



Fundación Atenea

VALORES UNIVERSALES PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL.

POLÍTICA DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO DE FUNDACIÓN ATENEA GRUPO GID.

ELABORADO	REVISADO	APROBADO
Fecha: 4.06.2025	Fecha: 10.06.2025	Fecha: 4.07.2025
Nombre: Dirección Ejecutiva	Nombre: Equipo colaborador	Nombre: Patronato de la Fundación.

HISTÓRICO DE MODIFICACIONES:

Fecha de aprobación:	Revisión nº:	Motivo de la modificación
4.07.2025	1	Primera versión del documento.

1. INTRODUCCIÓN.

Fundación Atenea Grupo GID (en adelante, Fundación Atenea, la Fundación o la Entidad) es una entidad social sin ánimo de lucro que desarrolla, de manera profesionalizada, proyectos y programas de innovación, investigación, formación y sensibilización en materia de problemas sociales, así como de intervención social, entre los que destacan sus actuaciones en materia de prevención de adicciones, intervención con personas con consumo problemático de sustancias, personas privadas de libertad, personas en situación de exclusión residencial, así como otras programas dirigidos a intervenciones comunitarias, o a familias y personas en situación o riesgo de grave exclusión, respetando la dignidad de todas las personas y de los derechos que les son inherentes.

Este compromiso toma como referencia los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, así como otros

marcos internacionales tales como la Declaración Universal de Derechos Humanos y los Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.

Además, Fundación Atenea está comprometida con el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030, tal y como muestra la incorporación de los Objetivos en el Plan Estratégico vigente de la Entidad.

Por otra parte, la Fundación también se encuentra adherida, entre otros, a los criterios de calidad de la European Foundation for Quality Management (EFQM)¹, como marco de gestión de la excelencia y de la mejora continua, así como a la Declaración de Compromiso por la Calidad en el Tercer Sector de Acción Social, (Plataforma de ONG's de Acción Social) y en su virtud, declara:

- Que las personas destinatarias de sus actuaciones, programas y servicios, tienen derecho a recibirlos con la mayor calidad posible.
- Que son conscientes de que el entorno social demanda estructuras cada vez más participativas, eficaces, eficientes y transparentes para canalizar de forma adecuada las manifestaciones ciudadanas de solidaridad.
- Que la participación ciudadana, a través del voluntariado, el asociacionismo y otras formas constituyen un instrumento esencial para el cumplimiento de sus objetivos.

Y se compromete a incorporar en sus sistemas de gestión los valores, principios y criterios siguientes para el fomento de la Calidad:

- El respeto por la dignidad humana y la defensa de los derechos.
- La solidaridad entre quienes componen las organizaciones y entre éstas y las personas destinatarias de sus servicios y actuaciones, así como el reconocimiento del derecho de estas últimas a participar en la toma de decisiones que les afecten.
- La gestión de la organización de acuerdo con las necesidades y las expectativas de las personas destinatarias finales.
- El fomento de la participación de todas las personas involucradas, como valor primordial para conseguir una mayor motivación y eficiencia en los servicios.
- La promoción de la corresponsabilidad y el compromiso de todas las personas implicadas en la organización, facilitando procesos de descentralización en la toma de decisiones.
- El fomento de la profesionalidad en las políticas de recursos humanos y el trabajo bien hecho, en función de los criterios técnicos y científicos más avanzados, así como de una estricta ética profesional.
- La gestión eficaz y eficiente de la globalidad de la Misión de la organización en su quehacer diario.

¹ Fundación Atenea Grupo GID cuenta con el sello de EFQM400 de Excelencia Europea en la Gestión.

- Respetar y cumplir los principios de transparencia y responsabilidad en las organizaciones
- Implicar a las Administraciones Públicas, Iniciativas empresariales y otros agentes sociales en el Compromiso para el fomento de la Calidad.
- Generar sinergias entre las organizaciones del Tercer Sector de Acción Social para conseguir objetivos conjuntos e incorporar la cultura de la Calidad en el Tercer Sector.

En consonancia con ello, y en el desarrollo de su actividad, los equipos profesionales de Fundación Atenea se rigen por una serie de principios clave, incorporados tanto a su Código Ético y de Conducta, como a su Plan Estratégico interno, que guían y apoyan el cumplimiento de su misión, como son:

- ✓ Los valores universales.
- ✓ La evidencia científica y la racionalidad.
- ✓ La responsabilidad y la eficiencia.
- ✓ Los principios de Igualdad, Inclusión y Diversidad.
- ✓ La complementariedad y el trabajo en red.
- ✓ El fomento de la autonomía y la participación de las personas beneficiarias de nuestros proyectos y programas.

La integridad, la transparencia, la pluralidad, el respeto y la responsabilidad en el desarrollo de nuestro Propósito y, con ello, la generación de valor real para las personas beneficiarias de nuestros proyectos, y para las comunidades en las que se desarrolla nuestra labor, son nuestros máximos valores.

Fundación Atenea promueve una cultura de Cumplimiento Normativo y de prevención de riesgos, que cuenta con el compromiso firme de su Órgano de Gobierno, basada en los principios de transparencia, integridad y tolerancia cero frente a la realización de actos ilícitos, o que se encuentren en manifiesta contradicción con sus valores, su código ético y sus principios rectores, o bien que dañen de algún modo la dignidad de las personas beneficiarias de sus proyectos.

Para ello cuenta con:

- Un Código Ético y de Conducta, aprobado por su Órgano de Gobierno, con el fin de que sirva de guía para todas las personas integrantes de la Fundación en el desarrollo de su labor.
- Un Canal de Denuncias, que permite a cualquier persona enviar comunicaciones relativas a cualquier incumplimiento legal que haya podido tener lugar en el ámbito de la Fundación.
- El desarrollo de planes, procedimientos y mejores prácticas, que se extienden a todos los ámbitos normativos que son aplicables a las actividades y funciones desarrolladas por la Entidad.
- Iniciativas formativas y de concienciación.

Con el fin de integrar todo ello en un documento único y fácilmente accesible a cualquier persona involucrada directa o indirectamente en las actividades de la Fundación; con el fin de reforzar el compromiso de la Entidad con el cumplimiento normativo, la responsabilidad social y los valores éticos recogidos en su Código Ético y de Conducta, así como con el fin de recoger e implementar un sistema de identificación, gestión y mitigación de riesgos eficaz, el Órgano de Gobierno ha aprobado, en su reunión de 4 de julio de 2025, la elaboración, e implantación en la Fundación de un Plan de Cumplimiento Normativo, como parte esencial de su más amplio [Sistema de Integridad Social](#), fundamentado en los tres siguientes pilares, junto a sus políticas y modelos asociados:

- ❖ Transparencia y Buen Gobierno, a través de la Política de Transparencia, el Código de Buen Gobierno y la Política de Cumplimiento Normativo, cuyo Modelo de cumplimiento incluye el Código Ético y de Conducta, los canales de denuncia, la Unidad Responsable y el Plan de Cumplimiento Normativo.
- ❖ Innovación y Excelencia, a través de los planes de innovación de la Fundación y la Política de Gestión de Calidad, basada en el modelo de Excelencia Europea en la Gestión EFQM.
- ❖ Generación de Valor Social. El Propósito de Fundación Atenea no es otro que la generación de valor social, trabajando por la inclusión social plena de las personas en situación de vulnerabilidad grave, guiada por los principios de los valores universales, y la defensa de los derechos y libertades fundamentales. Con el fin de comprobar el cumplimiento de nuestro Propósito, la Política de Medición de Impacto se basa en el Modelo de Contabilidad Social.



Fig. 1. Pilares del Sistema de Integridad Social de Fundación Atenea Grupo GID.

2. ALCANCE.

La Política de Cumplimiento Normativo será de aplicación a todas las personas integrantes del Órgano de Gobierno, el equipo directivo y a todo el personal contratado, voluntario o personas en prácticas formativas; a quienes actúen en representación de la Fundación, así como a personas penadas que se encuentren realizando Trabajos en Beneficio de la Comunidad en la Fundación, y a todos aquellos agentes con los que la Entidad se relaciona en el desarrollo de su actividad.

El sistema de gestión, como proceso continuo de identificación, gestión y mitigación de riesgos éticos, penales o económico-financieros, vinculará y se aplicará a todos los proyectos, equipos profesionales y voluntarios, áreas y departamentos territoriales a través de los cuales la Fundación desarrolla su actividad.

3. NORMATIVA DE REFERENCIA.

El conjunto de normativas de referencia de la Fundación, y que por tanto son de aplicación a la presente Política de Cumplimiento Normativo, son las siguientes:

3.1. El conjunto de leyes y otras normas estatales, autonómicas, locales o sectoriales, de aplicación a la organización y a las actividades de la Fundación, siendo las principales, de entre las estatales y, entre otras, las siguientes:

- ☐ Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- ☐ Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- ☐ Ley Orgánica 7/2012, de 27 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal en materia de transparencia y lucha contra el fraude fiscal y en la Seguridad Social.
- ☐ Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- ☐ Circular 1/2016, de la Fiscalía General del Estado, sobre la responsabilidad penal de las personas jurídicas tras la reforma del Código Penal.
- ☐ Ley Orgánica 1/2019, de 20 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, para

transponer Directivas de la Unión Europea en los ámbitos financiero y de terrorismo, y abordar cuestiones de índole internacional.

- Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.
- Ley 26/2007, de 23 de octubre, de Responsabilidad Medioambiental.
- Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de evaluación ambiental.
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
- Ley Orgánica 7/2021, de 26 de mayo, de protección de datos personales tratados para fines de prevención, detección, investigación y enjuiciamiento de infracciones penales y de ejecución de sanciones penales.
- Real Decreto 268/2022, de 12 de abril, por el que se modifica el Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario.
- Instrucción 2/2019, de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, para la Intervención de Organizaciones No Gubernamentales, Asociaciones y Entidades Colaboradoras en el Ámbito Penitenciario.
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.
- Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo.
- Ley Orgánica 6/2011, de 30 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 12/1995, de 12 de diciembre, de represión del contrabando.
- Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo.
- 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.
- Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.
- Ley 2/2019, de 1 de marzo, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, y por el que se incorporan al ordenamiento jurídico español la Directiva 2014/26/UE del Parlamento Europeo y del

- Consejo, de 26 de febrero de 2014, y la Directiva (UE) 2017/1564 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de septiembre de 2017.
- Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social.
 - Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
 - Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula la comunicación del contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquella.
 - Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.
 - Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
 - Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
 - Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
 - Art. 30 LPRL ampliado por el Art. 10 del R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
 - Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.
 - Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes en materia agraria y de aguas en respuesta a la sequía y al agravamiento de las condiciones del sector primario derivado del conflicto bélico en Ucrania y de las condiciones climatológicas, así como de promoción del uso del transporte público colectivo terrestre por parte de los jóvenes y prevención de riesgos laborales en episodios de elevadas temperaturas.
 - Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado.
 - Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios.
 - Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.
 - Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas.
 - Normativa relativa al Impuesto de Actividades Económicas, Impuesto del Valor Añadido e Impuesto de Sociedades.
 - Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social.

