman el equipo de la Fundación mediante diversas acciones de formación, especialmente en aquellas áreas vinculadas al desempeño de su trabajo y tareas.

9.3. Relaciones con los clientes, usuarios y beneficiarios.

La satisfacción de sus expectativas, la obtención de su confianza y la comunicación a través de relaciones basadas en la honradez y lealtad, tienen un campo de aplicación prioritario.

Las personas que mantengan relaciones con los usuarios (Pdi) y beneficiarios (reales y potenciales) de la FUAM evidenciarán el compromiso de la organización con los valores mencionados asegurando que:

- Toda la información facilitada a los usuarios sobre los servicios sea útil y se transmita a través de los medios adecuados.
- La publicidad de los productos, servicios y logros de la organización sea veraz.
- Se trata a todos los usuarios potenciales y reales de forma justa y no discriminatoria.
- Se evite asumir compromisos que la organización no pueda satisfacer.
- Se establezca un sistema seguro de control, protección y empleo de datos confidenciales.
- La organización defina su nivel de responsabilidad en caso de daños de cualquier tipo.

9.4. Relaciones con los proveedores.

Los valores que deben regir las relaciones de la FUAM con sus proveedores deben hacer especial énfasis en la transparencia en las relaciones y la equidad en el trato. Se tratará de establecer alianzas y relaciones mutuamente beneficiosas, basadas en la confianza, el intercambio de conocimiento y en la integración, con el fin de lograr crear valor entre las partes, apoyar el desarrollo mutuo, asegurar que la cultura de ambas partes es compatible y apoyar a los proveedores de modo que mejoren sus suministros en beneficio de todas las partes.

En ningún caso se alcanzarán estos objetivos mediante prácticas que vayan en detrimento de los valores de este Código. La Fundación ha implantado un sistema que garantiza que los suministros de productos y servicios cumplen con los requisitos mínimos establecidos en el Sistema de Gestión de Calidad, comunicándoles esos requisitos y realizando las evaluaciones periódicas.

La relación con los proveedores se basará en el cumplimiento normativo de la Ley de Contratos del Sector Público y en los procesos de contratación, basados en principios de libre concurrencia, mérito y capacidad en el trato entre oferentes y primando la oferta de mejor relación calidad/precio, para lo cual se aplicarán normas internas de contratación de obligado cumplimiento para la FUAM.

Los profesionales de la Fundación evitarán cualquier clase de interferencia o influencia de clientes, proveedores o terceros, que pueda alterar su imparcialidad y objetividad profesionalidad, no debiendo aceptar ningún tipo de ofrecimiento, beneficio o ventaja a favor de la Fundación y en perjuicio de terceros.

Esta obligación afecta de modo especial a los empleados y empleadas, responsables de área y coordinadores que tengan capacidad de decisión sobre la contratación de suministros y servicios, y a los que decidan sobre las condiciones económicas de las diversas operaciones.

9.5. Relación con las Administraciones Públicas.

El valor fundamental relacionado con este colectivo, sin olvidar los demás, es la confianza y el cumplimiento de la legalidad. Independientemente de estar al corriente de todas las obligaciones legales (fiscales, laborales, etc.), se estará en disposición para satisfacer las solicitudes de información, proporcionándolas con prontitud y con el detalle requerido.

Se establecerá un trato cortés, sin incluir obsequios o distinciones con el fin de no obtener de ventajas. Los gastos que puedan acarrear por motivos de invitaciones profesionales a actos, certámenes, etc. no sobrepasarán los niveles normales establecidos por la propia Administración para sus distintos cargos.

Se explorarán todos los cauces de colaboración que permitan mejorar la profesionalidad y servicios de la Administración, innovar o complementar dichos servicios, y en definitiva, proporcionan un beneficio a los administrados y a la sociedad.

9.6. Relaciones con los medios de comunicación.

La Fundación mantendrá con los medios de comunicación una relación proactiva, comunicando e informando a la sociedad, por los distintos cauces de que dispone sobre los compromisos que asume. La responsabilidad, el diálogo con las partes interesadas y la implicación constituyen la base principal para el entorno social.

