



CÓDIGO DE CONDUCTA

ÍNDICE

1. ÁMBITO DE APLICACION	3
2. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES DE LA FUNDACIÓN.	4
3. COMITÉ DE ÉTICA.....	5
4. CRITERIOS DE ACTUACION.	5
5. COMUNICACIÓN, DIFUSIÓN Y EVALUACIÓN.	12
6. ACTUALIZACIÓN	12

1. ÁMBITO DE APLICACION

El presente Código de Conducta (en adelante, el "Código") es de aplicación directa a todos los miembros del Patronato de la Fundación Altavista (en adelante, la "Fundación"), a sus directivos, empleados, profesionales independientes, voluntarios, colaboradores y personal en prácticas que presten sus servicios en la Fundación (en adelante, el "personal de la Fundación").

El incumplimiento del presente Código comportará las responsabilidades disciplinarias, administrativas, laborales o penales que correspondan.

Este Código no es sustitutivo de la responsabilidad personal de cada individuo de la Fundación a la hora de ejercer su actividad profesional con buen criterio.

Cualquier duda que pueda surgir sobre la interpretación del Código de Conducta deberá consultarse con el superior jerárquico inmediato, en determinados casos de especial relevancia, se acudirá directamente al Comité de Ética.

Todas las dudas planteadas por cualquier persona que intervenga en la Fundación serán analizadas por el Comité de Ética y tratadas de forma confidencial.

Nadie, con independencia de su posición, podrá solicitar a otra persona de la Fundación que infrinja cualquier norma que resulte de aplicación a la Fundación.

La Fundación promoverá que toda persona, empresa, administración e institución con los que se relacione en el marco de las actuaciones propias de su objeto social, adopte una conducta conforme al presente Código.

La Fundación no contratará, ni mantendrá relaciones comerciales o institucionales con personas, empresas, administraciones o instituciones que infrinjan cualquiera de los principios que contiene este código de conducta.

2. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES DE LA FUNDACIÓN.

La Fundación Altavista, a través de diferentes proyectos formativos y culturales, desarrolla una importante labor para la integración social y cultural de diferentes colectivos, facilitando además la capacitación e inclusión laboral. Está formada por un equipo de profesionales de distintos ámbitos, cualificados y dispuestos a ofrecer una formación laboral y cultural para la capacitación e integración en la sociedad.

La MISIÓN de la Fundación es contribuir, desde su compromiso ético, con apoyos y oportunidades, a que cada persona con discapacidad pueda desarrollar su proyecto de calidad de vida en el trabajo, así como promover su inclusión como ciudadano de pleno derecho en una sociedad justa y solidaria. De igual manera se propone mejorar la calidad de vida de sus familias, para que su existencia sea lo más plena y normalizada posible.

Nuestra VISIÓN es la de contribuir a crear un modelo social y laboral en el que cualquier persona pueda participar en igualdad de condiciones y oportunidades. Y todo esto materializarlo con un modelo que pone en el centro a la persona y reconoce su dignidad a través del empleo.

Este ciclo actúa sobre la sociedad en sus diferentes ámbitos y etapas (familiar, educativa, formativa y laboral) y sobre las empresas (políticas de diversidad, equidad e inclusión) para alcanzar la plena inclusión de manera sostenible.

Comunicación, solidaridad, confidencialidad, equidad, confianza, respeto, compromiso, profesionalidad y responsabilidad son los VALORES que desde nuestra Fundación queremos desarrollar a través de nuestras áreas de actuación.

Apostamos por el desarrollo profesional, la igualdad, la conciliación laboral y familiar y prevención de riesgos laborales prestando especial importancia a la salud, el bienestar en el trabajo y la calidad y mejora continua en empleo.

Implementamos una Escuela de Formación Aplicada que contribuya al aumento de oportunidades de acceso al mercado laboral de la juventud. Contando con el desarrollo de una cultura emprendedora a través de la formación continua de los jóvenes. Desarrollamos y gestionamos proyectos y planes de actuación que sirvan de evolución en la formación, recualificación profesional e inclusión laboral y social.

Con la promoción de programas de formación, emprendimiento, desarrollo de medios rurales y asesoramiento laboral orientado a jóvenes que se encuentran en diversas circunstancias como

pueden ser baja cualificación, desempleo, búsqueda de su primer empleo. Actividades formativas orientadas a la promoción del arte, la música y la cultura.

Nos preocupan las personas en riesgo de exclusión social y laboral tales como inmigrantes, infancia, personas con discapacidad, mayores de 45 años, etc. Por esto mismo implementamos itinerarios formativos que contribuyan a la consolidación de sus perfiles en el mercado de trabajo.

3. COMITÉ DE ÉTICA

El Comité de Ética es el órgano consultivo que vela por el cumplimiento del presente Código de Conducta.