3.2. La normativa interna:

Del mismo modo, forman parte de la Política de Cumplimiento Normativo, y como tales deben ser cumplidas y observadas por todas las personas incluidas en el Apartado 2, titulado “Alcance”, las siguientes:

- ☐ El Código Ético y de Conducta y el Régimen Disciplinario asociado.
- ☐ La Política de Transparencia y Buen Gobierno.
- ☐ El Plan de Cumplimiento Normativo.
- ☐ La Declaración de Derechos de las personas beneficiarias de los programas.
- ☐ El Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
- ☐ El Procedimiento interno para la Promoción, Selección y Contratación de Personal.
- ☐ El vigente Acuerdo interno de Mejoras al Convenio Colectivo estatal de Acción e Intervención Social.
- ☐ La política de usos digitales.
- ☐ La Política de desconexión digital.
- ☐ La Política de Protección a la Infancia.
- ☐ El Manual de Buenas Prácticas Medioambientales.
- ☐ El Plan de Igualdad y Protocolo contra el acoso sexual y contra las violencias sexuales y por razones de género.
- ☐ El Plan de Medidas y Protocolo contra el acoso hacia personas LGTBIAQ.
- ☐ El Plan de Diversidad y Protocolo contra el acoso laboral y discriminación por razón de sexo, género, etnia, edad, discapacidad, creencias religiosas o cualquier otra circunstancia personal o social protegida por la Constitución española y por las leyes vigentes en materia de igualdad, inclusión y diversidad.
- ☐ El Plan de Voluntariado.
- ☐ La Política de Compras y de relación con Proveedores.
- ☐ El Plan de Cumplimiento Penal.

4. MODELO DE CUMPLIMIENTO.

El modelo de cumplimiento por el que se rige la Fundación contiene los siguientes elementos básicos:

- A. La Política de Cumplimiento Normativo, con los procesos, planes y procedimientos asociados.
- B. La Unidad Responsable de Cumplimiento y su Reglamento de Funcionamiento.
- C. El Código Ético y de Conducta, con el Régimen Disciplinario asociado.

D. Los Canales de consulta y denuncia.

5. UNIDAD RESPONSABLE DE CUMPLIMIENTO.

Es el órgano colegiado encargado de supervisar el funcionamiento y la eficacia del modelo de cumplimiento, quien actuará con completa autonomía, independencia e imparcialidad en el desarrollo de sus funciones, evitando cualquier tipo de conflicto de interés, y dotándose para ello de los recursos materiales necesarios, que deberán estar debidamente justificados, así como de su Reglamento interno de Funcionamiento.

La Unidad Responsable de Cumplimiento estará formada por los siguientes cargos y puestos de la Entidad:

- ✓ La Oficialía de Cumplimiento, que estará desempeñada por la Dirección Ejecutiva de la Entidad, y quien tomará a su cargo la dirección y supervisión de las actuaciones, siendo la máxima responsable de la Unidad, para lo que conocerá en profundidad los procesos y procedimientos de la Entidad y se encargará de gestionar las responsabilidades en materia de cumplimiento normativo.
- ✓ Tres vocalías, adscritas a cada una de las tres siguientes áreas de la Entidad:
 - o Área de Finanzas, Administración y Recursos Humanos.
 - o Área de Innovación y Desarrollo Organizacional.
 - o Coordinación representativa del Área de Intervención Social.

En el desarrollo de sus funciones, la Unidad podrá asistirse de ayuda externa experta en Compliance.

Son funciones de la Unidad Responsable de Cumplimiento, las siguientes:

- ✓ La planificación, calendarización y control del funcionamiento del Plan de Cumplimiento Normativo.
- ✓ La actualización del diagnóstico interno y externo, así como las propuestas y planificación de nuevas medidas, incorporando modificaciones en la organización y en la normativa, en el Plan de Cumplimiento Normativo.
- ✓ La comunicación interna y externa relativa al Cumplimiento Normativo, y la elaboración, implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Cumplimiento Normativo.
- ✓ Las reuniones periódicas de seguimiento.
- ✓ Las reuniones con las personas responsables de los procesos de la organización.
- ✓ El registro documental, incluyendo actas de las reuniones.

- ✓ El asesoramiento y sensibilización.
- ✓ La evaluación de conocimientos y necesidades formativas, y el desarrollo de formaciones.
- ✓ La atención y soporte de consultas externas e internas.
- ✓ La recepción y gestión de denuncias.
- ✓ La eventual participación en procesos judiciales.
- ✓ Los informes de evaluación y reporte al órgano de gobierno de posibles riesgos de incumplimiento normativo.
- ✓ La evaluación de su funcionamiento interno, implementando, en su caso, las medidas necesarias para la mejora de su gestión.

En su composición, funcionamiento y gestión de sus responsabilidades, la Unidad Responsable de Cumplimiento respetará en todo momento la Política de Transparencia y los principios de Igualdad, Inclusión y Diversidad.

Con periodicidad semestral, la Unidad enviará al Patronato un informe de seguimiento y evaluación de las tareas desarrolladas y de la situación de la Fundación en materia de cumplimiento normativo, detallando, entre otros aspectos: el número de consultas y denuncias recibidas y la gestión realizada con respecto a las mismas; las actuaciones en materia de comunicación, sensibilización y formación, así como lo actuado en materia de prevención y reducción de riesgos.

6. CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA.

El Código Ético y de Conducta forma parte esencial de la presente Política de Cumplimiento Normativo y como tal se desarrolla en el Anexo I.

7. CANALES DE CONSULTA Y DENUNCIAS.

La Fundación debe facilitar el envío, por cualquier persona, de comunicaciones relativas a cualquier tipo de incumplimiento legal que haya podido tener lugar en su ámbito de actuación.

Para ello, se establecen los canales de consulta y denuncia que se recogen en el Código Ético y de Conducta y que son los siguientes:

- ✓ Canal de consultas:
consulta.cumplimiento@fundacionatenea.org
- ✓ Canal interno para denuncias relativas a cualquier situación de acoso o violencia sexual o por razón de género, así como en el caso de acoso o violencia contra personas LGTBIQA:

comisionacoso@fundacionatenea.org

- ✓ Canal interno para denuncias relativas a cualquier otra situación de discriminación o incumplimiento en materia laboral, incluido el abuso de poder:
incumplimientolaboral@fundacionatenea.org
- ✓ Canal mixto para denuncias relativas al cumplimiento normativo (presuntos ilícitos que contravengan la normativa estatal, autonómica, local o sectorial de aplicación en la Fundación):
canaldenuncias@fundacionatenea.org

En el proceso de recepción y gestión, tanto de las consultas como de las denuncias, se respetará y se dará cumplimiento a la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de octubre de 2019 relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión, garantizándose la confidencialidad y los derechos, tanto de las personas denunciantes como de las personas denunciadas.

8. DILIGENCIA DEBIDA.

Además del establecimiento, gestión, seguimiento y evaluación de los canales de consulta y denuncia, la Diligencia Devida incluye la elaboración e implantación de un sistema eficaz de identificación, gestión y mitigación de riesgos, que se concreta en el Plan de Cumplimiento Normativo.

A su vez, la Política de Cumplimiento Normativo, especialmente en todo aquello que afecta al Cumplimiento Penal, comprende el *Perímetro Penal* de las actividades de la Fundación. Por ello, las alianzas y colaboraciones con entidades, redes y empresas, la relación con los principales proveedores, así como, en su caso, los eventuales procesos de fusión con otra entidad social, tendrán en cuenta las normas de debida diligencia, no contratándose o suspendiendo de inmediato cualquier relación con entidades, redes o empresas que se encuentren condenadas o incurso en un proceso relativo a incumplimiento penal.

Del mismo modo, los procedimientos de selección de personal de nueva incorporación, incluirán una referencia explícita a la obligación de las personas responsables de la selección, de garantizar que las personas seleccionadas no son sujeto de impedimento por incompatibilidad alguna, y que no hayan sido condenadas o se encuentren incurso en

procedimientos penales por causas directa o indirectamente relacionadas con el desempeño del puesto de trabajo ofertado.

En cualquier caso, y como requisito previo imprescindible para la contratación externa de personal, o bien para su promoción interna, la persona seleccionada deberá haber firmado la documentación que acredite que la Fundación le ha hecho entrega de la Política de Cumplimiento Normativo y del Código Ético y de Conducta, junto con el Régimen Disciplinario asociado, que conoce tales documentos y que se muestra de acuerdo y conforme con todos sus contenidos.

Las personas que, eventualmente, desarrollen en la Fundación labores de voluntariado, deberán cumplir con los mismos requisitos previos indicados en los dos párrafos anteriores para las personas trabajadoras.

La Fundación, con independencia de la aplicación del Régimen Disciplinario interno, informará a las autoridades de cualquier infracción penal de la que haya obtenido conocimiento y que se haya producido en su ámbito de actuación.

9. FORMACIÓN.

La formación resulta un elemento indispensable para la consecución de los fines perseguidos por la Política de Cumplimiento Normativo. Por ello, la Unidad Responsable de Cumplimiento supervisará la inclusión de formación adecuada, dentro de los planes anuales de formación de la Entidad, junto a las actuaciones que resulten necesarias en materia de comunicación, concienciación y sensibilización a las personas trabajadoras y voluntarias de la Fundación.

10. INTEGRIDAD Y TRANSPARENCIA.

Las políticas, planes y procedimientos derivados de la presente Política de Cumplimiento Normativo cumplirán con los más altos estándares de integridad y transparencia activa, con las limitaciones establecidas por la legislación vigente, el Convenio Colectivo y el resto de normativa de aplicación.

En particular, y sin que la mención suponga exhaustividad, se estará a las limitaciones impuestas por la normativa sobre protección de datos; sobre protección de la dignidad de las personas y su derecho al honor, a la intimidad y a su propia imagen; sobre la violación del secreto de correspondencia; sobre los delitos relativos a la propiedad intelectual e

industrial, al mercado y a los consumidores, y, en general, sobre la violación de secretos de obligada reserva que puedan producir perjuicios a la Fundación y/o al resto de entidades, redes, empresas, Administraciones Públicas o cualquier otra institución colaboradora o con la que la Fundación mantenga un contrato, convenio o cualquier otro tipo de relación.

Todas las políticas, planes y procedimientos derivados de la presente Política de Cumplimiento Normativo, mantendrán la perspectiva de género y atenderán a las normas establecidas relativas a la Igualdad, la Inclusión y la Diversidad.

11. REVISIÓN DE LA POLÍTICA DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO.

La presente Política de Cumplimiento Normativo se revisará inicialmente al concluir el proceso de análisis y evaluación de riesgos derivado del Plan de Cumplimiento Normativo, y en lo sucesivo con periodicidad anual.

12. FECHA DE FIRMA Y VIGENCIA.

La fecha de aprobación y firma de la presente Política de Cumplimiento Normativo por el Patronato de la Fundación es el **4 de julio de 2025**, fecha a partir de la cual entrará en vigor.



Fundación Atenea

VALORES UNIVERSALES PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL.

POLÍTICA DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO DE FUNDACIÓN ATENEA GRUPO GID.

ANEXO I. CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA.

ELABORADO	REVISADO	APROBADO
Fecha: 2.03.2025	Fecha: 3 marzo- 4 julio 2025	Fecha: 4.07.2025
Nombre: Dirección Ejecutiva.	Nombre: Equipo Directivo Equipo Colaborador	Nombre: Patronato de la Fundación.

HISTÓRICO DE MODIFICACIONES:

Fecha de aprobación:	Revisión n°:	Motivo de la modificación:
4 de julio de 2025.	1	Primera versión del documento.

PREÁMBULO.

El presente documento se elabora en el marco de la Política de Cumplimiento Normativo de Fundación Atenea, así como del Plan Estratégico 2023-2026, cuyo Eje 2 -Objetivo 2.1.1- establece la conveniencia de definir e implementar un Código Ético que guíe la actividad cotidiana de la Fundación a todos sus niveles, como parte del desarrollo y de la puesta en práctica efectiva de su Propósito, sus valores y sus principios rectores.

Por su parte, el vigente Convenio Colectivo estatal de Acción e Intervención Social, aconseja y prevé implícitamente la generalización del desarrollo de un código ético en cada entidad del Tercer Sector, cuando en el apartado C.16 de su artículo 40, incluye dentro del régimen sancionador, la tipificación de “la vulneración grave del código ético y de conducta establecido por la organización” como falta muy grave, lo que adicionalmente obliga a las entidades a concretar medidas y valores, y a precisar la consideración de las faltas relativas al código ético, evitando inseguridades y potenciales arbitrariedades tanto para la organización como para las personas trabajadoras.

