



CÓDIGO ÉTICO DE FUHEM (Fundación Hogar del Empleado)

*(Documento aprobado por el Patronato de FUHEM,
en su reunión de fecha 10 de Octubre de 2007)*

FUHEM (Fundación Hogar del Empleado) pretende garantizar, en el desarrollo de sus actividades como organización benéfico social, un comportamiento ético y responsable por parte de sus directivos y empleados, para lo cual conviene hacer explícitos los principios éticos que conforman su identidad histórica y que todos los que trabajan por cuenta de la Fundación o de cualquier modo cooperan con ella deben conocer, compartir y comprometerse a cumplir y promover.

Con este propósito el Patronato de la Fundación, tras haber oído a todos los trabajadores, colaboradores y directivos de la organización, ha aprobado el siguiente:

CÓDIGO ÉTICO

1. PRINCIPIOS GENERALES

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, la Fundación Hogar del Empleado 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 de investigación y promoción social que históricamente han identificado a la FUHEM; las actividades educativas y de investigación y promoción social, a su vez, se encaminan a contribuir a la consecución de una sociedad más justa.
- 1.2 **CALIDAD.** Todos los servicios que la FUHEM preste o promocióne deben pretender alcanzar la máxima calidad posible con los medios disponibles.
- 1.3 **PROFESIONALIDAD.** En cualquier ámbito de actividad, la calidad exige que los trabajadores y colaboradores de la FUHEM sean seleccionados 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 la FUHEM tienen el deber de motivar y coordinar a todos los trabajadores y colaboradores para que se alcancen efectivamente los objetivos

fundacionales en la forma concreta en que se hallen, en cada momento, programados.

- 1.5 EFICIENCIA. La programación de objetivos con carácter anual o plurianual en cada ámbito de actividad de la FUHEM deberá siempre procurar la mejor asignación de los recursos disponibles para optimizar los objetivos fundacionales.
- 1.6 INDEPENDENCIA . La 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. La FUHEM respeta las creencias, opiniones y consecuentes opciones de sus trabajadores, asesores y directivos; todos ellos, por su parte, asumen el compromiso de no afectar directa ni indirectamente la independencia de la Fundación ni de su imagen. El patronato de la FUHEM cuidará particularmente de rechazar cualquier contribución económica que pueda comprometer la independencia de la Fundación.
- 1.7 IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN. La FUHEM respetará y promoverá, en todas sus actividades, la igualdad de las personas, combatiendo toda forma de discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo u otras condiciones personales o sociales; promoverá activamente, en particular, la igualdad de género y la diversidad cultural.
- 1.8 SOLIDARIDAD. En las actividades sociales que le sean propias a la FUHEM, y en especial en el ámbito de la investigación socio-educativa, ésta se ocupará de las problemáticas que afecten de forma singular a los colectivos más desprotegidos.
- 1.9 SUBSIDIARIEDAD. Todas las actividades de la 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.
- 1.10 SOSTENIBILIDAD. Todas las actividades de la FUHEM deben realizarse con rigurosos criterios de sostenibilidad, procurando contribuir al mantenimiento y la mejora del medio ambiente.
- 1.11 TRANSPARENCIA. La FUHEM asume que tanto en su organización patrimonial como en el desarrollo de sus actividades ha de ser transparente para sus empleados, usuarios y beneficiarios 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 y presupuesto.

2. DEBERES COMUNES A TODOS LOS PATRONOS, DIRECTIVOS, TRABAJADORES Y COLABORADORES HABITUALES DE LA FUHEM

- 2.1 FIDELIDAD . Tanto los patronos como quienes desempeñen cargos directivos en cualesquiera departamentos, áreas, secciones o centros de la Fundación, los trabajadores que presten en ellos sus servicios y quienes de forma habitual colaboren con la Fundación o presten asesoramiento a sus órganos de dirección, deben todos ellos conocer este Código Ético 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.
- 2.2 CONFIDENCIALIDAD. Tanto los patronos como quienes desempeñen cargos directivos en cualesquiera departamentos, áreas, secciones o centros de la Fundación, los trabajadores que presten en ellos sus servicios y quienes de forma habitual colaboren con la Fundación o presten asesoramiento a sus órganos de dirección, asumen todos ellos 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 sea por acuerdo de los órganos competentes de la Fundación conforme al principio de transparencia definido en el anterior párrafo 1.11.
- 2.3 UTILIZACIÓN INSTITUCIONAL DE SOFTWARE Y OTROS MEDIOS TÉCNICOS. Tanto los patronos como quienes desempeñen cargos directivos en cualesquiera departamentos, áreas, secciones o centros de la Fundación, los trabajadores que presten en ellos sus servicios y quienes de forma habitual colaboren con la Fundación o presten asesoramiento a sus órganos de dirección, asumen todos ellos 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.
- 2.4 INTEGRIDAD. Tanto los patronos como quienes desempeñen cargos directivos en cualesquiera departamentos, áreas, secciones o centros de la Fundación, los trabajadores que presten en ellos sus servicios y quienes de forma habitual colaboren con la Fundación o presten asesoramiento a sus órganos de dirección, asumen todos ellos el compromiso de actuar con integridad, evitando hacer valer la posición o los contactos debidos a la actividad en la Fundación para intereses personales.
- 2.5 COMPAÑERISMO. Tanto los patronos como quienes desempeñen cargos directivos en cualesquiera departamentos, áreas, secciones o centros de la Fundación, los trabajadores que presten en ellos sus

servicios y quienes de forma habitual colaboren con la Fundación o presten asesoramiento a sus órganos de dirección, asumen todos ellos el deber de respetar a sus compañeros 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.