Sus funciones son:

- Difundir el conocimiento y la comprensión del Código de Conducta.
- Analizar cualquier potencial incumplimiento del Código de Conducta.
- Proponer la imposición de sanciones y adopción de medidas disciplinarias.
- Proponer al Patronato las modificaciones o aportaciones para integrar al Código de Conducta.

4. CRITERIOS DE ACTUACION.

4.1 Cumplimiento de la normativa y comportamiento ético.

La Fundación cumplirá todas las obligaciones legales a las que esté sujeta.

El personal de la Fundación está obligado a cumplir la normativa tanto general, como interna. Asimismo, desarrollará una conducta profesional recta, imparcial, honesta y conforme con la misión, visión, valores y objetivos de la Fundación. Se abstendrá de participar en actividades ilegales o inmorales, y evitará cualquier conducta que, aún sin ser contraria a derecho, pueda perjudicar la reputación e imagen de la Fundación, así como producir consecuencias adversas para el desarrollo de sus actividades.

4.2 Relación con las personas usuarias.

Las personas son la razón de ser del proyecto de la Fundación, que tiene un compromiso ético inquebrantable con todas aquellas a las que presta sus servicios.

La Fundación asume y garantiza todos y cada uno de los derechos recogidos en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, así como los derechos contemplados en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de Ley General de derechos de las personas con discapacidad. Todo el personal de la Fundación tiene la expresa obligación de conocer, cumplir y hacer cumplir los derechos, libertades y deberes recogidos en dichos textos.

4.2.2 Comunicaciones entre el personal de la Fundación y las personas destinatarias. Difusión de información de dichas personas. Confidencialidad de los datos personales.

Como regla general, y siempre dentro del marco de los proyectos llevados a cabo por la Fundación, el personal puede comunicarse con los usuarios a través de las diferentes vías de comunicación que tengan a su disposición.

No obstante, el personal de la Fundación debe ser especialmente cauteloso con la utilización de las redes sociales y servicios de mensajería instantánea que deberá realizarse siempre de manera justificada y en interés de la persona usuaria. Toda utilización fuera de este marco es rechazada por la Fundación y del todo inadmisibles para su personal.

La captación, reproducción, publicación o divulgación de la imagen de cualquier persona no pública, es, a priori, una intromisión ilegítima, salvo en aquellos casos en los que la imagen aparece como meramente accesorio respecto a la información sobre un suceso o acontecimiento público. Las redes sociales deben ser utilizadas con el máximo cuidado.

Siempre debe existir un consentimiento previo de la persona titular del dato personal autorizando cualquiera de las conductas referidas en el párrafo anterior. El consentimiento ha de ser otorgado por la persona afectada o, cuando dicha persona no posea la capacidad necesaria para el otorgamiento del consentimiento, por su representante legal.

Toda captación, reproducción, publicación o divulgación de imágenes, se hará a través de los medios propios de la Fundación, nunca a través de perfiles privados.

4.3 Relación con los clientes, empresas y entidades colaboradoras.

La relación de la Fundación con sus clientes, así como con las empresas y entidades con las que colabore en el marco de los proyectos que desarrolla, estará siempre regida por la transparencia y responsabilidad profesional.

La contratación de los servicios se hará en todo momento respetando la forma establecida en los procedimientos internos.

Toda actividad de promoción de la Fundación, comercialización, información y venta de los cursos de formación que imparte deberá contener toda la información relevante para que sus potenciales clientes decidan libremente.

4.4 Relación con trabajadores y voluntarios.

La Fundación se regirá por los principios de imparcialidad y objetividad en el proceso de selección, atendiendo exclusivamente a los méritos académicos, personales y profesionales de los candidatos y a las necesidades de la entidad.

Condena cualquier manifestación de violencia, acoso, abuso de autoridad en el trabajo y cualesquiera otras conductas que generen un entorno vejatorio, intimidatorio u ofensivo para los derechos personales de sus colaboradores.

La Fundación cree profundamente en la conciliación de la vida personal y familiar de sus empleados y promoverá los programas de conciliación que faciliten el mejor equilibrio entre ambas.

4.4.1 Intimidad personal y confidencialidad de la información obtenida por la Fundación sobre su personal.

La Fundación respeta el derecho fundamental a la intimidad de su personal en todas sus manifestaciones.

El personal de la Fundación debe usar de forma responsable y profesional los medios de comunicación, los sistemas informáticos y telefónicos y, en general, cualesquiera otros medios puestos a su disposición por la Fundación y siempre en cumplimiento de las leyes y reglamentos aplicables a la Fundación, particularmente con la normativa de protección de

datos.

La Fundación no divulgará datos de carácter personal de sus trabajadores, salvo en aquellos casos que sea de obligado cumplimiento y en los casos en los que medie consentimiento previo y expreso de los interesados.