Por otra parte, la elaboración, aprobación y aplicación del presente Código Ético constituye una herramienta eficaz para guiar las actividades de la Fundación en cualquiera de sus diferentes ámbitos, y representa un impulso imprescindible para el logro de su más completo Sistema de Integridad Social, que no sólo apoye el Cumplimiento Normativo, sino que sirva para renovar las necesarias consideraciones éticas, tanto a la hora de diseñar, desarrollar y medir el impacto de nuestros proyectos, como en el ámbito de nuestras relaciones externas, de nuestra participación en las redes locales, autonómicas, nacionales o internacionales; la forma en la que nos relacionamos con las administraciones públicas, empresas y otras instituciones y, en definitiva, la pregunta sobre cuál es nuestra precisa aportación a la sociedad y a ese universo del conocimiento, la investigación y la intervención social.

El código ético nos ayuda a cumplir nuestra misión, dotando de mayor calidad a nuestros proyectos, a nuestra organización y a la atención que prestamos a las personas más vulnerables, que son la razón de ser de la Fundación.

Finalmente, nuestra Fundación se encuentra comprometida con el escrupuloso cumplimiento del marco normativo y legislativo que le es de aplicación, y especialmente con la normativa de carácter tributario, económico-financiero así como con la normativa relativa a la protección contra el blanqueo de capitales y la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

Por todo ello, el Patronato de Fundación Atenea Grupo GID ha aprobado el presente Código Ético y de Conducta (en adelante, el Código o el Código Ético), en el que se proclaman el Propósito, los valores y los principios rectores de la actividad de la Fundación, así como las normas básicas de conducta inspiradas en ellos.

Con el fin de dotarle de utilidad real, este Código no es una mera proclamación de intenciones, sino una norma interna vinculante para todas las personas que trabajan en la Fundación, así como para quienes la dirigen y gobiernan. Establece las pautas de comportamiento que debemos seguir para ajustar nuestra conducta a nuestro Propósito y Misión, así como a nuestros valores y principios rectores, que definen nuestra identidad y marcan las actitudes que, aplicadas diariamente por todas las personas que trabajamos en la Fundación, nos permiten realizarlos.

La observancia del Código no es sólo un ejercicio de responsabilidad jurídica y social, sino la expresión de un compromiso ético de todas las personas integrantes de la Fundación, poniendo en primer lugar la atención a las personas y actuando, en nuestro empeño conjunto, como un solo equipo.

ÍNDICE.

1. Propósito, Valores y principios rectores de la actividad de Fundación Atenea.	18.
2. Ámbito de aplicación y limitaciones.	22.
3. Normas éticas y de conducta:	24.
3.1. Primeras consideraciones de carácter general.	24.

3.2. Conducta con las personas beneficiarias de nuestros proyectos y programas.	26.
3.3. Conducta con nuestras compañeras y compañeros.	30.
3.4. Conducta con la Entidad.	34.
3.5. Conducta con las entidades, redes e instituciones que conforman nuestro ecosistema.	43.
3.6. Compromiso con la sociedad.	44.
4. Obligatoriedad y aplicación del Código. Canal de denuncias.	49.
5. Régimen Disciplinario.	52.
6. Revisión del Código Ético y de Conducta.	57.
7. Fecha de firma y vigencia.	57.

1. PROPÓSITO, VALORES Y PRINCIPIOS RECTORES DE LA ACTIVIDAD DE FUNDACIÓN ATENEA.

Fundación Atenea Grupo GID es una organización sin ánimo de lucro que desarrolla, de manera profesionalizada, proyectos y programas de innovación, investigación, formación y sensibilización en materia de problemas sociales, así como de intervención social dirigida a personas en situación o riesgo de grave exclusión, desarrollando su labor desde un enfoque de derechos para favorecer la autonomía de las personas y mejorar su calidad de vida y su inclusión más plena en la sociedad.

En el desarrollo de su actividad, los equipos profesionales de Fundación Atenea se rigen por una serie de principios clave, que guían y apoyan el cumplimiento de su misión, como son:

Los valores universales.

En un entorno global incierto, Fundación Atenea renueva su compromiso con los principios y valores recogidos en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos así como otros marcos internacionales tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y los Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, que nos recuerdan que todos los seres humanos tenemos igual valor y que como tales somos portadores de los mismos derechos y libertades, que son y deben seguir siendo individuales, es decir reconocidos a cada ser humano con independencia de su tribu, su raza, su etnia, credo, sexo, género, edad o cualquier otra circunstancia personal o social.

La evidencia científica y la racionalidad.

El trabajo de Fundación Atenea parte siempre de los resultados actualizados de la investigación científica sobre los problemas sociales que deben ser afrontados. Para ello, se nutre de los estudios realizados por su propio Área de Gestión del Conocimiento, así como de otras aportaciones de prestigio provenientes del ámbito académico. A su vez, la evaluación de procesos y resultados de los proyectos de intervención social, nutren y actualizan la investigación propia, en un círculo virtuoso de investigación-formación-intervención-sensibilización que ha mostrado su eficacia a lo largo de la historia de la Fundación, y que, a través de nuestras Jornadas y Seminarios, así como de nuestros programas de formación, puede ser compartida con todos y todas las entidades sociales y profesionales del Tercer Sector.

Responsabilidad y eficiencia.

Como organización sin ánimo de lucro, Fundación Atenea garantiza que todos sus recursos se encuentran a disposición de sus fines, es decir a sus proyectos de prevención e intervención social, así como de innovación, investigación, formación y sensibilización.

Nuestra principal responsabilidad es perseguir la innovación social y la mejora continua de la calidad de nuestros proyectos, pero también lo es la utilización de los recursos públicos y privados con la máxima eficiencia y transparencia, tal y como exige el marco actual de rendición de cuentas.

La orientación al dato de los equipos profesionales, contribuirá a que la organización registre, analice y evalúe su actividad, cumpliendo con los estándares de calidad, lo que permitirá mejorar sus procesos y generar conocimiento, contribuyendo a la puesta en marcha en la entidad de la

contabilidad social, que ya está permitiendo cuantificar el impacto social que la actividad de la Fundación revierte a la sociedad.

La organización se constituyó con el deseo de ofrecer una respuesta profesional a los efectos devastadores que la epidemia de la heroína estaba provocando en la juventud española y sus familias. La profesionalización en el desarrollo de las actuaciones de Fundación Atenea es clave para contribuir a la mejora de la población más vulnerable, por lo que incidiremos en la mejora de las competencias profesionales de los equipos de Fundación Atenea para lograr un impacto positivo en la sociedad.

Igualdad, inclusión y diversidad.

Porque nos reconocemos en los y las demás y en la diversidad de sus situaciones, porque sabemos que las vidas de cada uno de nosotros y de nosotras pueden verse atravesadas en cualquier momento por cualquier tipo de dificultad, y que ello a menudo se produce fuera de nuestros ámbitos de control, nuestro enfoque de la igualdad no puede ser otro que el de la igualdad de capacidades.

Al identificar todo lo que es necesario para una vida digna, a lo largo de toda la trayectoria vital de las personas, el enfoque de las capacidades se muestra más apto que la igualdad de oportunidades para preservar derechos y libertades.

El compromiso de Fundación Atenea con la igualdad, la inclusión y la diversidad se establece en su Marco Teórico de referencia, identificando los diferentes factores de exclusión que afectan directamente a las personas y sobre los que es necesario trabajar, incorporando una perspectiva global que visibilice las desigualdades - producidas fundamentalmente por el sexo, la orientación sexual o la identidad de género, la edad, el lugar de procedencia, la diversidad cultural, la diversidad de capacidades o la clase social- y que permita incidir sobre ellas.

La incorporación de la perspectiva de género en la intervención social que desarrolla la Fundación, contribuirá a minimizar la brecha existente entre mujeres y hombres y contrarrestar las desigualdades existentes.

Complementariedad y trabajo en red.

Fundación Atenea se siente parte de una gran red de redes que abarca tanto instituciones públicas como privadas, que trabajan en común para aumentar la calidad de vida de las personas vulnerables, así como para la investigación de los problemas sociales, la formación de profesionales y la sensibilización de las poblaciones.

La mejor forma de asegurar la máxima eficacia en nuestra tarea es la cooperación y coordinación con la red de recursos públicos y privados que trabajan, al igual que nuestra Fundación, para ayudar a las personas en situación de grave exclusión social o en riesgo de estarlo. De este modo, podemos mejorar aprendiendo de otras experiencias, evitar posibles duplicidades y adaptar mejor nuestros esfuerzos a sus necesidades reales.

Este trabajo en red, también entendido como trabajo interno, supondrá un avance en nuestro compromiso con la mejora y el aprendizaje continuo como profesionales y como organización para poder contribuir a la mejora de la vida de las personas para las que trabajamos.

Fomento de la Autonomía y la Participación de las personas beneficiarias de nuestros proyectos y programas.

La Fundación Atenea entiende la intervención social como un acompañamiento en el proceso de restitución de derechos y libertades de las personas y, en definitiva, de su autonomía plena, potenciando la activación de sus propias capacidades y responsabilidades.

Las situaciones en las que se encuentran son complejas y diversas. Por ello, es necesario adaptarse a las necesidades de cada persona y a cada situación, trabajando con itinerarios individualizados y acordados de antemano, flexibilizando igualmente herramientas y tiempos al momento en el que se encuentra cada una de ellas.

Para ello, nada mejor que fomentar su participación, tanto individual como grupal, creando espacios de encuentro entre las personas participantes y usuarias de los recursos, y entre las personas usuarias y los equipos de profesionales de la Fundación, donde poder hablar de lo humano y lo divino, potenciar el adueñamiento de sí a través de la relación con los demás, y también donde poder escucharlas y aprender de ellas para mejorar día a día la calidad de nuestros recursos.

Conoce lo que dice la Agenda 2030 sobre los valores universales:

<https://unsdg.un.org/es/2030-agenda/valores-universales>

Por otro lado, no debemos olvidar que nuestra actividad tiene repercusiones en nuestra sociedad y, en concreto, en las comunidades en las que dicha actividad se desarrolla. La atención a nuestros compromisos y la generación de valor real para las personas beneficiarias de nuestros proyectos, para las Administraciones y otras Instituciones financiadoras públicas y privadas, así como para las redes de recursos y las comunidades y territorios en los que

tenemos presencia, resulta fundamental para que nuestra actividad sea sostenible, útil y responsable.

La generación de valor real para todas las personas concernidas por nuestras actividades, así como la integridad, la pluralidad, el respeto, la transparencia y la responsabilidad son nuestros máximos valores.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y LIMITACIONES.

Este Código Ético y de Conducta es de aplicación en todos los proyectos, programas y actividades desarrollados por Fundación Atenea, en cualquier área, ámbito o territorio y a todos los niveles de responsabilidad. En consecuencia, es de obligado cumplimiento para todos sus empleados y empleadas, personas voluntarias, así como para quienes la dirigen y gobiernan, en todas las actividades derivadas de su puesto de trabajo, posición o cargo en la Fundación, respetando lo previsto en la normativa que les sea de aplicación, y otros documentos que regulen sus funciones, derechos y obligaciones.

Este Código podrá extender su ámbito de aplicación a otras personas o entidades vinculadas empresarial o profesionalmente con la Fundación cuando, por la naturaleza de dicha vinculación, su actuación profesional pueda afectar, en alguna medida, a la reputación de Fundación Atenea o generar para la Entidad algún tipo de responsabilidad.