Los nuevos proyectos buscarán repercusiones positivas en su entorno, concretamente en los aspectos sociales y medioambientales, escuchando a los grupos de interés en la toma de decisiones que les afecten y las consecuencias que pudieran derivarse para el desarrollo de las generaciones futuras.

La Fundación se implicará en las comunidades en las que opera, a través de actividades tales como el apoyo a la educación, la formación, la salud y al bienestar social, el deporte, el ocio y el trabajo voluntario. Todas sus actividades, en especial las inversiones e investigación, serán compatibles con el respeto a la dignidad humana.

Desarrollará especiales lazos de relación con las Instituciones Públicas y Privadas de su entorno (zona Norte de Madrid) realizando actividades conjuntas que sean de interés para las partes implicadas.

10. Comité de cumplimiento ético.

El Comité de cumplimiento ético se crea con el objetivo de velar, impulsar y hacer cumplir el código de la Fundación, informando a sus órganos de gobierno sobre cualquier posible incumplimiento.

El Comité estará formado por las siguientes personas:

- La persona titular de la Gerencia de la Fundación, que asumirá la Presidencia del Comité.
- La persona titular de la Unidad de Planificación, organización y procesos.
- La persona titular de Asuntos Legales, RRHH y Calidad.
- La persona titular de la Coordinación de Relaciones Laborales, que asumirá las funciones de Secretaría del Comité de Ética.

El Comité tiene atribuidas las siguientes responsabilidades:

- Supervisar el cumplimiento del Código.
- Fomentar la difusión, conocimiento y cumplimiento del Código entre todos los grupos de interés de la Fundación (órganos de gobiernos, personas empleadas por la FUAM, beneficiarios, etc.).
- Interpretar el Código y solventar las dudas que se le planteen en la relación con la aplicación y alcance del mismo.
- Supervisar el buen funcionamiento del Canal de Ética.
- Gestionar las consultas y denuncias recibidas, coordinar su resolución y realizar un seguimiento diligente de las mismas.
- Informar periódicamente a los órganos de gobierno acerca de las consultas y denuncias recibidas, de su resolución y, en general de la cultura ética de la Fundación.
- Revisar y proponer la incorporación, modificación o eliminación de elementos del Código o del modelo de cumplimiento de la Fundación.
- Trasladar al equipo de la FUAM las necesidades formativas que considere necesarias en esta materia.

Los profesionales de la Fundación evitarán cualquier El Comité de Ética se reunirá cuando se produzca cualquier consulta, denuncia o reclamación efectuada por cualquier persona sujeta a lo establecido en este Código y, al menos, una vez al año.

11. Canal de ética

La Fundación crea un canal de comunicación con el objeto de fomentar el cumplimiento de la legalidad y las normas de conducta y de gestión.

El Canal de Ética es confidencial con el fin de facilitar la comunicación de conductas que puedan implicar la comisión de alguna irregularidad o de algún acto contrario a la legalidad o a las normas de actuación contempladas en el Código por parte de las personas sujetas al presente Código.

El Comité de Ética velará por la confidencialidad en el tratamiento de las denuncias y no admitirá represalias sobre aquellas personas que comuniquen, de buena fe, presuntos incumplimientos.

Se garantizarán asimismo, los derechos de las personas vinculadas a las denuncias y evaluará exhaustivamente, con independencia y objetividad, los posibles incumplimientos para asegurar su veracidad, garantizándose los derechos a la intimidad, a la defensa y a la presunción de inocencia de las personas investigadas.

La utilización de este procedimiento obliga a recordar que la imputación de hechos, con conocimiento de su falsedad o con un temerario desprecio hacia la verdad, puede derivar en responsabilidades penales o civiles en los términos contemplados en el ordenamiento vigente.



La tramitación de las comunicaciones realizadas a través del Canal de Ética corresponde al Comité de Ética para ello se crea una dirección de correo electrónico al efecto: canaletica@fuam.uam.es

El Comité de Ética decidirá sobre la admisión a trámite de la denuncia a la vista de la información y documentación facilitada, pudiendo solicitar al denunciante que amplíe o aclare la misma.