En caso de cese de la relación laboral o profesional, la información reservada y confidencial derivada de la actividad realizada en la Fundación, será devuelta a la misma, incluyendo todos los documentos y medios o dispositivos de almacenamiento, así como la información almacenada en su terminal informático, subsistiendo siempre el deber de confidencialidad profesional.

La información no pública propiedad de la Fundación tendrá la consideración de información reservada y confidencial. Dicha información queda sujeta a secreto profesional, por lo que no puede ser facilitada a terceros, salvo que exista autorización previa y expresa por parte del Patronato o un requerimiento legal, judicial o de autoridad administrativa.

Es responsabilidad de la Fundación, y de todo su personal, guardar y hacer guardar con todos los medios de seguridad disponibles la información reservada y confidencial registrada en soporte físico o electrónico de los trabajadores, de todas aquellas personas que tengan relación con la misma y de la propia Fundación.

4.5 Recursos económicos

La administración y disposición del patrimonio de la Fundación, así como el destino de los recursos de la misma se llevará a cabo de conformidad con la regulación establecida en los Estatutos. Anualmente la Fundación hará públicas las Cuentas Anuales.

Toda actividad de captación de fondos que realice la Fundación se ajustará al marco legal (con especial atención a la norma vigente de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo), así como a los principios recogidos en este Código de Conducta. Todas las actividades de captación de fondos reflejarán de manera transparente los objetivos de la Fundación.

Todo el personal que compone la Fundación, deberá actuar con austeridad absteniéndose de realizar gastos innecesarios en la gestión ordinaria y en la ejecución de las inversiones de la Fundación.

4.6 Buenas prácticas tributarias.

La Fundación cumplirá con sus obligaciones fiscales y mantendrá relaciones adecuadas con las administraciones tributarias correspondientes. En este sentido, la Fundación estará al día en sus obligaciones tributarias, empleando para ello las prácticas empresariales, contables y financieras acordes con la legislación vigente.

4.7 Obsequios y regalos.

Como regla general, el personal de la Fundación no puede dar ni aceptar regalos u obsequios en el desarrollo de su actividad en la Fundación.

Excepcionalmente, esto estará permitido si confluyen las siguientes circunstancias:

- Que sean de valor económico irrelevante o simbólico.
- Que respondan a signos de cortesía o atenciones comerciales usuales.
- Que no estén prohibidas por la ley o por las prácticas comerciales generalmente aceptadas.

Queda terminantemente prohibido que la Fundación realice donación alguna a un partido político o a cualquier entidad vinculada directa o indirectamente a un partido político.

Las donaciones de bienes muebles e inmuebles a favor de la Fundación habrán de ser siempre incondicionales y destinadas en exclusiva a la labor de la Fundación. En caso contrario, serán rechazadas.

El personal de la Fundación no podrá, bajo ninguna circunstancia, ofrecer, conceder, solicitar o aceptar beneficios o ventajas no amparados en los objetivos de la Fundación que tengan por objeto obtener un beneficio, ya sea para la Fundación, para sí mismos o para un tercero.

Los actos de soborno quedan expresamente prohibidos. Entre ellos se incluyen el tráfico de influencias, el ofrecimiento o promesa, tanto directo como indirecto, de cualquier tipo de ventaja impropia y el empleo de instrumentos para encubrir tales conductas.

Tampoco se puede recibir a título personal dinero de proveedores o de personas a los que la Fundación asista, ya sea directamente o en forma de préstamo, anticipo, custodia, etc.,

sin perjuicio de los préstamos personales concedidos a trabajadores de la Fundación por entidades financieras colaboradoras con la Fundación. Ningún miembro del personal de la Fundación puede aceptar obsequios que puedan influir o que influyan en la toma de decisiones. Cualquier invitación, regalo o atención que por su frecuencia, características o circunstancias pueda ser interpretado por un observador imparcial como destinado a afectar el criterio imparcial del receptor será rechazado.

La toma de decisiones y el proceso de formación de la voluntad de la Fundación se registrará por lo estrictamente expuesto en los estatutos de la Fundación y en el Código de Buen Gobierno.

Siempre que existan dudas sobre si una oferta puede ser aceptada, se elevará consulta al superior jerárquico inmediato, o se declinará.

En el caso concreto de los actos benéficos que sean organizados por la Fundación con el objetivo de recaudar fondos, sí pueden aceptarse regalos siempre que sean íntegramente destinados a la consecución de los fines de la propia Fundación. La aceptación de dichos regalos o donaciones no puede comportar jamás un trato de favor en términos económicos ni suponer una ventaja competitiva para la persona que realiza el regalo o donación o a cualquier otra persona física o jurídica relacionada con ésta ni tampoco un enriquecimiento patrimonial directo o indirecto de ninguna persona relacionada con la Fundación.