Forma parte del presente Código Ético y de Conducta, la normativa interna de la Fundación y, en concreto, las siguientes políticas, planes, protocolos y procedimientos:

- ☐ El Código Ético y de Conducta y el Régimen Disciplinario asociado.
- ☐ La Política de Transparencia y Buen Gobierno.
- ☐ El Plan de Cumplimiento Normativo.
- ☐ La Declaración de Derechos de las personas beneficiarias de los programas.
- ☐ El Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
- ☐ El Procedimiento interno para la Promoción, Selección y Contratación de Personal.
- ☐ El vigente Acuerdo interno de Mejoras al Convenio Colectivo estatal de Acción e Intervención Social.
- ☐ La Política de usos digitales.
- ☐ La Política de desconexión digital.
- ☐ La Política de Protección a la Infancia.
- ☐ El Manual de Buenas Prácticas Medioambientales.
- ☐ El Plan de Igualdad y Protocolo contra el acoso sexual y contra las violencias sexuales y por razones de género.
- ☐ El Plan de Medidas y Protocolo contra el acoso hacia personas LGTBIAQ.

- ☐ El Plan de Diversidad y Protocolo contra el acoso laboral y discriminación por razón de sexo, género, etnia, edad, discapacidad, creencias religiosas o cualquier otra circunstancia personal o social protegida por la Constitución española y por las leyes vigentes en materia de igualdad, inclusión y diversidad.
- ☐ El Plan de Voluntariado.
- ☐ La Política de Compras y de relación con Proveedores.
- ☐ El Plan de Cumplimiento Penal.

La aplicación del Código Ético, en ningún caso podrá dar lugar a la vulneración de las disposiciones legales aplicables. De ser apreciada tal circunstancia, el contenido del Código deberá ajustarse a lo previsto en dichas disposiciones legales.

La aplicación del Código Ético y de Conducta, no deberá entenderse, en ningún caso, como una limitación de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores. Las obligaciones del Código sólo serán vinculantes en cuanto que sean compatibles con las disposiciones del derecho del trabajo y el convenio colectivo de aplicación.

Este Código no modifica las relaciones de trabajo entre la Fundación y sus empleadas y empleados, ni constituye un contrato de trabajo o promesa de empleo, pero forma parte del conjunto más amplio de las obligaciones contenidas en toda relación contractual, de cualquier trabajador o trabajadora de la Entidad.

Este Código prevalecerá sobre la regulación interna de centros de trabajo o proyectos concretos de la Fundación que pudiera contradecirlo, salvo que aquella establezca requisitos de conducta, no contrarios sino más exigentes, en cuyo caso tales requisitos también serán exigibles en tal proyecto o centro de trabajo, sin menoscabo de las normas contenidas en este Código.

3. NORMAS ÉTICAS Y DE CONDUCTA.

3.1. PRIMERAS CONSIDERACIONES DE CARÁCTER GENERAL.

Todas las personas que formamos parte de Fundación Atenea, debemos comportarnos de manera íntegra y responsable, con respeto a las leyes y las normas aplicables, con la prudencia y profesionalidad que corresponde al impacto social de nuestra actividad y a la confianza que las personas usuarias de nuestros proyectos, así como las instituciones financiadoras y las redes y comunidades en las que se desarrolla nuestra labor, han depositado en nosotras y nosotros.

Recuerda igualmente que nuestra conducta tiene impacto en la propia imagen de la Fundación.

Dentro de nuestra cultura corporativa, la integridad debe estar en el centro de todo lo que hacemos, con unos principios de actuación que implican:

- (i) vivir nuestros valores, siendo coherentes entre lo que decimos y hacemos,
- (ii) actuar con honestidad, respeto y responsabilidad en nuestra relación con las personas usuarias, compañeras y compañeros, con la sociedad y con la propia Entidad,
- (iii) conocer y respetar los límites siguiendo las leyes y normativa vigentes en cada momento,
- (iv) conocer y respetar los compromisos adquiridos con las instituciones financiadoras de los proyectos,
- (v) evitar y actuar ante comportamientos inadecuados.

El Código no puede contemplar todas las situaciones que pueden plantearse a una persona trabajadora en un campo de actividades tan amplio como el de la Fundación, pero establece pautas claras de conducta. Tu obligación es aplicar los principios inspiradores del Código y, si en un caso concreto te surge una duda sobre cómo proceder o tienes dudas sobre la interpretación del contenido del mismo, te animamos a comentarlo con tu responsable o acudir al Canal de Consulta del Código Ético gestionado por la Unidad Responsable de Cumplimiento.

Acude al canal de consultas sobre el Código Ético y el Plan de Cumplimiento Normativo:

consulta.cumplimiento@fundacionatenea.org

Como integrante de Fundación Atenea, tu obligación es:

- ☐ Conocer y aplicar las pautas de comportamiento establecidas en este Código, así como la regulación interna que las desarrollan y complementan.
- ☐ Participar en las acciones periódicas de formación de carácter obligatorio y sensibilización sobre esta materia a fin de lograr la excelencia en la conducta profesional.
- ☐ No tolerar, en el desempeño de tus funciones profesionales, comportamientos que se separen del Código o que pueden vulnerar la regulación interna que lo complementa o la legislación aplicable. Si observas o alguien te informa sobre una actuación o situación relacionada con la Fundación que pueda ser contraria a este Código, sin perjuicio de que puedas informar a tu responsable, debes comunicarlo a través del Canal de Denuncia. Esta comunicación la puedes realizar de forma anónima si lo deseas.

Antes de tomar una decisión, o realizar alguna acción en el desempeño de tu trabajo, deberías plantearte las siguientes [preguntas clave](#):

1. ¿Vulnera alguna ley o regulación?
2. ¿Es contraria al Propósito, los valores, los principios rectores, el Código Ético o cualquier otra de las normas internas de Fundación Atenea?
3. ¿Es contraria, o entorpece el cumplimiento de los compromisos adquiridos con la Administración Pública o Institución financiadora?
4. ¿Mi comportamiento podría ser considerado como inadecuado, desconsiderado o poco profesional?

Si la respuesta es Sí ante cualquiera de estas preguntas, no lo hagas (o piensa en cómo puedes hacerlo de otra forma para que la respuesta sea NO). Si tienes dudas, ponte en contacto con el Canal de Consulta de la Unidad Responsable de Cumplimiento.

En Fundación Atenea nos tomamos muy en serio el cumplimiento normativo, el respeto a nuestros compromisos, así como la protección de las personas beneficiarias de nuestros proyectos y de todas nuestras compañeras y compañeros. Por ello, las personas que realicen cualquier denuncia de buena fe, cualquiera que sea su nivel de responsabilidad, intentando evitar incumplimientos o el sufrimiento de una situación no tolerable en nuestra Fundación, estarán protegidas por la Entidad ante la eventualidad de cualquier posible tipo de represalia.

Por su parte, y por las mismas razones, las normas contenidas en cualquiera de los apartados del presente Código, no podrán ser invocadas ni utilizadas injustificadamente y sin fundamento alguno, para perjudicar intencionalmente o

menoscabar la imagen o el derecho al honor, a la privacidad y a la intimidad de cualquier persona beneficiaria de nuestros proyectos, o de cualquier compañero o compañera de la Fundación, cualquiera que sea su nivel de responsabilidad.

3.2. CONDUCTA CON LAS PERSONAS BENEFICIARIAS DE NUESTROS PROYECTOS Y PROGRAMAS.

3.2.1. Una intervención social ética bajo el Marco Teórico de Fundación Atenea.

El fin último de Fundación Atenea es el de prevenir y actuar para mejorar la calidad de vida de las personas en situación de vulnerabilidad grave, desde un enfoque bio-psico-social, basado en derechos y en los valores universales, y bajo las directrices inspiradas en nuestro Marco Teórico, como modelo para la intervención social.

En el desempeño de tu trabajo en nuestra Entidad, tu obligación es conocer el Marco Teórico de Fundación Atenea, y desarrollar tus actividades respetando el escrupuloso cumplimiento de los compromisos adquiridos con las Administraciones Públicas y las instituciones financiadoras de los proyectos.

Además, debes conocer y respetar la Declaración de Derechos de las Personas Usuarias de nuestros programas y proyectos, tal y como se recoge a continuación:

3.2.2. Declaración de Derechos de las Personas Usuarias.

3.2.2.1. Derechos generales:

El objeto de Fundación Atenea es facilitar procesos de prevención e intervención social con personas en situación de vulnerabilidad para mejorar todos sus ámbitos (individual, familiar, sanitario y sociolaboral). Las personas participantes de los programas y proyectos de Fundación Atenea tienen derecho a desarrollar una vida independiente y a desenvolverse de forma autónoma en la medida de sus posibilidades. Todos los programas de prevención e intervención social deben incrementar la responsabilidad individual para alcanzar este objetivo.

La participación en los programas de Fundación Atenea es voluntaria y, por tanto, basada en el libre consentimiento, sin que pueda estar mediatizada por amenazas, coacciones o miedo.

No obstante, las personas participantes adquieren el compromiso de facilitar una convivencia ordenada, manteniendo una conducta adaptada

y respetuosa con el personal del centro y con el resto de personas usuarias, respetando las normas generales, cuidando del material común, cumpliendo con los horarios y, en su caso, con cualquier otra norma del centro.

A su vez, las personas usuarias tienen derecho a la participación en la vida del proyecto, con espacios para conocer y coincidir con otras personas usuarias del mismo recurso, pudiendo proponer actividades conjuntas dentro del proyecto, o pudiendo transmitir y debatir sugerencias de mejora de la intervención o para la convivencia en el centro.

Las personas usuarias tienen garantizado el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo, orientación o identidad sexual, expresión de género, características sexuales, edad, discapacidad, origen étnico o racial, estado de salud, religión, situación familiar u otra condición personal o social; promoviendo así un entorno laboral diverso, equitativo y respetuoso.

Las creencias y convicciones ideológicas, religiosas o políticas de las personas usuarias deben ser respetadas (siempre que no representen actos de coacción o amenaza hacia otras personas usuarias, hacia el personal de la Fundación o dañen la convivencia).

En sus proyectos y programas, Fundación Atenea velará por la protección de la integridad física y psíquica de las personas, así como por el respeto a su intimidad.

Las personas usuarias tienen derecho a expresar y manifestar su orientación sexual e identidad de género, y a decidir libre y responsablemente sobre su vida sexual y reproductiva, en un marco ético y respetuoso, a su vez, con los derechos y libertades de otras personas, siempre con el respeto debido a la intimidad y confidencialidad.

Las personas usuarias deben ver promocionado su acceso a la cultura y a la educación.

Las personas participantes y usuarias de nuestros programas y proyectos, no pueden ejercer estos derechos con la finalidad de limitar los de ninguna otra persona o de perjudicar el trabajo del personal técnico o profesional (“abuso de derecho”).

3.2.2.2. Derechos vinculados a la información y la protección de datos.

Los datos recabados por los equipos de Fundación Atenea estarán siempre sometidos a la legislación vigente aplicable en materia de protección de datos de carácter personal, y sólo podrán ser recogidos,

tratados, almacenados o facilitados a otros programas de intervención comunitaria con el consentimiento informado y expreso de la persona titular de los datos. Para ello, cada proyecto deberá adaptar el modelo tipo de consentimiento informado atendiendo a los objetivos y el marco del proyecto o servicio concreto del que se trate.

Tales datos serán recogidos en una ficha personal, a la que tendrá acceso la persona usuaria, su tutor si es menor, o la persona que asuma una función colaboradora si su capacidad está limitada de acuerdo con el Código Civil. Como trabajador/a de Fundación Atenea eres responsable de la custodia y seguridad de los datos recogidos, a través del almacenamiento físico bajo llave, o bien a través de la creación de contraseñas seguras en los accesos y en la protección de archivos descargables con datos personales.

Fundación Atenea colaborará con asistencia jurídica que se facilite a las personas usuarias, a fin de que la intervención penal o disciplinaria en otros ámbitos no perjudique la intervención que se presta en los programas y proyectos de la Fundación.

