

Código de Conducta y Manual de Buen Gobierno



PREÁMBULO

El Patronato de FUHEM, a raíz del cambio organizativo aprobado en octubre de 2021, así como la elaboración y aprobación del Plan Estratégico 2023-26, se planteó revisar el Código Ético en vigor, tras un proceso de escucha a las personas que trabajan y colaboran con la Fundación, para actualizarlo. En este proceso, con el ánimo de hacerlo acorde a organizaciones similares, se ha inspirado en el Código de Conducta y Buen Gobierno de la Asociación Española de Fundaciones.

FUHEM pretende garantizar, en el desarrollo de sus actividades como organización, un comportamiento ético y responsable por parte de las personas que conforman el Patronato, los equipos directivos y la plantilla, para lo cual conviene hacer explícitos los principios éticos que conforman su identidad actual y su trayectoria histórica, y que quienes trabajan por cuenta de la Fundación o de cualquier modo cooperan con ella deben conocer, compartir y comprometerse a cumplir y promover. Por ello, es también necesario recoger en este documento la gobernanza de la Fundación, así como las buenas prácticas para su buen gobierno.

Con este propósito, el Patronato de la Fundación ha aprobado, en octubre de 2023, el siguiente Código de Conducta y Manual de Buen Gobierno, integrando los principios ya recogidos en el documento previo. Así, este documento contiene:

- Principios de actuación, entendidos como las pautas que deben guiar la actuación de la Fundación, más allá de las previsiones legales: transparencia, colaboración institucional, independencia, adecuada gestión y planificación de sus actividades.
- Aspectos propios de un Código de Buen Gobierno: las obligaciones y responsabilidades que han de asumir los órganos de gobierno de la Fundación y sus integrantes, las pautas y principios que han de orientar la toma de decisiones y la regulación del posible conflicto de intereses; la relación entre los órganos de gobierno y el equipo ejecutivo de la Fundación, así como con las personas trabajadoras.
- Aceptación, verificación y cumplimiento del Código.

Este Código de Conducta y Manual de Buen Gobierno atañe al conjunto de personas que trabajan en la Fundación o colaboran habitualmente con la misma. Conforme a ello, se somete su contenido a la aprobación del Patronato. Con esta fórmula, el documento, una vez aprobado, se comunica a las personas interesadas y adquiere rango de documento orgánico. Además, se complementa con lo establecido para la adhesión en la Cláusula Adicional.



1. PRINCIPIOS GENERALES

FUHEM es una fundación sin ánimo de lucro cuyo objeto es la promoción de la justicia social, la profundización de la democracia y la sostenibilidad ambiental, a través de la actividad educativa y del trabajo en temas ecosociales.

Al trabajar en temas ecosociales, FUHEM postula un bienestar, una calidad de vida y un buen vivir asentados en el respeto de los límites ecológicos, en la equidad, cohesión social y solidaridad, y en una democracia profunda, terrenos en los que la Fundación aspira a impulsar investigación aplicada, trabajo en red, debate, divulgación e intensa interacción con el ámbito educativo.

Tanto en el desarrollo de su actividad educativa como de su actividad de investigación y promoción social, así como en la gestión de sus propios recursos patrimoniales, FUHEM suscribe los siguientes principios:

1.1. RESPONSABILIDAD SOCIAL

La gestión patrimonial se encamina sólo y exclusivamente a hacer posible la realización de las actividades educativas y ecosociales, que históricamente han identificado a FUHEM; estas actividades, a su vez, se encaminan a contribuir a la consecución de una sociedad más justa.

1.2. CALIDAD

Todos los servicios que FUHEM preste o promocióne deben pretender alcanzar la máxima calidad posible con los medios disponibles, intentando la compatibilidad entre calidad y equidad educativas, tal como lo establece la 47ª Conferencia Internacional de Educación de la UNESCO (Ginebra, 8-11 de septiembre de 2004).

1.3. PROFESIONALIDAD Y RESPONSABILIDAD

En cualquier ámbito de actividad, la calidad exige que las personas trabajadoras y colaboradoras de FUHEM sean seleccionadas atendiendo a su mérito y capacidad, y asuman, por su parte, el compromiso de autoexigencia en su actuación y el compromiso de formación permanente.

1.4. EFICACIA

Los órganos de dirección y asesoramiento de FUHEM tienen el deber de motivar y coordinar a todas las personas trabajadoras y colaboradoras para que se alcancen efectivamente los objetivos fundacionales en la forma concreta en que se hallen, en cada momento, programados.

1.5. EFICIENCIA Y OPTIMIZACIÓN DE RECURSOS

La programación de objetivos con carácter anual o plurianual en cada ámbito de actividad de FUHEM deberá siempre procurar la mejor asignación de los recursos disponibles para optimizar los objetivos fundacionales.

1.6. INDEPENDENCIA

FUHEM es independiente de cualquier confesión y organización religiosa, así como de cualquier organización política; es igualmente independiente de cualquier organización sindical, patronal y económica. Los órganos de dirección y asesoramiento deben velar por mantener la independencia de la Fundación y su correspondiente imagen. FUHEM respeta las creencias, opiniones y consecuentes opciones de las personas trabajadoras, asesoras, directivas y pertenecientes al Patronato; todas ellas, por su parte, asumen el compromiso de no afectar directa ni indirectamente la independencia de la Fundación ni de su imagen. El Patronato de FUHEM cuidará particularmente de rechazar cualquier contribución económica que pueda comprometer la independencia de la Fundación.