- 2.6 PARTICIPACIÓN. Tanto los patronos como quienes desempeñen cargos directivos en cualesquiera departamentos, áreas, secciones o centros de la Fundación, los trabajadores que presten en ellos sus servicios y quienes de forma habitual colaboren con la Fundación o presten asesoramiento a sus órganos de dirección, asumen todos ellos 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.

3. DEBERES ESPECÍFICOS DE LOS PATRONOS Y DIRECTIVOS

- 3.1 AUSTERIDAD. Los patronos y quienes desempeñen cargos directivos en cualesquiera departamentos, áreas, secciones o centros de la Fundación, cuidarán especialmente 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.
- 3.2 INCOMPATIBILIDAD. Para garantizar la independencia de la institución, los patronos y quienes desempeñen cargos directivos en cualesquiera departamentos, áreas, secciones 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 anterior párrafo 1.6. En todo caso, las eventuales actividades externas de patronos y directivos, de naturaleza análoga a las desarrolladas por la FUHEM, deberán ser puestas en conocimiento del Presidente del Patronato.
- 3.3 RESPONSABILIDAD. Los patronos, en cuanto miembros 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.

4. DEBERES ESPECÍFICOS DE QUIENES PRESTAN SERVICIOS EN LA SECCIÓN DE ENSEÑANZA

- 4.1. INTERÉS SUPERIOR DEL NIÑO⁽¹⁾. Todos los que, como directivos, profesores o personal administrativo o de servicios, desempeñen sus funciones en los servicios centrales o los centros docentes de la Sección de Enseñanza de la 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. Todos los que, como directivos, profesores o personal de administración y servicios, desempeñen sus funciones en los servicios centrales o los centros docentes de la Sección de Enseñanza de la FUHEM, asumen como referencia fundamental para su actividad laboral los principios educativos, la finalidad de la educación y la metodología pedagógica, establecidas en el documento aprobado por el Patronato de la FUHEM o en cualquier modificación parcial que proponga dicho Patronato.
- 4.3. SERVICIO PÚBLICO. Los profesionales de la Sección de Enseñanza 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 lo establece la 47 Conferencia Internacional de Educación de la UNESCO, Ginebra, 8-11 de Septiembre de 2004.
- 4.4. RESPETO A LA PLURALIDAD. Los profesionales de la Sección de Enseñanza asumen el deber de respetar la pluralidad étnica, cultural, social o religiosa de los alumnos 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. Los profesionales de la Sección de Enseñanza 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.

(1) Para los efectos de la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño, se entiende por niño todo ser humano menor de dieciocho años de edad, salvo que, en virtud de la ley que le sea aplicable, haya alcanzado antes la mayoría de edad.

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

- 5.1 VERACIDAD. El carácter investigador que principalmente identifica al Área Ecosocial/CIP de la FUHEM implica para todos los que, como directivos, empleados o colaboradores habituales 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 directivos, empleados o colaboradores habituales en las actividades del Área Ecosocial/CIP, asumen todos ellos un especial deber de imparcialidad que –en coherencia con el principio de independencia de la FUHEM enunciado en el anterior párrafo 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 anterior párrafo 1.8.

6. CLAÚSULA FINAL. SOMETIMIENTO A LA LEGALIDAD

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

7. CLAÚSULA ADICIONAL. INTERPRETACIÓN, APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

Corresponde al Presidente de la FUHEM la interpretación de este Código Ético valiéndose para ello de los asesoramientos que estime procedentes. Al Presidente de la 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 el Código Ético podrán dirigirse mediante escrito motivado dirigido al Presidente de la FUHEM a través de la Secretaría Técnica. Si se trata de trabajadores de la propia Fundación podrán hacerlo también a través de su inmediato superior. El Presidente de la FUHEM, oído el Patronato, adoptará las medidas que considere oportunas informando de ello a quien formulara la queja o denuncia.

De conformidad con el artículo 9 del Reglamento de Régimen Interior de la FUHEM, de los Consejos Asesores y del Consejo Institucional, corresponde al Consejo Institucional evaluar periódicamente el cumplimiento de este Código. El Consejo Institucional podrá recabar la información pertinente, a cuyo efecto el Patronato de la Fundación le prestará el apoyo material o formal que requiera.