Fundación Atenea facilitará a las personas usuarias toda la información sobre las ayudas públicas a las que tienen derecho, y facilitará su tramitación ante las diferentes Administraciones Públicas, o derivará al servicio que corresponda para que le sea facilitada dicha información o trámite. Para ello, las y los profesionales de Fundación Atenea que intervienen con las personas usuarias, tienen la obligación de actualizar permanentemente sus conocimientos en la materia.

3.2.2.3. Derechos vinculados al proceso de intervención social.

Los procesos de intervención social en los que participe Fundación Atenea implicarán la presencia en los mismos de profesionales con cualificación suficiente y criterios deontológicos contrastados. La eventual participación de personas voluntarias no exime de nuestra obligación de ofrecer una intervención profesionalizada.

Los procesos de intervención social incorporarán en la medida de lo posible la participación de las personas usuarias en el sistema educativo, a fin de que la cualificación recibida apoye el desarrollo personal.

Todos los procesos de intervención social contarán con el consentimiento informado y expreso de las personas participantes, así como de las y los familiares voluntariamente implicados en el proceso de intervención, cuando sea necesario o se requiera.

Los procesos de intervención social incorporarán en la medida de lo posible la participación de las personas en todos aquellos programas de

formación e inserción laboral que se encuentren a su alcance, con el fin de favorecer su autonomía y protagonismo en su propia evolución.

En los procesos de acompañamiento y desarrollo personal, las personas participantes tienen derecho a los servicios que ofrece el programa, así como a la información y derivación, en su caso, a otros programas y servicios que les puedan ser de utilidad, ya sean de formación, inserción laboral, ocio y cultura, atención psicológica o de otros ámbitos.

En los procesos de acompañamiento se velará por los intereses de las personas y sus necesidades, y se contará con la participación voluntaria de la familia en los programas y proyectos que así lo contemplen y siempre que sea favorable a su proceso de desarrollo.

3.2.3. Cumplimiento de la legislación vigente aplicable en cada momento y Conflictos de intereses relacionados con los procesos de intervención.

Todo proceso de intervención, así como toda relación profesional del personal de Fundación Atenea con las personas participantes y usuarias de nuestros programas y proyectos, debe ser acorde y respetar escrupulosamente la legislación vigente en cada momento, en cualquier materia que sea de aplicación a nuestra relación y al proceso de intervención.

En situaciones excepcionales o de emergencia climatológica, sanitaria o de cualquier otro tipo, nuestras actuaciones y conductas se ajustarán a las necesidades, recomendaciones o indicaciones expresas de las Administraciones Públicas competentes, así como a la legislación o normativa local, autonómica o estatal que, eventualmente, pueda existir o publicarse al respecto.

En el proceso de intervención, debemos evitar conflictos de intereses. Por ello, en lo que concierna a tu relación profesional con las personas usuarias, debes comunicar al responsable de tu equipo, y a la Unidad Responsable de Cumplimiento, cualquier situación que pueda suponer un conflicto de interés de cualquier tipo, de forma inmediata tras la aparición, previsión o tras tener conocimiento de dicha situación.

Especialmente, no debes intervenir en la acogida o procesos en los que la persona usuaria sea algún familiar tuyo o persona con quien mantengas o hayas mantenido un vínculo afectivo importante. Si se presenta esta situación, debes hablarlo con tu responsable y con la Unidad de Cumplimiento, quienes deberán encontrar la mejor solución para ti y para la persona usuaria de la que se trate.

Si, momentánea y justificadamente, no puedes evitar la situación de conflicto de interés, da prioridad a la atención y los derechos de las personas usuarias y ponlo inmediatamente en conocimiento de tu responsable y de la Unidad de Cumplimiento para una correcta resolución de la situación.

En el caso de que exista en nuestra Entidad alguna fórmula de teletrabajo, las funciones y tareas a desempeñar bajo esta modalidad nunca podrán incluir ningún tipo de atención presencial a las personas usuarias, fuera del centro o de los espacios previstos expresamente en el proyecto concreto dentro del cual se enmarque la intervención.

Especialmente, no atiendas presencialmente a las personas usuarias en tu propio domicilio ni fuera de los espacios expresamente previstos e indicados.

No realices actos que puedan poner en riesgo el proceso de recuperación, integración o la salud física o psíquica de las personas usuarias, y por supuesto no realices ni participes, de ningún modo, en actividades ilícitas bajo ningún supuesto y en ninguna circunstancia.

Recuerda que, para cualquier duda, puedes acudir al canal de consultas de la Unidad Responsable de Cumplimiento.

3.3. CONDUCTA CON NUESTRAS COMPAÑERAS Y COMPAÑEROS.

El principal activo de Fundación Atenea son las personas que la integran, motivadas e inspiradas por nuestro Propósito, Valores y Principios Rectores.

Formar parte de la Fundación implica estar comprometidas y comprometidos con nuestro trabajo, confiar en nuestras compañeras y compañeros y compartir plenamente la misión y los valores de la Fundación.

Debemos promover un entorno de trabajo que facilite y brinde oportunidades para el desarrollo profesional y humano de todas las personas que conformamos nuestra Entidad. El respeto, la consideración, la igualdad, la diversidad y la inclusión son algunos de los elementos de éxito para ello, y es tarea de todas y todos impulsarlos en nuestro día a día y dentro de nuestros equipos.

3.3.1. Estilos de gestión y liderazgo.

Cuando en el ámbito de tus responsabilidades tengas que tomar decisiones, toma la iniciativa y hazlo con integridad y haciéndote responsable de las mismas y sus resultados. Aplica un estilo de liderazgo que esté inspirado en nuestro Propósito, valores y principios rectores.

Ayuda a crear un ambiente de trabajo basado en la confianza, compartiendo la información necesaria y donde todos los miembros del equipo puedan contribuir, desarrollarse y expresar sus opiniones, en un entorno compatible con la conciliación entre la vida personal y profesional de las personas.

Vela de manera proactiva por tu formación y por la mejora de tus conocimientos y habilidades profesionales y facilita y promueve el desarrollo de las personas a tu cargo.

3.3.2. Igualdad, diversidad e inclusión.

La diversidad y la inclusión constituyen valores fundamentales que enriquecen el entorno laboral y mejoran la calidad de los servicios que prestamos a las personas usuarias. Cada persona aporta una perspectiva única que, al integrarse en un equipo plural, fortalece la innovación, la creatividad y la capacidad de respuesta ante una sociedad diversa. Promover la diversidad implica facilitar la participación plena y equitativa de todas las personas, garantizando su integración con independencia de su origen, identidad, orientación, capacidades o cualquier otra circunstancia personal o social.

Favorecer un entorno inclusivo requiere generar espacios seguros, respetuosos y accesibles, en los que todas las voces puedan ser escuchadas y tenidas en cuenta. Supone ir más allá del cumplimiento normativo, asumiendo un compromiso activo con el respeto a las diferencias y el fomento de relaciones laborales justas, equitativas y libres de cualquier forma de discriminación.

La inclusión se construye desde la práctica diaria: en el uso del lenguaje, en la forma de relacionarse, en la asignación de responsabilidades, en la toma de decisiones y en la atención a las necesidades específicas de cada persona. Implica revisar de forma continua nuestras propias actitudes y comportamientos, identificando posibles sesgos y promoviendo dinámicas que favorezcan la equidad y la participación real.

Por ello, se espera de todas las personas que integran la organización una actitud abierta, respetuosa y colaborativa, orientada a construir un entorno laboral donde prevalezca la equidad, el respeto mutuo y la cohesión. La promoción de la diversidad y la inclusión no es una tarea individual ni aislada, sino una responsabilidad colectiva que debe impregnar la cultura organizativa en su conjunto.

Accede al Plan de Igualdad y el Protocolo contra el acoso sexual, por razón de género o violencias de género:

https://drive.google.com/file/d/1rWLo2zwu_WicaBh-8-GqqWN2IHli60gn/view?usp=drive_link

https://drive.google.com/file/d/1fXu4BxqpEpP1PSd-pRmIXrxaab80HJwl/view?usp=drive_link

Accede al Plan de Medidas y el Protocolo contra el acoso hacia personas LGTBIAQ.

https://drive.google.com/file/d/12EQ0UslvJIJQ6On3L1UOX42QHZA_w_yX7/view?usp=drive_link

https://drive.google.com/file/d/159UHmN98p_6CYaGL4uOopjV5t4DRSh6F/view?usp=drive_link

3.3.3. Respeto a las personas.

Respetar y exigir respeto en el ámbito laboral. No discrimines ni permitas que discriminen a otras compañeras o compañeros de la Entidad, de cualquier nivel de responsabilidad, por razones de género, raza, edad, nacionalidad, discapacidad, religión, orientación sexual, origen étnico, idioma, ideología política, afiliación política o sindical o cualquier otra condición o circunstancia no justificada.

Se considera inadmisibles cualquier forma de acoso de índole laboral o personal, así como de índole sexual, contra la diversidad o por razón de género, por orientación o identidad sexual y expresión de género.

Evita cualquier comportamiento que genere un ambiente de trabajo intimidante, hostil, humillante u ofensivo.

Si tienes conocimiento de cualquier conducta que pueda constituir un caso de discriminación, acoso, intimidación o abuso de poder de índole laboral, entre compañeras o compañeros de cualquier nivel de responsabilidad, o bien, si tienes conocimiento de cualquier conducta que atente contra la inclusión y la diversidad, comunícalo a través del canal:

incumplimientolaboral@fundacionatenea.org

Si tienes conocimiento de cualquier conducta que pueda constituir un caso de acoso sexual, o acoso o violencia por razón de género, o de cualquier conducta que pueda constituir un caso de acoso contra personas LGTBIQA, comunícalo a través del canal específico:

comisionacoso@fundacionatenea.org

Si observas alguna de estas conductas discriminatorias o de abuso hacia o entre las personas que trabajan para un proveedor, colaborador o aliado de la Entidad, comunícalo también por los canales adecuados, indicados anteriormente.

[Por favor, distingue entre los diferentes canales de consulta y denuncia, y utilízalos adecuadamente.](#)

3.3.4. Objetividad y no discriminación en la promoción y selección de personal.

Los procesos de promoción, selección y contratación, tanto internos como externos, estarán basados en la igualdad de oportunidades, valorando siempre la cualificación profesional y la capacidad de las personas candidatas para el concreto puesto de trabajo que se esté ofertando, así como valorando la inclusión, la igualdad y la diversidad, sin admitir la influencia de otros factores que puedan alterar la objetividad de la decisión.

Para ello se respetarán las normas contenidas en el Procedimiento interno para la Promoción y Selección de Personal.

Conoce el Procedimiento interno para la Promoción y Selección de Personal:

https://drive.google.com/file/d/1S0cfGfTuAysHwR2PJv1WwISkZ5zgYz2a/view?usp=drive_link

3.3.5. Seguridad y salud en el entorno laboral.

Fomenta, respeta y cumple las normas de seguridad y salud en el entorno laboral. Cuida de tu propia seguridad, de la de tus compañeros y compañeras y de terceros, comunicando a tu responsable cualquier situación que entiendas insegura o de riesgo para la salud.

No trabajes bajo los efectos del alcohol o las drogas. En el caso de medicamentos que puedan afectar a la seguridad en el desarrollo de tu trabajo, consulta con tu médico; no asumas riesgos, ni pongas en riesgo la salud de otras personas.

Salvo sustancias que se consuman bajo prescripción médica, en ningún caso está permitida la tenencia, venta, consumo, transmisión o distribución de drogas ilegales ni de sustancias psicotrópicas en el trabajo o sus instalaciones, o en las inmediaciones de los centros de trabajo. Todo ello sin perjuicio de los principios generales ante las adicciones y las drogodependencias establecidos en el convenio colectivo de aplicación.