4.8 Conflictos de interés.

Existirá conflicto de interés cuando entren en colisión, directa o indirectamente, el interés personal de algún miembro del personal de la Fundación y el interés de la Fundación o el de cualquier persona a la que la Fundación asista. Se entenderá que existe interés personal cuando afecte a un miembro del personal de la Fundación o a una persona vinculada a éste en términos familiares, de amistad, económicos o profesionales.

En caso de que exista un conflicto de interés, la persona afectada se abstendrá de tomar una decisión o emitir opinión al respecto.

En estas situaciones de conflicto de interés, la decisión se tomará por el superior jerárquico. Si el conflicto de interés afectase al Director General, la decisión será adoptada por el resto del Equipo Directivo, informando de ello al Patronato.

Independientemente de lo anterior, las decisiones que adopte el personal de la Fundación habrán de estar basadas siempre en la mejor defensa de la misión, visión, valores y objetivos de la propia Fundación, prevaleciendo siempre en último término el interés directo de las personas a las que la Fundación preste su ayuda.

4.9 Directivos y miembros del Patronato de la Fundación.

Deberán respetar, además de lo previsto en este Código, las siguientes reglas:

- Colaborarán en conseguir la más alta reputación de la Fundación en cumplimiento de sus fines, impulsando sus objetivos.
- Mantendrán las normas de respeto, cortesía y profesionalidad, evitando todo tipo de conductas que tanto moral como materialmente puedan perjudicar a la Fundación y/o a las personas asistidas por ésta.
- Mantendrán la buena imagen de la Fundación, procurando no realizar actuaciones o ningún tipo de publicidad que pudieran deparar perjuicios contra la Fundación o las personas asistidas por ésta.

4.10 Buenas prácticas mercantiles y laborales.

La Fundación garantiza los principios de no discriminación, igualdad de trato y defensa de la competencia en el mantenimiento de relaciones mercantiles con terceros proveedores.

En este sentido, la Fundación cumple y hace cumplir la normativa de defensa de la competencia y a tal efecto prohíbe expresamente y persigue todo tipo de soborno o corrupción en la contratación con terceros de bienes y servicios.

Igualmente, la obtención de información de terceros ajenos a la Fundación se realiza exclusivamente respetando la legalidad.

La Fundación está comprometida con la protección de los derechos laborales de sus trabajadores y con el cumplimiento de la normativa aplicable en materia de PRL.

La Fundación prohíbe y condena expresamente toda conducta discriminatoria contra algún miembro de su personal con motivo de su sexo, orientación sexual, raza, nación o pertenencia a una etnia, enfermedad o minusvalía, religión, ideología o creencias, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por su situación familiar o por el parentesco con otros trabajadores. Igualmente, la Fundación prohíbe expresamente en el ámbito de su actividad la solicitud de favores de naturaleza sexual,

propios o a terceros, provocando con ello una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante.

Se hace especial hincapié en el deber de los trabajadores de denunciar cualquier comportamiento que sea constitutivo de infracción de las normas éticas y de comportamiento establecidas en el presente Código.

4.11 Obligaciones contables e información financiera.

La información financiera de la Fundación se elaborará con fiabilidad, rigor y veracidad.

Todos los procedimientos de control interno y externo establecidos en la Fundación serán respetados para garantizar una correcta contabilización de las transacciones y su adecuado reflejo en la información financiera publicada por la Fundación.

La elaboración de las cuentas anuales se realizará según el Plan General de Contabilidad de Entidades sin Fines Lucrativos, sometidas a auditoría externa y aprobadas por el Patronato.

5. COMUNICACIÓN, DIFUSIÓN Y EVALUACIÓN.

Este Código, debe ser puesto en conocimiento del personal de la Fundación, y desde ese momento, todo el personal tiene el deber de conocerlo, cumplirlo y hacerlo cumplir.

Todo aquel que, a partir de la comunicación de este Código, pase a formar parte de la Fundación deberá aceptar expresamente el contenido íntegro del Código y, en particular, la misión, visión y valores de la Fundación.

El grado de cumplimiento de este Código será evaluado anualmente por el Comité de Ética, quienes informarán en igual periodo al Patronato sobre las actuaciones realizadas y otras cuestiones relevantes en materia de cumplimiento normativo, sin perjuicio de aquellos otros requerimientos de información que puedan formular otros órganos directivos de la Fundación.

6. ACTUALIZACIÓN

Este Código podrá ser revisado y actualizado en atención a las necesidades de la Fundación, a las diferentes sugerencias o propuestas del personal de la Fundación o a iniciativa del Patronato u otros órganos directivos de la Fundación.

En todo caso, cualquier revisión o actualización que suponga una modificación del presente Código requerirá la aprobación por parte del Patronato.