1.7. IGUALDAD, NO DISCRIMINACIÓN E INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO, INTERSECCIONAL Y DE DERECHOS HUMANOS

FUHEM respetará y promoverá, en todas sus actividades, la igualdad de las personas, combatiendo toda forma de discriminación por razón de nacimiento, color de piel, género, identidad u orientación sexual, diversidad funcional u otras condiciones personales o sociales; promoverá activamente, en particular, la igualdad de género, la perspectiva interseccional y la diversidad cultural. En este sentido, se asume la responsabilidad y el compromiso de incorporar el enfoque de género, interseccional y de derechos humanos en todas sus actividades (educación, investigación, comunicación, etc.).

1.8. SOLIDARIDAD

En las actividades sociales que le sean propias a FUHEM y, en especial, en el ámbito de la investigación socioeducativa, ésta se ocupará de las problemáticas que afecten de forma singular a los colectivos más vulnerables o desprotegidos.

1.9. SUBSIDIARIEDAD

Todas las actividades de FUHEM deben realizarse asumiendo como objetivo primordial la promoción y satisfacción de determinados derechos de la persona que, a su juicio, requieran de su actuación subsidiaria. Supone que las decisiones deben ser tomadas y los conflictos resueltos en el nivel más cercano posible a las personas a las que implica esa decisión siempre que sea posible.



1.10. SOSTENIBILIDAD

Todas las actividades de FUHEM deben realizarse con rigurosos criterios de sostenibilidad, procurando contribuir al mantenimiento y la mejora del medio ambiente, teniendo en cuenta un enfoque ecosocial que incluya no solo una perspectiva ecológica, sino también de democracia, equidad y justicia social.

1.11. TRANSPARENCIA

FUHEM asume que, tanto en su organización patrimonial como en el desarrollo de sus actividades, ha de ser transparente con las personas trabajadoras de la Fundación, usuarias, beneficiarias y colaboradoras, así como para la sociedad en general, a cuyo efecto -y sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones legales ante los órganos de control administrativo- hará públicos todos los años su memoria, presupuesto, así como el resto de información relevante a la que hace referencia el Capítulo II de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno. Además, FUHEM se somete anualmente a una auditoría externa.

1.12. COHERENCIA ENTRE PRINCIPIOS, MEDIOS, FINES Y TIPO DE ORGANIZACIÓN

FUHEM apuesta por la coherencia entre principios, medios, tipo de organización y fines, cuidando las fuentes de financiación, las inversiones y la selección de proveedores, entre otros aspectos.

2. PRINCIPIOS Y NORMAS GENERALES DE CONDUCTA

Deberes comunes a todo el Patronato, personal en cargos directivos, personas trabajadoras y colaboradoras habituales de FUHEM

2.1. COMPORTAMIENTO ÉTICO

El respeto a la ética inspirará la actuación de los órganos de gobierno de la Fundación, así como la de las personas trabajadoras y colaboradoras. FUHEM velará porque no se cometan prácticas de abuso, acoso, ni cualquier otra conducta ilícita en su seno, promoviendo medidas para su prevención, vigilancia y actuación. El comportamiento ético conlleva diligencia, buena fe y primacía del interés de FUHEM.

2.2. RESPETO A LOS PRINCIPIOS LEGALES

Todos los órganos de gobierno de FUHEM y las personas que trabajan en la Fundación cumplirán la normativa aplicable. Los órganos darán un trato justo e igual a todas aquellas personas que puedan verse afectadas por sus actuaciones, sin hacer diferencias por razón de nacimiento, color de piel, género, identidad u orientación sexual, diversidad funcional u otras condiciones personales o sociales.

2.3. FIDELIDAD

Tanto el Patronato como quienes desempeñen cargos directivos en cualesquiera departamentos, áreas o centros de la Fundación, las personas trabajadoras que presten en ellos sus servicios y quienes de forma habitual colaboren con la Fundación o presten asesoramiento a sus órganos de dirección, deben conocer este Código de Conducta y Manual de Buen Gobierno y comprometerse a promover y cumplir los principios éticos de la Fundación en las actividades que para ella, por su cuenta o en su nombre, realicen.

2.4. CONFIDENCIALIDAD

Tanto el Patronato como quienes desempeñen cargos directivos en cualesquiera departamentos, áreas o centros de la Fundación, las personas trabajadoras que presten en ellos sus servicios y quienes de forma habitual colaboren con la Fundación o presten asesoramiento a sus órganos de dirección, asumen el compromiso de guardar confidencialmente toda la información relativa a las actividades, planificación, objetivos estratégicos y organización interna de la Fundación en cuanto no revista carácter de información pública, sea por exigencia legal o por acuerdo de los órganos competentes de la Fundación conforme al principio de transparencia definido en el párrafo 1.11.

2.5. UTILIZACIÓN INSTITUCIONAL DE SOFTWARE Y OTROS MEDIOS TÉCNICOS

Tanto el Patronato como quienes desempeñen cargos directivos en cualesquiera departamentos, áreas o centros de la Fundación, las personas trabajadoras que presten en ellos sus servicios y quienes de forma habitual colaboren con la Fundación o presten asesoramiento a sus órganos de dirección, asumen el compromiso de utilizar los medios técnicos que la Fundación ponga a su disposición por razón de su cargo o empleo, y en particular los sistemas de intercomunicación y el software

informático, exclusivamente para los fines institucionales correspondientes a su cargo o empleo sin servirse de ellos para fines particulares, propios o ajenos, de ningún tipo.