Conoce y respeta el Plan de Prevención de Riesgos Laborales:

https://drive.google.com/file/d/1DDmYCYskO3hDNeFz267fx4PZxcnU9_wz/view?usp=drive_link

3.4. CONDUCTA CON LA ENTIDAD.

Este apartado contiene las pautas de actuación profesional y personal para un comportamiento íntegro y diligente con Fundación Atenea. Su objetivo es garantizar el cumplimiento de nuestras obligaciones legales, así como evitar que nuestra conducta sea contraria a la regulación y normativa vigente, y pueda perjudicar al patrimonio, la imagen o la reputación de la Fundación o de las personas que la integran.

3.4.1. Jornada laboral y derecho a la desconexión digital.

Registra adecuadamente tu horario de trabajo, consignando todas las entradas y salidas, así como las pausas que realices, con excepción del tiempo previsto en nuestra normativa para el descanso y que legalmente se considere tiempo de trabajo efectivo.

Recuerda que la normativa sobre registro horario electrónico está pensada para proteger los derechos de las trabajadoras y trabajadores, y que el descuido, manipulación injustificada o inexactitudes en el registro horario no sólo puede llegar a perjudicar gravemente a la Fundación, sino también puede constituir un agravio para otros compañeros y compañeras de trabajo, así como dar lugar a la apertura del oportuno expediente disciplinario.

Conoce el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo:

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3481>

Respeto tu derecho a la desconexión digital y mantén el mismo respeto al derecho de tus compañeras y compañeros. No realices llamadas ni envíes mensajes o correos electrónicos a deshoras, y por supuesto, salvo causa puntual y muy justificada, no envíes correos, mensajes sms o whatsapp, ni realices llamadas telefónicas, sin autorización, a líneas o direcciones de correo personales, en relación con el trabajo o en nombre de la Fundación.

Salvo causa justificada, no envíes correos electrónicos masivos ni pongas en copia de tus correos electrónicos a personas distintas de aquélla a quienes estén específicamente dirigidos. En el caso de que sea necesario poner a más de una persona en copia, especifica en el correo el motivo de su inclusión y qué acción o respuesta concreta esperas de cada persona o personas a quienes hayas puesto en copia. Revisa la Política de Usos Digitales y de protección de datos.

Conoce la Política de Usos Digitales:

https://drive.google.com/drive/folders/1NC46LiwSy50DrdE_DUWnUnEXFHapB0Sx?usp=drive_link

Recuerda que en nuestra Fundación no está permitida la realización de horas extraordinarias, salvo por causa de fuerza mayor previamente autorizada. Si te ves en la obligación de realizar alguna hora extraordinaria, respeta y haz respetar siempre el procedimiento establecido para ello en nuestra Entidad.

Accede a la formación sobre el registro horario electrónico:

https://drive.google.com/file/d/1Y0Wrx1ofbVkJzPTSlonvpXJBIQRpglr/view?usp=drive_link

Accede a la Circular interna de enero de 2024, sobre fichaje y procedimiento para la realización de horas extraordinarias:

https://drive.google.com/file/d/1Y0Wrx1ofbVkJzPTSlonvpXJBIQRpgr/view?usp=drive_link

3.4.2. Gestión y conservación de documentos.

Registra y documenta adecuadamente tus tareas y actividades en el trabajo, sin omitir, ocultar o alterar ningún dato o información, reflejando fielmente la realidad, de forma que pueda servir para la elaboración de memorias e informes, cuando sean preceptivos, así como para la elaboración, el correcto desarrollo y la justificación de los proyectos, o para que las Administraciones públicas o los auditores puedan realizar las comprobaciones que sean pertinentes.

Conserva la documentación de tu actividad profesional, cumpliendo la regulación interna aplicable al efecto en cada momento, y en particular la que sea aplicable al proyecto o programa en el que trabajes.

Colabora, dentro de tu nivel de responsabilidad, con tu Coordinación, Dirección Territorial o de Área, así como con el Área de Finanzas, Administración y Recursos Humanos de la Fundación, atendiendo sus solicitudes, facilitando con rapidez y exactitud la información que requieran, incluyendo aquella que sea necesaria facilitar, en su caso, a las Administraciones financiadoras o a los auditores externos. Sé especialmente diligente con los procedimientos relativos a la gestión, seguimiento y justificación de proyectos, tramitación de facturas y gastos o cualquier gestión relacionada con Recursos Humanos.

Asegura en todo momento la protección de los datos personales y mantén la confidencialidad de los datos que manejes en razón de tu trabajo.

Realiza, dentro de los plazos establecidos, la formación que tenga carácter obligatorio o aquella que sea requerida para el rol que desempeñas en la Fundación. Asegúrate de mantener actualizada cualquier certificación o licencia necesaria para la profesión que ejerces en tu puesto de trabajo.

3.4.3. Utilización de los recursos de la Entidad.

Utiliza adecuada y eficientemente los recursos que la Fundación pone a tu disposición para el desempeño de tu actividad profesional. No los utilices para finalidades privadas, salvo que puntualmente se encuentren justificadas por razones de conciliación y sean necesarias (gestionar citas médicas u otras gestiones análogas) que sean proporcionales a las circunstancias y que no sean perjudiciales para la Entidad.

Aplica la regulación interna para su utilización y adopta las medidas necesarias para evitar su pérdida, robo, daño o deterioro.

Todo el material propiedad de Fundación Atenea debe ser devuelto a la Entidad cuando sea requerida su devolución o cuando ya no sea necesario para el desarrollo de la actividad profesional.

Los dispositivos electrónicos, aplicaciones informáticas y herramientas de comunicación como el correo electrónico y las herramientas informáticas son instrumentos de trabajo que deben ser utilizados exclusivamente para el desarrollo de las funciones laborales, con la salvedad contenida en el primer párrafo.

Aplica la regulación interna en materia de utilización de la tecnología; cumple con las normas de seguridad de nuestras redes, dispositivos y aplicaciones, no alteres las configuraciones aplicadas de las herramientas, mantente formado en la materia, y comunica a tu responsable cualquier sospecha de ataque, comportamiento anómalo o manipulación.

Adicionalmente, recuerda que es tu responsabilidad hacer un uso adecuado de las credenciales de acceso a los sistemas.

En tu labor profesional, sé responsable en el desarrollo y uso de tecnologías de Inteligencia Artificial. Utiliza los entornos habilitados, en su caso, por la Fundación y asegura el cumplimiento de la regulación interna y directrices que nuestra Entidad establezca en esta materia.

Recuerda que Fundación Atenea, para cumplir con sus obligaciones y respetando siempre la legislación laboral vigente y el convenio colectivo de aplicación, podría acceder, monitorizar y revisar tu actividad en estos medios, así como la información que almacenes o transmitas a través de sus sistemas, todo ello de forma acorde con el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, que establece que “el empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos”.

En este sentido, y en el ejercicio de su responsabilidad, la Fundación podrá supervisar la utilización y los contenidos existentes en los medios de información y comunicación facilitados al personal, con la finalidad exclusiva de comprobar su uso correcto, así como el cumplimiento de los deberes inherentes a la relación laboral por parte de las personas trabajadoras. Estas comprobaciones se realizarán de manera proporcionada.

Por ello, las herramientas digitales (ordenadores, teléfonos móviles, cuentas de correo electrónico, plataformas de mensajería interna, software y demás dispositivos o aplicaciones) que la empresa pone a disposición del personal tienen carácter estrictamente profesional y deberán utilizarse únicamente para el desempeño de las funciones derivadas del puesto de trabajo.

Queda expresamente prohibido el uso de estos medios digitales para fines personales o ajenos a la actividad profesional, salvo autorización expresa y puntual por parte de la empresa.

La Empresa podrá acceder a los contenidos derivados del uso de los medios digitales facilitados a las personas trabajadoras, estando dicho acceso estrictamente limitado a la verificación del cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias, así como a la protección de la integridad de dichos dispositivos y sistemas. En todo caso, dicho acceso se realizará conforme a los principios de necesidad, idoneidad y proporcionalidad, respetando la normativa vigente en materia de protección de datos y derechos digitales.

En caso de detectarse un uso indebido o no autorizado o que implique un incumplimiento de las obligaciones laborales, la empresa podrá utilizar la información obtenida con fines disciplinarios, conforme a lo previsto en la legislación laboral y en el régimen sancionador aplicable.

3.4.4. Calidad y uso de los datos.

Todos somos responsables de los datos. Cuida la calidad e integridad de los mismos. Captura y actualiza los datos de manera correcta y veraz.

Usa adecuadamente los datos y siempre para los fines laborales cumpliendo la regulación interna.

Cuando compartas datos, hazlo de forma responsable y de acuerdo a la regulación interna. Los datos deben estar en los sistemas de la Fundación, no en accesos personales en nuestros dispositivos.

En el desarrollo de tu actividad profesional puedes llegar a conocer y tratar datos personales. Recuerda que la protección de los datos personales es un derecho fundamental y debes velar por proteger los datos de las personas beneficiarias, compañeras y compañeros, así como de cualquier otra persona concernida por nuestras actividades. Si tienes dudas, consulta con el delegado de protección de datos o con la Unidad de Cumplimiento.

La información de personas participantes, usuarias, empleadas o de cualquier tercero a la que hayas accedido por razón de tu actividad profesional es confidencial; mantenla reservada y adopta las medidas necesarias para recabar, almacenar y acceder a esos datos conforme a la normativa aplicable, evitando el acceso indebido y cumpliendo la regulación interna en la materia.

Mantén la confidencialidad y reserva sobre los planes, proyectos y actividades estratégicas de la Fundación, así como sobre cualquier otra información de carácter estrictamente profesional a la que hayas accedido por razón de tu trabajo. Si detectas un acceso inapropiado a la información, sé responsable y comunícalo a la Unidad de Cumplimiento.

La obligación de confidencialidad y reserva persiste una vez terminada tu relación con nuestra Entidad.

Conoce el ciclo de vida de los datos personales:

https://drive.google.com/file/d/1tDPyAgXRIUhzyk1oYHetN1FQ0lYkDJkJ/view?usp=drive_link

Accede a las recomendaciones en materia de protección de datos:

https://drive.google.com/file/d/1Y0Wrx1ofbVkJzPTSlonvpXJBIQRpglr/view?usp=drive_link

3.4.5. Propiedad intelectual e industrial.

Respetar la propiedad intelectual e industrial de la Fundación: los cursos, proyectos, programas, sistemas informáticos, procesos, tecnología, know how, así como la información sobre productos, servicios, estrategias y operaciones etc., sólo pueden usarse para el desempeño de tus funciones profesionales en Fundación Atenea.

El resultado del desempeño profesional de los empleados y empleadas y de Fundación Atenea pertenece a la Entidad y, por tanto, las invenciones, descubrimientos, desarrollos, conceptos, métodos, ideas o trabajos relacionados con nuestra labor y desarrollados como consecuencia de nuestro trabajo en la Fundación son propiedad de la Entidad.

Respetar también la propiedad intelectual e industrial que protegen los productos y servicios de terceros.

3.4.6. Gastos y proveedores.

Todos somos responsables de una gestión eficiente de los gastos. Cuando utilices o autorices a que se utilicen fondos de la Fundación, obtén la aprobación previa necesaria conforme a nuestra regulación interna, asegúrate de que el gasto está previsto en el presupuesto anual y en el texto técnico del proyecto; comprueba que guarda relación con una actividad real y lícita, y que es razonable, proporcionado a las circunstancias y queda documentado con exactitud para su correcta contabilización.

Los proveedores de la Entidad se seleccionarán mediante procesos objetivos y transparentes, aplicando la regulación interna en materia de adquisición de bienes y contratación de servicios y asegurándonos de que no se encuentran

incursos en una situación de incompatibilidad o impedimento contemplado en la Política de Cumplimiento Normativo de la Fundación.

Se considera situación de incompatibilidad, la contratación de productos y servicios de personas, entidades o empresas cuyos responsables sean familiares de alguna de las personas que formamos parte de Fundación Atenea.