Una vez concluida la investigación de los hechos denunciados, el Comité de Ética resolverá sobre las medidas disciplinarias a aplicar, en su caso, incluidos aquellos incumplimientos o vulneraciones que constituyan faltas laborales. Estas medidas disciplinarias serán de aplicación, si proceden, para aquella/as persona/as que hayan cometido la irregularidad, así como en el caso de denuncias falsas o malintencionadas.

Las decisiones del Comité de Ética en lo que se refiere a las notificaciones de incumplimientos del Código recibidas deberán estar debidamente motivadas y justificadas.

El Comité de Ética podrá requerir la colaboración de cualquier persona de la Fundación, así como solicitar asesoramiento externo, para analizar y resolver las consultas y notificaciones recibidas.

Se mantendrá un registro de todas las denuncias presentadas a través del Canal de Ética que respetará las exigencias de la normativa de protección de datos

12. Consideraciones adicionales

12.1. Actualización.

El presente Código se revisará y actualizará periódicamente, atendiendo a las necesidades de la Fundación y a la actividad desplegada por el Comité de Ética, donde podrán recogerse las sugerencias y propuestas que realicen los miembros, profesionales y voluntarios de la misma.

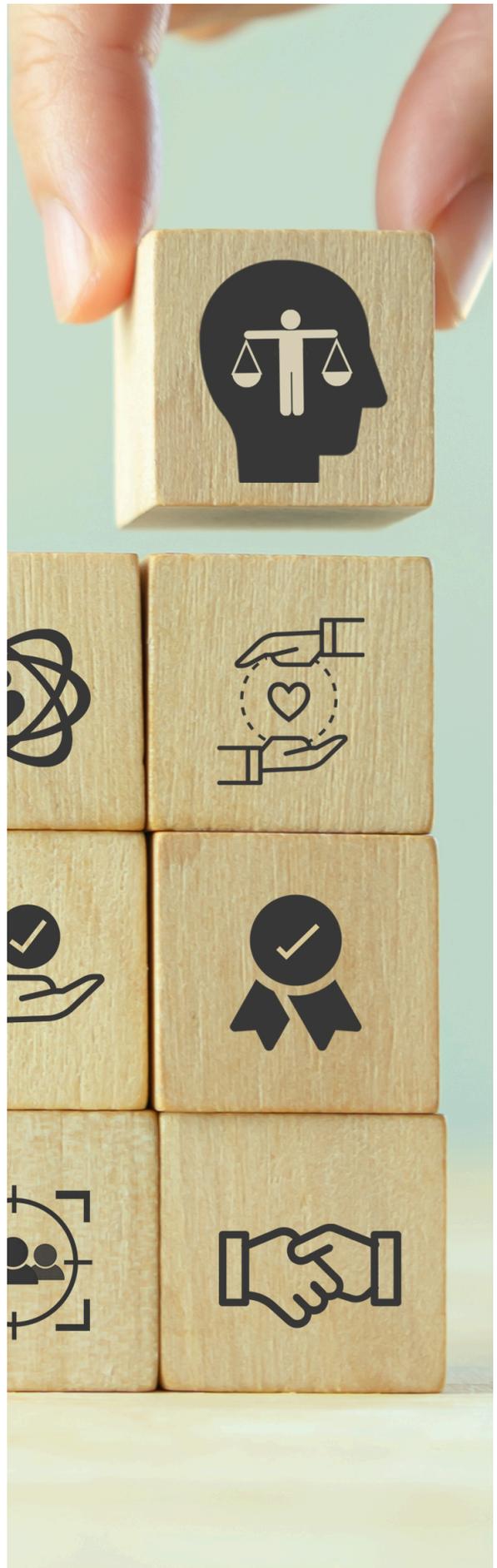
12.2. Aceptación.

Los patronos y el equipo de profesionales que trabajan en la Fundación aceptan expresamente la misión, la visión, los valores y las normas de actuación establecidas en este Código.

Las personas que, en el futuro, se incorporen o pasen a formar parte de la Fundación, como patronos o como empleados y empleadas, aceptarán expresamente las normas de actuación establecidas en el Código.

12.3. Vigencia.

Este Código ha sido aprobado por el Patronato de la FUAM en su reunión del 12 de junio de 2024, y producirá sus efectos desde el día siguiente a su aprobación.



FUAM

Fundación
Universidad Autónoma
de Madrid