2.6. AUSTERIDAD

Tanto el Patronato como quienes desempeñen cargos directivos en cualesquiera departamentos, áreas o centros de la Fundación, las personas trabajadoras que presten en ellos sus servicios y quienes de forma habitual colaboren con la Fundación o presten asesoramiento a sus órganos de dirección, asumen el compromiso de cuidar especialmente y de utilizar los medios disponibles sólo en la medida necesaria, evitando el uso y consumo de recursos de cualquier clase que resulte superfluo o meramente ostensivo.

2.7. INTEGRIDAD

Tanto el Patronato como quienes desempeñen cargos directivos en cualesquiera departamentos, áreas o centros de la Fundación, las personas trabajadoras que presten en ellos sus servicios y quienes de forma habitual colaboren con la Fundación o presten asesoramiento a sus órganos de dirección, asumen el compromiso de actuar con integridad, evitando hacer valer la posición o los contactos debidos a la actividad en la Fundación para intereses personales.

2.8. RESPETO Y COMPAÑERISMO

Tanto el Patronato como quienes desempeñen cargos directivos en cualesquiera departamentos, áreas o centros de la Fundación, las personas trabajadoras que presten en ellos sus servicios y quienes de forma habitual colaboren con la Fundación o presten asesoramiento a sus órganos de dirección, asumen el deber de respetar a todas las personas de la Fundación y velar por la armonía del ambiente laboral eludiendo el uso por sí o por otros de cualquier tipo de amenazas, coacciones o actos de violencia o acoso.

2.9. PARTICIPACIÓN Y PLANIFICACIÓN

Tanto el Patronato como quienes desempeñen cargos directivos en cualesquiera departamentos, áreas o centros de la Fundación, las personas trabajadoras que presten en ellos sus servicios y quienes de forma habitual colaboren con la Fundación o presten asesoramiento a sus órganos de dirección, asumen el compromiso de participar activamente en las actividades comunes de formación, información, planificación, evaluación o mediación en conflictos cuando sean requeridos para hacerlo en forma adecuada y proporcional a su responsabilidad y dedicación en la Fundación.

2.10. CONOCIMIENTO DEL FUNCIONAMIENTO Y DE LAS BASES MATERIALES Y ECONÓMICAS DE LA FUNDACIÓN

Tanto el Patronato como quienes desempeñen cargos directivos en cualesquiera departamentos, áreas o centros de la Fundación, las personas trabajadoras que presten en ellos sus servicios asumen el compromiso de conocer el funcionamiento, así como cuáles son las bases materiales y económicas que sostienen la actividad de la Fundación. Para poder llevar a cabo este compromiso, la Fundación ha de compartir de manera regular la información relevante y quienes forman parte de la Fundación se hacen corresponsables de conocer esta información.



3. PATRONATO Y PERSONAL EN CARGOS DIRECTIVOS

➤ Principios y normas de conducta específicas

3.1. INCOMPATIBILIDAD

Para garantizar la independencia de la institución, quienes conformen el Patronato y quienes desempeñen cargos directivos en cualesquiera departamentos, áreas o centros de la Fundación, se abstendrán de realizar actividades personales en otras organizaciones o instituciones cuando resulten conflictivas con los objetivos de la Fundación, así como cuando comprometan o puedan comprometer su efectiva independencia o su imagen de institución independiente en los términos definidos en el epígrafe 1.6. En todo caso, las eventuales actividades externas de Patronato y equipos directivos, de naturaleza análoga a las desarrolladas por FUHEM, deberán ser puestas en conocimiento de la Presidencia del Patronato.

3.2. RESPONSABILIDAD

Quienes conforman el Patronato, en cuanto integrantes del órgano superior de gobierno de la Fundación no sometido a ningún control efectivo dentro de la propia institución, se comprometen particularmente a actuar de forma responsable en la dirección y control de las actividades fundacionales, así como a renunciar voluntariamente a su puesto si su situación personal les impidiese el ejercicio independiente y eficaz de su cargo.

➤ Obligaciones y responsabilidades específicas

3.3. OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES DEL PATRONATO

Las obligaciones y responsabilidades de las personas que integran el Patronato son:

3.3.1. Conocer los principios, valores, fines y objetivos de FUHEM y comprometerse en el logro de los mismos.

3.3.2. Aportar sus experiencias y conocimientos relacionados con la actividad de la Fundación, especialmente formando parte de las Comisiones establecidas por el Patronato.

3.3.3. Cumplir las siguientes obligaciones:

- a) Asistir a las reuniones, estudiando el orden del día y el material de apoyo disponible, así como llevar a cabo las tareas específicas que se les encomienden.
- b) Supervisar la aplicación de políticas y estrategias, y realizar un seguimiento de las actividades y servicios.
- c) Vigilar y propiciar la disponibilidad de recursos.
- d) Velar por la adecuación de los acuerdos del Patronato a la Ley, a los Estatutos, al Código de Conducta y Buen Gobierno y al interés de la Fundación.
- e) Colaborar con la Delegación del Patronato en el ejercicio de sus funciones y evaluar su actuación al menos una vez al año.
- f) Cuidar la imagen pública de FUHEM.
- g) Dedicar, con continuidad, el tiempo y el esfuerzo necesarios para el seguimiento adecuado de las cuestiones relativas al gobierno de la Fundación.
- h) Mantener la confidencialidad de las deliberaciones de las reuniones del Patronato o del Comité de Dirección.
- i) Informar al Patronato de todas las reclamaciones judiciales, administrativas o de cualquier otra índole que le afecten personalmente, cuando por su importancia pudieran incidir en la reputación de FUHEM.
- j) Participar en el proceso de autoevaluación periódica del Patronato.