En la selección de los proveedores y en el seguimiento de los servicios que prestan, ten en cuenta que su conducta con la Fundación, con sus empleados y empleadas y con terceros, debe ser respetuosa con las pautas y principios de este Código, y con el Propósito, misión y valores de nuestra Entidad.

Debes tener especialmente en cuenta las pautas de comportamiento establecidas en el apartado siguiente para evitar conflictos de interés, así como las contenidas en el apartado sobre Conducta con la Sociedad para la prevención de la corrupción.

3.4.7. Tratamiento de conflictos de interés.

Evita las situaciones de conflicto de interés que pueden influir en tu desempeño profesional. Existe un conflicto de interés cuando una situación personal, familiar, de amistad o cualquier otro tipo de circunstancia externa puede afectar a tu objetividad profesional y a tu deber de actuar en el mejor interés de las personas beneficiarias de nuestros proyectos y de nuestra Entidad.

Si te encuentras en una situación de conflicto de interés, o que creas que pueda ser percibida como de conflicto, comunícalo siempre a tu responsable y, en caso de duda sobre cómo resolverlo, consulta a la Unidad de Cumplimiento para gestionarlo de forma adecuada.

En todo caso, abstente de participar en la toma de decisiones sobre asuntos a los que afecta el conflicto de interés o de ejercer influencia sobre las personas encargadas de tomarlas. Los conflictos pueden surgir de forma sobrevenida. En ese caso, comunica el conflicto tan pronto se produzca y abstente de continuar en la actividad a la que afecte.

3.4.8. Aceptación o entrega de regalos, donaciones o beneficios personales.

No se aceptará ninguna dádiva, favor o retribución dirigido a condicionar una decisión de la Fundación.

En el ámbito de tu actuación profesional en la Fundación, no solicites, aceptes, prometas, ofrezcas o entregues regalos, pagos, comisiones o cualesquiera otros beneficios personales.

Nunca aceptes ni entregues dinero o equivalente (tarjetas regalo) sea cual sea su importe.

No realices donaciones económicas a título personal a Fundación Atenea, mientras mantengas con ella un vínculo contractual. Las personas trabajadoras de nuestra Entidad no deben realizar donaciones personales a la Fundación.

Los regalos y atenciones que se realicen a las personas vinculadas a la Fundación, en razón de tal vinculación, o los regalos y atenciones que la Entidad pueda entregar o realizar con terceros en virtud de una actividad promocional, no podrán exceder en todo caso de los usos y costumbres que marca la ética social, ni superar un valor económico equivalente a los 150 €. En caso de duda sobre este extremo, consulta con la Unidad Responsable de Cumplimiento.

Si tienes conocimiento de una posible infracción de los contenidos de este apartado, sé responsable y comunícalo a través del Canal de Denuncia.

3.4.9. Asistencia a reuniones.

Los eventos de terceros a los que asistas como invitado, así como los eventos que organices en los que invites a terceros, deberán haber sido autorizados previamente por tu responsable y deben ser registrados como actividad, siguiendo los procedimientos establecidos en la Entidad.

En caso de que asistas a reuniones con entidades del Tercer Sector, o en el marco de comisiones o grupos de trabajo de las Administraciones Públicas o de redes, plataformas y asociaciones de segundo y tercer nivel, sigue siempre las pautas marcadas por tu responsable en materia de asistencia a tales reuniones.

3.4.10. Desarrollo de otras actividades.

Como persona trabajadora de Fundación Atenea, cuando quieras llevar a cabo otras actividades profesionales deberás ponerlo en conocimiento de tu responsable y del Departamento de Recursos Humanos con carácter previo a su realización, debiendo mediar autorización expresa. Tales actividades no deberán interferir, en ningún caso, en el correcto desempeño de tus funciones en nuestra Entidad, ni entrar en el supuesto de concurrencia competitiva, ni dañar de ningún modo la imagen o el patrimonio de la Fundación.

No utilices el nombre de la Fundación ni invoques tu condición de trabajador o trabajadora de la Entidad, para conseguir beneficios personales o influir indebidamente en la realización de operaciones o actividades privadas.

3.4.11. Relaciones con los medios de comunicación.

La relación con los medios de comunicación corresponde al Departamento de Comunicación. Las personas sujetas al presente Código se abstendrán de transmitir, por propia iniciativa o a requerimiento de terceros, información confidencial o que pueda tener un impacto en la reputación de la Fundación o sobre terceros relacionados con la Entidad. Si los medios de comunicación o

un tercero contactaran contigo acerca de una actuación profesional, antes de atenderles, ponte en contacto con tu responsable y con el Departamento de Comunicación.

Antes de publicar y/o compartir información, comentarios y/o valoraciones como representante o persona trabajadora de Fundación Atenea, o de intervenir en un acto público o entrevista, en esa condición o en cualquier otra circunstancia en la que se pueda entender que aquello que difundas pueda ser asociado o sea atribuible a la Fundación, ponte en contacto con tu responsable y con el Departamento de Comunicación.

La información que se publique o comparta sobre Fundación Atenea, ya sea relativa a resultados o a iniciativas o proyectos, se acordará previamente con el Departamento de Comunicación y se coordinará siempre con las Direcciones de Área o Territorio a las que corresponda en cada caso.

Realiza las declaraciones de manera responsable y precisa, atendiendo a las recomendaciones establecidas por el Departamento de Comunicación y respetando la confidencialidad de la información de la Entidad, de las personas participantes y usuarias de los proyectos y de las Administraciones Públicas u otras instituciones financiadoras.

3.4.12. Presencia en las redes sociales.

Las personas que trabajamos en Fundación Atenea somos los principales embajadores de nuestra marca. Compartir en redes sociales contenidos generados por la Entidad es una práctica cada vez más habitual. Recuerda que toda actuación/publicación que pudieras hacer como persona trabajadora en redes sociales y que fuera contraria a las pautas aquí recogidas y/o pudiera perjudicar la imagen o reputación de la Entidad, podría derivar en sanciones o medidas disciplinarias para la propia Entidad o para las personas trabajadoras.

Cuando publiques información u opinión como persona trabajadora de la Fundación, aplica las recomendaciones de tu responsable y del Departamento de Comunicación, de comportamiento en las redes sociales. Actúa con respeto, utilizando el buen juicio y el sentido común y cuidando la información que compartes. No publiques, en ningún caso, información confidencial de la Entidad, de las personas participantes o beneficiarias de los proyectos, de las personas trabajadoras ni opiniones que se puedan atribuir a la Fundación. No subas imágenes de nuestras instalaciones o de eventos relacionados con la Entidad o en las que aparezcan terceros si no has solicitado previamente autorización a la Fundación y a todas las personas que van a figurar en tu publicación.

Cuando publiques información u opinión en nombre propio, recuerda que tus opiniones podrían ser interpretadas como opiniones de la Entidad por lo que en ningún caso podrán ser perjudiciales para la misma. En caso de serlo podría

derivar en sanciones o medidas disciplinarias para la propia Entidad o para las personas trabajadoras.

Si dentro de tus funciones se encuentra la de gestión de perfiles sociales corporativos, recuerda aplicar las normas en materia de uso de redes sociales y de creación, uso y cierre de perfiles sociales. Antes de abrir un perfil social, consulta la norma y revisa que cumples los requerimientos reflejados en la misma.

3.4.13 Participación interna en Fundación Atenea.

Fundación Atenea pone a disposición de los/as trabajadores/as de la entidad espacios de trabajo, conocimiento e información para la mejora y avance de la entidad, siendo obligatorio asistir/visualizar, con el objetivo de aunar criterios y construir una entidad orientada al logro de su Propósito.

Nunca dudes en enviar a las personas de la Entidad que consideres oportuno, cualquier crítica constructiva o idea para la mejora de tales espacios, al igual que con respecto a nuestros proyectos, políticas, planes y procedimientos. En Fundación Atenea valoramos la participación y la proactividad de todas y todos.

Participa en las encuestas de satisfacción que la Fundación realiza periódicamente.

3.5. CONDUCTA CON LAS ENTIDADES, REDES E INSTITUCIONES QUE CONFORMAN NUESTRO ECOSISTEMA.

Las relaciones con autoridades e instituciones públicas y empleados públicos se regirán por los principios de legalidad, buena fe y respeto institucional.

En las relaciones con autoridades y empleados públicos, actúa con respeto, diligencia y prudencia, particularmente si estos adoptan o pueden adoptar decisiones que afecten, directa o indirectamente a la Fundación.

Cuando recibas un oficio, requerimiento o mandato de autoridades administrativas, regulatorias o legales, comunícalo inmediatamente a tu responsable. Colabora con los supervisores, las autoridades administrativas y las judiciales, atendiendo con rapidez y exactitud sus requerimientos y solicitudes de información en ámbitos de su competencia a través de los procedimientos internos establecidos.

En el caso de que los proyectos se realicen en instalaciones cuya titularidad corresponda a las Administraciones Públicas u otras instituciones financiadoras, cuida las instalaciones y respeta siempre las normas de convivencia y cualquier otra regulación aplicable en dichas instalaciones.

Recuerda que uno de nuestros principios rectores es el de la Complementariedad y el trabajo en Red. Cooperar cuando sea necesario, y en la forma prevista en el proyecto en el que trabajes, con la red de recursos públicos y privados que trabajan, al igual que nuestra Fundación, para ayudar a las personas en situación de vulnerabilidad. Cooperando, no sólo ayudamos mejor, sino que nosotros y nosotras mismas mejoramos, aprendiendo de otras experiencias y profesionales.

Sé respetuoso/a con las compañeras y compañeros de otras entidades sociales.

Con mayor razón, coopera y brinda tu ayuda a cualquier compañero o compañera de nuestra propia Fundación, de cualquier Área o Territorio que te lo solicite o que te proponga colaborar, siempre que ello redunde en el mayor interés de las personas vulnerables, y no suponga una merma en la eficacia y el cumplimiento de las tareas que te hayan sido encomendadas. Mantén siempre informada/o a tu responsable.

3.6. COMPROMISO CON LA SOCIEDAD.

En este apartado, se resumen los aspectos relativos al compromiso de Fundación Atenea con el cumplimiento de la legalidad vigente, así como con nuestra específica contribución a la sociedad.

Aunque algunas de esas cuestiones han sido mencionadas con anterioridad, en otros apartados del Código o de la Política de Cumplimiento, convendrá detallarlas aquí, con el fin de advertir y recordar que forman parte de nuestro compromiso de responsabilidad social.

3.6.1. Independencia e Imparcialidad.

A partir de su Propósito, valores y sus principios rectores, nuestra Fundación se regirá por las siguientes directrices:

La determinación de las personas beneficiarias de los proyectos y programas se realizará con criterios de imparcialidad y no discriminación.

La Fundación actuará con independencia en la adopción de sus decisiones, guiada solo por su misión y por las finalidades y las reglas que establecen sus Estatutos y el resto de su normativa interna.

Singularmente, las patronas y patronos desempeñarán sus cargos con la diligencia propia de un representante leal, en interés exclusivo de la Fundación.

3.6.2. Compromiso con los Derechos Humanos y Protección a la Infancia.

Fundación Atenea actúa siempre respetando la dignidad de todas las personas y de los derechos que les son inherentes. Este compromiso toma como referencia los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, así como otros marcos internacionales tales como la Declaración Universal de Derechos Humanos y los Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.

Recuerda la Declaración Universal de los Derechos Humanos:

<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Accede a nuestra Política de Protección a la Infancia:

https://docs.google.com/document/d/1NRJbLshOVPTWheRv74xYYYSk3KX_cZeC/edit#heading=h.wn35ua7i3gqu

La igualdad, la inclusión y la diversidad son valores que proclama la Fundación, por lo que proscribiremos cualquier conducta discriminatoria en el transcurso de su actividad por razón de edad, discapacidad, sexo, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas

políticas, orientación o identidad sexual, o adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos.