3.3.4. Ausencia de remuneración de los cargos

Las personas que integran el Patronato desempeñarán gratuitamente sus cargos, sin perjuicio del derecho a ser reembolsados de los gastos, debidamente justificados, que el ejercicio de su función les ocasione.



3.3.5. Conflicto de intereses

La pertenencia al Patronato es compatible, a salvo de las prohibiciones legales que pudieran existir, con el ejercicio de otras actividades y profesiones, siempre que no se genere un conflicto de interés. Se entiende por conflicto de interés aquella situación en la que los intereses, personales o profesionales, de un integrante del Patronato, se encuentren en contraposición con los intereses de FUHEM, ya sea por vínculos familiares (independientemente del grado de parentesco), o de amistad, empresariales, profesionales, activistas, etc.

Las personas que integran el Patronato suscribirán, en el momento de incorporarse al mismo, una declaración de conflictos de interés. Esta declaración se actualizará con carácter anual. En caso de darse circunstancias sobrevenidas que pongan a la persona en un conflicto de interés y modifiquen su declaración previa, deberán ser comunicadas al Patronato.

Los integrantes del Patronato deberán abstenerse de intervenir en las deliberaciones y votaciones en aquellos asuntos que puedan colisionar con su declaración de conflictos de interés, así como sobre propuestas de nombramiento, reelección o cese en los cargos, ya sea en el seno del Patronato o de cargos directivos, así como en cualquier otra cuestión en la que pudieran tener un interés particular.

3.3.6. Derechos

El Patronato, a través de la Delegación, facilitará a sus integrantes el conocimiento de la actividad de la Fundación y se encargará de facilitar la formación sobre aspectos que afectan al gobierno de FUHEM y la participación en foros de encuentro y reflexión, si así se solicita.

Todas las personas que conforman el Patronato tienen derecho a recabar la información adicional que estimen necesaria sobre asuntos de su competencia, informando previamente a la Presidencia de la Fundación.

3.3.7. Autoevaluación

La autoevaluación del Patronato es una forma de mejorar su desempeño coherente con los valores con los que se identifica FUHEM.

Cada dos años el Patronato autoevaluará su gestión y elaborará un informe cuyo resumen se comunicará a la plantilla. Para ello se examinará el cumplimiento de responsabilidades y deberes y se identificarán áreas de mejora de la organización y de su funcionamiento.

3.4. OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES DEL PERSONAL EN CARGOS DIRECTIVOS

Los cargos directivos en la Fundación corresponden a las direcciones y responsables de áreas y departamentos, así como a las direcciones y gerencias de centros educativos.

Las obligaciones y responsabilidades del personal en cargos directivos son:

3.4.1. Conocer los principios, valores, fines y objetivos de FUHEM y comprometerse en el logro de los mismos.

3.4.2. Aportar sus experiencias y conocimientos relacionados con la actividad de la Fundación.

3.4.3. Cumplir las siguientes obligaciones:

a) Asistir a las reuniones del Comité de Dirección o del Equipo Directivo de Centro Educativo, estudiando el orden del día y el material de apoyo disponible.

b) Participar en la planificación cuatrienal y elaborar una planificación anual de su área o departamento o de curso escolar para su centro educativo, acorde con las políticas y estrategias aprobadas por el Patronato.

c) Realizar un seguimiento de las actividades e informar a la Delegación del Patronato y, en última instancia, al propio Patronato. En el caso de los Equipos Directivos de los centros educativos, corresponde informar a la Dirección del Área Educativa y a la Dirección Gerente, según sus competencias respectivas respecto al profesorado y al PAS.

d) Vigilar y propiciar la disponibilidad de recursos y su uso.

e) Colaborar en el seno del Comité de Dirección o de los Equipos Directivos, así como con las Direcciones de Área Educativa, Dirección Gerente y Delegación del Patronato en el ejercicio de sus funciones.

f) Cuidar la imagen pública de FUHEM.

g) Mantener la confidencialidad de las deliberaciones de las reuniones del Patronato, del Comité de Dirección o de los Equipos Directivos.

h) Informar al Patronato de todas las reclamaciones judiciales, administrativas o de cualquier otra índole que le afecten personalmente, cuando por su importancia pudieran incidir en la reputación de FUHEM.

i) Participar en los procesos de autoevaluación periódica que se propongan.



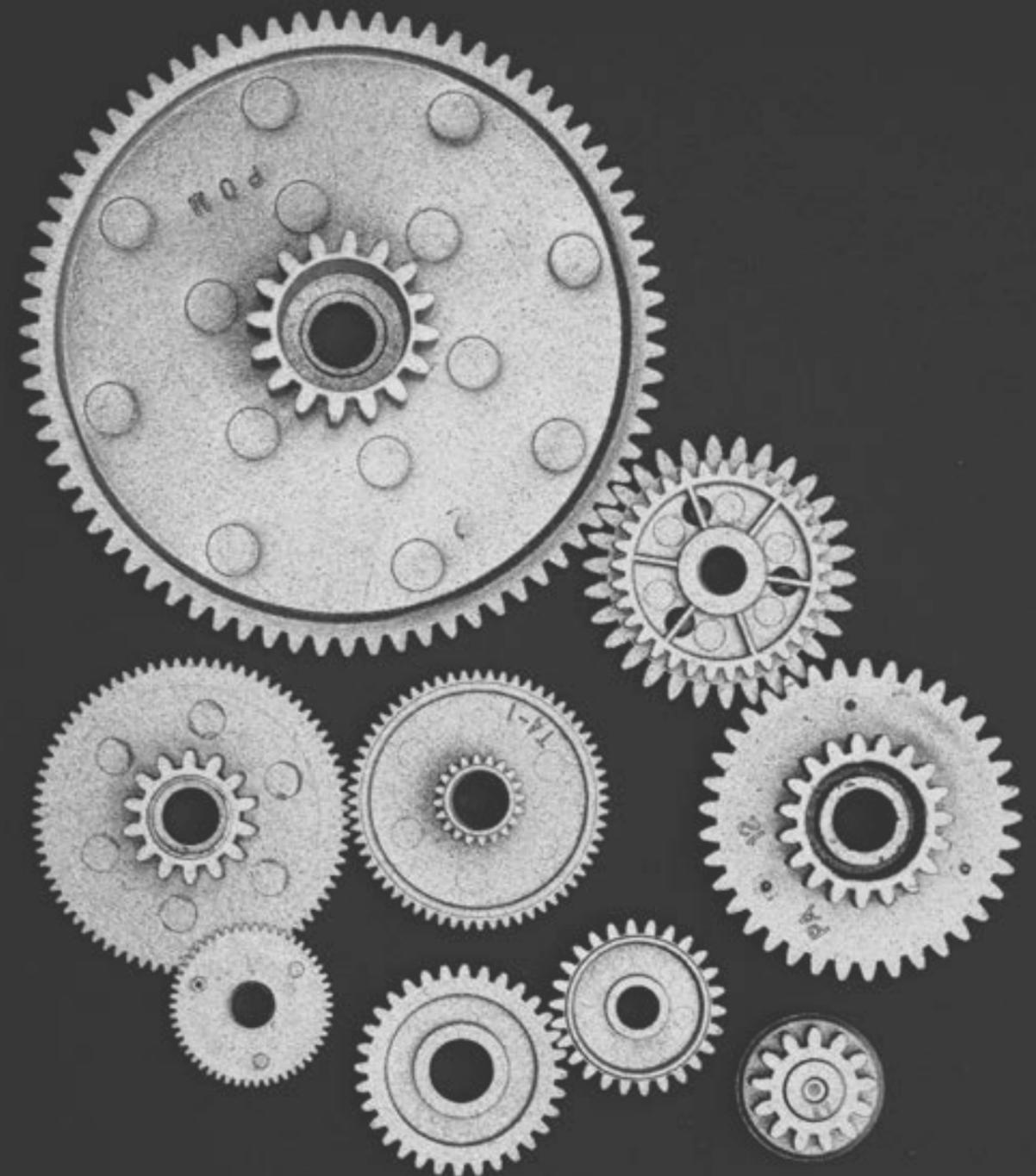
3.5. OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES DE LA DELEGACIÓN DEL PATRONATO

3.5.1. Las responsabilidades y obligaciones van en consonancia con el cumplimiento de las funciones aquí descritas, asumiendo las mismas que están detalladas para el personal en cargos directivos. La Delegación del Patronato actuará también conforme a los principios descritos en este código y se guiará especialmente por los principios de competencia, diligencia y rendición de cuentas.

3.5.2. Como máximo responsable de la dirección ejecutiva y del equipo de gestión, tendrá un especial compromiso en promover la conducta profesional en FUHEM y los valores de la Fundación. Deberá comunicar al Patronato cualquier situación de conflicto de interés por la que pudiera verse afectado.

3.5.3. Las funciones de Delegación del Patronato son las siguientes:

- Trabajo con los órganos de gobierno: con la Presidencia, la Comisión Permanente (entre reuniones de Patronato), y el Patronato para orientar, asesorar, reportar, recomendar y participar en la definición, elaboración y ejecución de la estrategia global de la entidad.
- Máximo responsable para la ejecución de los acuerdos, orientaciones y directrices del Patronato de FUHEM, bajo la dirección de la Presidencia.
- Coordina, dirige e impulsa la acción del Comité de Dirección de FUHEM, así como de sus áreas y departamentos, impartiendo las directrices que considere necesario al efecto. Tiene la última decisión dentro del mismo.
- Asiste a las reuniones del Patronato, informa en las mismas y participa de sus deliberaciones.
- Asiste y participa en las reuniones de las comisiones generadas como espacios de confluencia entre personas del Patronato y del equipo ejecutivo de FUHEM (Comisión de Educación, Comisión Ecosocial, Comisión Económica y Comisión Permanente), así como en cualquier otro espacio de naturaleza similar generado en la entidad.
- Colabora con el Comité de Dirección en la elaboración de los planes estratégicos, planes de actuaciones, presupuestos generales de FUHEM y de sus programas, servicios y centros.
- Difunde y aplica la visión, misión y objetivos de la organización, velando por el correcto alineamiento de los equipos con la filosofía y valores de la organización. Fomenta un entorno de trabajo seguro y una cultura organizativa acordes con las estrategias elaboradas y las decisiones tomadas.
- Favorece la cultura organizativa, promueve procesos de cohesión interna, contribuye a generar espacios y canales de comunicación y vela por mantener el buen clima laboral, la transparencia, la adecuada gestión de conflictos, la inclusión y el respeto por la diversidad.
- Velar por la construcción de FUHEM como proyecto integral.





4. DEBERES ESPECÍFICOS DE QUIENES PRESTAN SERVICIOS EN EL ÁREA EDUCATIVA

4.1. INTERÉS SUPERIOR DE NIÑOS Y NIÑAS

Todas las personas que, como personal directivo, profesorado o personal administrativo o de servicios, desempeñen sus funciones en los servicios centrales o los centros docentes del Área Educativa de FUHEM, asumen como primer principio regulador de su actividad el del interés superior del niño, formulado en la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de diciembre de 1989.

4.2. CONSONANCIA CON NUESTROS PRINCIPIOS EDUCATIVOS

Todas las personas que, como personal directivo, profesorado o personal administrativo o de servicios, desempeñen sus funciones en los servicios centrales o los centros docentes del Área Educativa de FUHEM, asumen como referencia fundamental para su actividad laboral los principios educativos, la finalidad de la educación y la metodología pedagógica, establecidas en el presente documento (aprobado por el Patronato de FUHEM el 25 de octubre de 2023), o en cualquier modificación parcial que proponga dicho Patronato.

4.3. SERVICIO PÚBLICO

Todas las personas que, como personal directivo, profesorado o personal administrativo o de servicios, desempeñen sus funciones en los servicios centrales o los centros docentes del Área Educativa de FUHEM, asumen el carácter de servicio público de nuestra actividad educativa, fomentando la convivencia democrática, los valores de libertad, paz, justicia y respeto al medio ambiente, e intentando la compatibilidad entre calidad y equidad educativas, tal como establece la 47ª Conferencia Internacional de Educación de la UNESCO (Ginebra, 8-11 de septiembre de 2004).

4.4. RESPETO A LA PLURALIDAD

Todas las personas que, como personal directivo, profesorado o personal administrativo o de servicios, desempeñen sus funciones en los servicios centrales o los centros docentes del Área Educativa de FUHEM, asumen el deber de respetar la pluralidad étnica, cultural, social, política o religiosa del alumnado y sus familias, sin perjuicio de instruirles en ese mismo principio de respeto a la pluralidad, bajo la consideración de estas diversidades como fenómenos enriquecedores de la sociedad.

4.5. FORMACIÓN PERMANENTE

Todas las personas que, como personal directivo, profesorado o personal administrativo o de servicios, desempeñen sus funciones en los servicios centrales o los centros docentes del Área Educativa de FUHEM, asumen el deber de actualizar sus competencias profesionales, participando activamente en las actividades de formación que sean adecuadas y proporcionales a sus compromisos laborales con la entidad.

5. DEBERES ESPECÍFICOS DE QUIENES PRESTAN SERVICIOS EN EL ÁREA ECOSOCIAL

5.1. VERACIDAD

El carácter investigador que principalmente identifica al Área Ecosocial de FUHEM implica para todas las personas que, como personal directivo, trabajador o colaborador habitual toman parte en sus actividades, el deber de fidelidad exclusiva a la honestidad intelectual y al rigor en el proceso investigador.

5.2. IMPARCIALIDAD Y SOLIDARIDAD

Quienes participen como personal directivo, trabajador o colaborador habitual en las actividades del Área Ecosocial, asumen un especial deber de imparcialidad que –en coherencia con el principio de independencia de FUHEM enunciado en el epígrafe 1.6- les mantenga al margen de compromisos preestablecidos en favor de cualquier confesión u organización religiosa, así como de cualquier organización política, sindical, patronal o económica, guiándose en sus investigaciones exclusivamente por el compromiso con el análisis riguroso y por el compromiso con la promoción y satisfacción de los derechos de las personas más desfavorecidas, enunciado como principio de solidaridad en el epígrafe 1.8.



6. DEBERES ESPECÍFICOS DE QUIENES PRESTAN SERVICIOS EN LA SEDE CENTRAL

En el equipo de gestión de servicios centrales, aplican los deberes específicos del Área Educativa y del Área Ecosocial, según corresponda.

6.1. SELECCIÓN DE PERSONAL

La selección de personas y el desarrollo profesional se realizarán conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad por parte de las personas que tienen la responsabilidad directa sobre la selección y las decisiones de desarrollo profesional.

6.2. CONDUCTA PROFESIONAL

Las personas que desarrollan su labor en la sede central velarán por la eficiencia de sus procesos de trabajo, la calidad y la orientación hacia la actividad de la Fundación fomentando el trabajo conjunto de áreas y departamentos como manifestación de la integralidad del proyecto.

El interés por el aprendizaje, la mejora continua y la adaptación al cambio serán objetivos que presidirán su desempeño profesional.



DERECHOS DE LAS PERSONAS

QUE TRABAJAN EN FUHEM

Respecto al desarrollo profesional e igualdad de oportunidades:

- a) FUHEM promoverá el desarrollo profesional y personal de quienes integran su plantilla, asegurando, desde principios éticos, la no discriminación y la igualdad de oportunidades.
- b) FUHEM garantizará un entorno libre de riesgos contra la salud en todas sus instalaciones.
- c) FUHEM fomentará medidas orientadas a la conciliación entre las responsabilidades personales, familiares y profesionales.
- d) FUHEM facilitará los medios adecuados para el correcto desempeño de las funciones asignadas.

7. GOBERNANZA DE LA FUNDACIÓN

7.1. ÓRGANOS DE GOBERNANZA

- El Patronato es el órgano de gobierno de la Fundación, decide sobre las cuestiones fundamentales y tiene carácter político. Ejerce el control y exige el rendimiento de cuentas de la actividad social y de la gestión económica y patrimonial. Estará compuesto por un mínimo de cinco personas y un máximo de diecinueve que serán designados por el Patronato cesante, cuidando del escalonamiento generacional y el equilibrio de género. Todo lo relativo a su composición y funcionamiento está detallado en el Reglamento de Régimen Interno.
- La Presidencia asume su representación cuando éste no está en funciones y mantiene informados a las personas que integran el Patronato. Las funciones ejecutivas recaen en la Delegación del Patronato y el Comité de Dirección. El cierre de la función económica es lo único que, por Estatutos, no está delegado en el equipo ejecutivo, por lo que el Patronato solo tiene funciones ejecutivas a través de la Comisión Económica para la gestión económica y patrimonial.
- El equipo ejecutivo es responsable de la ejecución de la actividad de forma coherente con las líneas directrices recibidas del Patronato. El estilo directivo y la dinámica de trabajo deben estar guiados por la lógica de la construcción colectiva del trabajo en equipo y la búsqueda de la profesionalidad, la eficacia, la evaluación permanente y el rendimiento social y en la asignación de los recursos. En este sentido, es crucial buscar la máxima identificación con el proyecto de todas las personas que componen el equipo.
- Existen las Comisiones Económica, Ecosocial, de Educación y la Comisión Permanente. Las Comisiones están formadas por integrantes del Patronato, las direcciones de las Áreas y la Delegación del Patronato, aunque en ellas puedan participar otras personas del equipo ejecutivo cuando las situaciones o temáticas así lo aconsejan.
- La Delegación del Patronato cierra el conjunto de la organización y es la que reporta al Patronato. Preside el Comité de Dirección y participa en las Comisiones Educativa, Ecosocial, Económica, Permanente y en aquellas que pudieran surgir.
- Además de las Comisiones, existen los Consejos Asesores de Educación y Educación Ecosocial. Se acaba de constituir el de Comunicación. Existe un Consejo Editorial de la Revista *Papeles* y un Grupo de Trabajo de Economía Inclusiva.

El Patronato aprobó un cambio organizativo, en octubre de 2021, que se hizo efectivo en enero de 2022:

- Comité de Dirección: formado por Delegación del Patronato, Dirección de Área Educativa, Dirección Gerente, Dirección de Personas y Organización, Dirección del Área Ecosocial, Responsable del Departamento de Educación Ecosocial y Responsable de Comunicación y Marketing.



- Cada integrante del Comité de Dirección tiene la responsabilidad de organizar los equipos humanos asignados y gestionar el presupuesto asignado en su ámbito según los planes de actuación. Todas las personas que conforman el Comité de Dirección reportan a la Delegación del Patronato.
- Se trabaja en equipo por cada área y departamento y entre ellos, para lograr los objetivos marcados en cada Plan Anual, que son aprobados por el Patronato en las reuniones de diciembre de cada año. Los planes anuales concretan los planes estratégicos cuatrienales. Se rinde cuentas semestralmente al Patronato.

7.2. FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES

COMISIÓN ECONÓMICA

- FUNCIONES -

La Comisión Económica no cambia ni en composición ni en funciones. La responsabilidad económica no está completamente cedida al equipo ejecutivo y, por tanto, esta es una Comisión Delegada del Patronato. Sus funciones siguen siendo:

- Gestión del Patrimonio de la Fundación.
- Fomento y supervisión de posibles actividades generadoras de recursos para la Fundación.
- Informa, con carácter de intervención, sobre presupuesto, cierre de cuentas y sobre cualquier decisión de la que puedan derivarse consecuencias significativas para el patrimonio de la Fundación.
- Actúa como una auténtica Comisión Delegada del Patronato, dado que la gestión económica del patrimonio es el único aspecto que, por su trascendencia para la vida de la Fundación, no parece pueda ser plenamente delegable en el equipo interno.

- COMPOSICIÓN -

Patronos nombrados por el Patronato, Delegación del Patronato, Dirección Gerente y eventuales asesores externos elegidos por la propia Comisión y aprobados por el Patronato.

COMISIONES EDUCATIVA Y ECOSOCIAL

- FUNCIONES -

- Tienen funciones inspiradoras, orientadoras y asesoras y no cierran la actividad de las áreas.
- Deben servir para apoyar, acompañar, sugerir e impulsar la labor e iniciativas que se realizan desde las diferentes áreas. Acompañan a la dirección del área en el cumplimiento del Proyecto Integral, de los planes estratégicos, planes de actuación y presupuestos anuales.

- COMPOSICIÓN -

Forman parte de ellas todas las personas del Patronato que así lo deseen, siendo designadas, una vez que haya sido expresada a voluntad de estas, por el Patronato.

A propuesta del conjunto de la Comisión, podrán incorporarse personas no pertenecientes al Patronato, con una presencia permanente o como invitados puntualmente. En el caso de los miembros permanentes, se presentará por parte de la Comisión una propuesta al Patronato, que deberá ratificarlo. En el caso de los no permanentes, será la propia Comisión quien decidirá sobre su asistencia.

Estarán presididas por una persona miembro del Patronato. La dirección del área concernida y la Delegación del Patronato forman parte de las Comisiones.

FUNCIONES DE LA PRESIDENCIA DE LAS COMISIONES

- Garantizar la existencia de un clima favorecedor del debate e intercambio de pareceres para el mejor cumplimiento de los objetivos de cada Comisión.
- Hacer la convocatoria del orden del día.
- Moderar las reuniones.
- Escribir el acta (se puede delegar en otra persona de la Comisión).
- Enviar el acta a la Presidencia del Patronato para garantizar la información al resto de integrantes.

COMISIÓN PERMANENTE

- FUNCIONES -

- No tiene funciones ejecutivas.
- Seguimiento de la actividad y de los Planes de Actuación Anuales y de las decisiones del Patronato entre las reuniones. Preparación de los Patronatos, sobre todo, en aquellos temas específicos del mismo. Seguimiento de los acuerdos del Patronato.

- COMPOSICIÓN -

- Presidencia del Patronato.
- Presidencias de la tres Comisiones.
- Delegación del Patronato.
- Cualquier otra persona que, como invitada puntual, a juicio de la presidencia fuera necesario.



CLAÚSULA FINAL. SOMETIMIENTO A LA LEGALIDAD

En ningún caso la Fundación, ni sus patronos, personas en cargos directivos, trabajadoras o colaboradoras habituales, podrán invocar este Código, sus principios y compromisos, como argumento o pretexto para el incumplimiento de las obligaciones legales de carácter laboral, civil, administrativo o de otra índole que, en función de sus cargos o responsabilidades respectivas, les corresponda cumplir.

CLÁUSULA ADICIONAL. INTERPRETACIÓN, APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

1. ACEPTACIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA Y BUEN GOBIERNO

Este Código de Conducta y Buen Gobierno es aplicable, en los términos en él expresados, a todas las personas que participen en el cumplimiento de los fines de FUHEM.

En particular, será de aplicación, en lo que proceda, a los órganos de gobierno y equipos directivos, a sus integrantes, a su plantilla, a los grupos de trabajo o comisiones que se constituyeran en el seno de la Fundación, a sus proveedores, colaboradores y a terceros que se relacionen con la Fundación.

FUHEM difundirá el Código de Conducta y Buen Gobierno haciéndolo llegar a todas las personas trabajadoras, colaboradoras o terceras que pudieran verse afectados y lo publicará en su página web. Además, lo dará a conocer a los grupos de interés relevantes.

Las personas que forman parte de los órganos de gobierno de FUHEM formalizarán su adhesión a este código y se buscarán los cauces adecuados para que toda la plantilla formalice también su adhesión.

2. SEGUIMIENTO Y CONTROL

El seguimiento y control de la aplicación del Código de Conducta y Buen Gobierno será competencia del Patronato que velará por su difusión, conocimiento e interpretación, realizando las recomendaciones y propuestas que fueran necesarias para mantenerlo actualizado y mejorar su contenido. El Patronato dispone de autonomía, tanto en términos de control como de iniciativa, en materia de detección y prevención de riesgos penales, y en general para prevenir y evitar cualesquiera infracciones, dándoles el cauce oportuno de acuerdo con lo dispuesto en este código o las disposiciones de aplicación.

Corresponde a la Presidencia y Vicepresidencia de FUHEM la interpretación de este código valiéndose para ello de los asesoramientos que estimen procedentes. A la Presidencia y Vicepresidencia de FUHEM se podrán dirigir cualesquiera consultas sobre el alcance de los principios y deberes que en él se recogen.

Quienes se propongan formular alguna queja o denuncia por incumplimiento de principios y deberes recogidos en este código podrán hacer uso del Cauce de Malestares establecido a tal efecto. Para el seguimiento del funcionamiento tanto del presente código como del Cauce de Malestares, se conformará una Comisión de Garantías que pueda dar seguimiento a las actuaciones que se produzcan en el marco de este cauce y velar por el cumplimiento de este código, aunque la última responsabilidad sea del Patronato. Esta Comisión de Garantías ha de estar formado por seis personas. Dos de ellas serán miembros de Patronato y las otras cuatro serán integrantes de la plantilla, y representarán, respectivamente, a profesorado, Personal de Administración y Servicios (PAS), sede central y Comité de Empresa.

Ante el incumplimiento de la legislación, se dispone además del Canal de Denuncias (sistema interno de información y canal interno de información, obligaciones exigibles conforme a lo dispuesto en la Ley 2/2023 de 20 de Febrero), como se dispone en el apartado 3 de esta cláusula adicional.

Es recomendable evaluar periódicamente el cumplimiento de este Código, recomendando una evaluación cuatrienal. La Comisión de Garantías podrá recabar la información pertinente, a cuyo efecto el Patronato de la Fundación le prestará el apoyo material o formal que requiera.

Cualquier modificación del Código requerirá la aprobación del Patronato de FUHEM.

3. VULNERACIÓN O INCUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN

FUHEM pone a disposición de los miembros de sus órganos de gobierno, personas trabajadoras, directivas o terceros, un buzón o canal de denuncias objeto de que éstos comuniquen cualquier incumplimiento, irregularidad o ilícito o realicen cualquier tipo de consulta sobre el sistema de cumplimiento normativo de la Fundación.

A los efectos de este buzón, se entenderá por incumplimiento, irregularidad o ilícito toda actuación susceptible de ser considerada delito o infracción contraria a las disposiciones legales o las normas propias de la Fundación. Podrán denunciarse simplemente irregularidades para que éstas sean corregidas a la mayor brevedad posible.

FUHEM dará a conocer los principios informadores y de gestión del buzón o canal de denuncias.

Se garantizará la confidencialidad de dicha información, así como la identidad de la persona que la facilite.

4. VIGENCIA

El Código de Conducta y Buen Gobierno ha sido aprobado por Patronato en su reunión de **25 de octubre de 2023**, entrando en vigor al día siguiente y estará vigente en tanto no se apruebe su modificación o derogación.

FUHEM



educación+
ecosocial

www.fuhem.es/fuhem