Coherentemente, tampoco tolera la discriminación en la selección de las personas beneficiarias de su actuación. Tal selección se realizará conforme a los objetivos fundacionales, de acuerdo con los criterios de imparcialidad y de atención a las necesidades de las personas más vulnerables. Como trabajador/a eres responsable de informar a las personas usuarias de sus derechos y obligaciones, relativos a su participación en los proyectos de Fundación Atenea, así como asegurarte de que dicha información está visible y accesible en tu centro de trabajo.

3.6.3. Legalidad y Transparencia.

Sin perjuicio de la observancia de los deberes legales y estatutarios de confidencialidad, la Fundación será transparente en sus actividades y en el origen y el destino de sus recursos.

Las actuaciones de la Fundación se regirán por la profesionalidad, la integridad y la eficiencia, así como por el resto de sus principios rectores.

La Fundación prestará especial atención al liderazgo innovador de los proyectos y actividades que desarrolle o promueva.

La Fundación facilitará a la sociedad a través de canales adecuados la información relevante sobre sus fines, actividades y personas beneficiarias.

La Fundación suministrará a sus donantes y voluntarios información detallada sobre la gestión de los recursos y actividades aportadas por ellos. También proporcionará la información resultante de la aplicación anual del modelo de contabilidad social.

La Fundación no tolerará ninguna conducta ilegal. Tampoco cuando la persona que cometa dicha conducta ilegal, invoque o se guíe por el supuesto beneficio de la Fundación o por el supuesto mejor cumplimiento de su misión.

El blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo son una lacra para el desarrollo y el bienestar de la sociedad, que nuestra Fundación, en el ámbito de sus actividades, tampoco puede tolerar. Del mismo modo, no tolera forma alguna de corrupción o soborno.

Por ello, el Patronato velará para que la Fundación no sea utilizada para el blanqueo de capitales o para canalizar fondos o recursos a personas o entidades vinculadas a grupos criminales u organizaciones terroristas. Para ello conservará, durante el plazo legalmente establecido, el registro con la identificación de las personas que aporten o reciban a título gratuito fondos o recursos de la Fundación.

La Fundación fomentará la comunicación de cualquier infracción cometida en el ámbito de su actividad a través del canal de denuncia y garantizará la

tramitación diligente y eficaz de tales comunicaciones de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción (en adelante, Ley de Protección de Informantes) y demás normativa aplicable.

Los planes de formación de la Fundación incluirán formación adecuada y promoverán la concienciación de las personas trabajadoras como piezas angulares en la lucha contra el fraude.

La Fundación está comprometida con el seguimiento de las mejores recomendaciones de transparencia y buen gobierno de fundaciones y, en general, de entidades sin ánimo de lucro.

Todo el personal de la Fundación, y singularmente su Patronato, dirigirán su actividad a la consecución de las finalidades de la misma. Por ello, si en la misma están involucrados intereses personales o familiares deberán comunicarlo a la Unidad Responsable de Cumplimiento y abstenerse de toda participación en tal actividad.

En caso de duda acerca de la existencia de un conflicto de intereses, deberá plantearse la misma por escrito a la persona Responsable de Cumplimiento.

La Fundación no aceptará ninguna dádiva, favor o retribución dirigido a condicionar sus decisiones.

Los regalos y atenciones que la Fundación realice a las personas vinculadas a ella en razón de tal vinculación, o los que realice en el ejercicio legítimo de su actividad promocional, no podrán exceder de los usos y costumbres que marca la ética social. En caso de duda sobre este extremo, deberá plantearse la misma por escrito a la persona Responsable de Cumplimiento. La Fundación no ofrecerá ninguna dádiva, favor o retribución dirigida a condicionar irregularmente una donación u otra decisión en favor de la Entidad.

La Fundación llevará una contabilidad veraz y ordenada. Sus cuentas anuales deberán reflejar con claridad la imagen fiel de su patrimonio, de su situación financiera y de sus resultados económicos. Siguiendo su tradición de control y transparencia, la Fundación someterá sus cuentas a auditoría externa.

En el caso de que, eventualmente, la Fundación realice algún tipo de inversión temporal, para la selección de las inversiones financieras temporales se valorará en todo caso la seguridad, liquidez y rentabilidad de las distintas posibilidades, procurando el necesario equilibrio entre estos tres principios según las condiciones del mercado. La Fundación procurará asimismo la diversificación de los riesgos correspondientes a sus inversiones y evitará la realización de operaciones que respondan a un uso meramente especulativo de los recursos financieros. Para tales supuestos, la Fundación aprobará una Política de Inversiones Financieras Temporales.

Para la consecución de su misión, la Fundación puede eventualmente apoyar económicamente ciertas actividades desarrolladas o dirigidas por cualquier Administración Pública, siempre que ello no comprometa, o no dé la apariencia de hacerlo, la actividad de funcionarios públicos que puedan previsiblemente tomar decisiones que afecten a la Fundación.

3.6.4. Confidencialidad y protección de datos personales.

Todas las personas al servicio de la Fundación guardarán confidencialidad respecto de aquella información reservada a la que accedan como consecuencia de su función. Esta obligación persistirá tras la extinción de la relación con la Fundación.

Los datos personales se tratarán de modo diligente y conforme a la legalidad: serán de acceso estrictamente limitado por razones de la actividad propia de la Fundación; generarán en sus conocedores un deber de reserva; y su tratamiento requerirá del consentimiento del afectado, que en todo caso tendrá derecho de oposición, acceso, rectificación o cancelación de los registrados en los ficheros de la Fundación, en la forma en la que lo requiera la Ley de Obligaciones tributarias y contribuciones a sistemas públicos de protección social.

La Fundación se compromete a la observancia estricta de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social y a la colaboración con la Hacienda Pública y la Seguridad Social.

Todas las personas que forman parte de la Fundación, deberán desarrollar su actividad profesional de forma que la Entidad cumpla adecuadamente sus obligaciones tributarias y deberán evitar cualesquiera prácticas que supongan la ilícita elusión del pago de tributos o el perjuicio del Erario Público.

Del mismo modo, desarrollarán su actividad profesional de forma que la Entidad cumpla adecuadamente con los sistemas públicos de protección social.

3.6.5. Compromiso con la Sostenibilidad.

En Fundación Atenea somos conscientes de que nuestras actividades generan impacto sobre el medioambiente y sobre las comunidades en las que se desarrolla nuestra labor. Todas las personas que trabajamos en Fundación Atenea debemos desempeñar nuestra labor teniendo en cuenta que la sostenibilidad, la lucha contra el cambio climático y el crecimiento inclusivo son prioridades estratégicas.

En tu desempeño profesional, mantén un comportamiento responsable con la conservación del medio ambiente.

Accede a nuestro Manual de Buenas Prácticas Medioambientales:

https://docs.google.com/document/d/1NRJbLshOVPTWheRv74xYYYSk3KX_cZeC/edit#heading=h.wn35ua7i3gqu

3.6.6. Compromiso de respeto al pluralismo político.

Fundación Atenea desarrolla su actividad con respeto al pluralismo político existente en nuestra sociedad.

Fundación Atenea no realiza contribuciones a campañas electorales ni donaciones a partidos políticos.

Cualquier trabajador o trabajadora de Fundación Atenea, a cualquier nivel de responsabilidad, que ejerza su legítimo derecho a participar en actividades políticas, deberá hacerlo a título estrictamente personal, sin utilizar recursos de la Entidad, fuera del horario laboral, evitando cualquier referencia a la Fundación y sin comprometer su objetividad profesional ni afectar de modo alguno a nuestro compromiso de respeto a la pluralidad política.

3.6.7. Compromiso con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

La agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, aprobada en la Asamblea General de las Naciones Unidas, en el mes de septiembre de 2015, supuso un llamamiento global para desarrollar iniciativas eficaces que mejoren los graves problemas de nuestro planeta, como son la pobreza, la desigualdad, la carencia de un trabajo digno, la dificultad de acceso a una educación y servicios sanitarios de calidad, el deterioro del medioambiente o las situaciones hostiles que impiden vivir en paz y en prosperidad.

Los 17 Objetivos marcados para la contribución al Desarrollo Sostenible, donde estamos implicadas todas las personas del planeta, tienen un protagonismo especial y determinante en las organizaciones del Tercer Sector, participantes esenciales en su definición y en consecuencia, también en su desarrollo.

Fundación Atenea, siempre en la búsqueda de dinamizar la responsabilidad social de la ciudadanía, de los grupos sociales y también de las entidades hermanas del Tercer Sector de Acción Social, pretende establecer una estrategia centrada en la contribución y alineación con los ODS, en una oportunidad única, para poner en valor la importancia de nuestro papel proactivo, en la transformación del mundo y la consecución de estos objetivos.

Conoce y respeta los Objetivos de Desarrollo Sostenible con los que nuestra Entidad se encuentra comprometida, tal y como se señala en nuestro Plan Estratégico 2023-2026:

Accede a nuestro Plan Estratégico:

https://docs.google.com/document/d/1NRJbLshOVPTWheRv74xYYYSk3KX_cZeC/edit#heading=h.wn35ua7i3gqu

4. OBLIGATORIEDAD Y APLICACIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA. CANAL DE DENUNCIAS.

Todas las personas que dirijan o trabajen en Fundación Atenea, o que formen parte de su Órgano de Gobierno, deben observar las normas del presente Código Ético y de Conducta. El beneficio de la Fundación o de sus fines no constituirá nunca justificación para su incumplimiento.

La Unidad Responsable de Cumplimiento será la responsable directa de garantizar la implementación y revisión del sistema de cumplimiento, y ejercerá su función como órgano de supervisión del modelo de prevención de comportamientos delictivos, conforme al artículo 31 bis 2. 2º del Código Penal. Su actividad se centrará primordialmente en la supervisión del cumplimiento por parte de las personas integrantes del Órgano de Gobierno de la Fundación y de sus representantes.

Asimismo, será el órgano colegiado responsable del Plan de Cumplimiento Normativo y de la Identificación y Gestión de Riesgos. El ejercicio de sus funciones se ajustará a lo dispuesto en la normativa aplicable, en los términos previstos en la Política de Cumplimiento Normativo.

El incumplimiento de este Código deberá ser comunicado a la Unidad Responsable de Cumplimiento a través de los canales de denuncia. Asimismo, deberá comunicarse por los mismos canales cualquier delito, infracción administrativa o comportamiento ilícito cometido en el marco de la actividad desarrollada por la Fundación, de acuerdo con lo establecido en la Política de Cumplimiento Normativo. A estos efectos, podrá hacer uso del canal cualquier persona que haya tenido conocimiento de tales irregularidades en un contexto laboral o profesional.

El canal de denuncias que la Fundación ha puesto a disposición de cualquier persona, para la comunicación de cualquier tipo de delito, infracción administrativa o comportamiento ilícito es: canaldenuncias@fundacionatenea.org

Tanto la Unidad Responsable de Cumplimiento como todas las personas que participen en la recepción y la tramitación de las comunicaciones recibidas guardarán estricta confidencialidad sobre las mismas y, en particular, en torno a la identidad de la persona denunciante y de todas las personas mencionadas en la denuncia. Asimismo, se garantizará la indemnidad de la persona denunciante, que no podrá ser sometida a represalias (incluida la amenaza o tentativa de represalias) por el hecho de la denuncia, salvo que ésta se haya formulado en abuso de derecho.

La Unidad Responsable de Cumplimiento impulsará la investigación de las irregularidades denunciadas de acuerdo con lo previsto en la Política de Cumplimiento Normativo. La investigación deberá regirse por los criterios de celeridad, eficacia, proporcionalidad y respeto a los derechos del/a alertador/a, de las personas investigadas y del resto de personas implicadas previstos en la Ley de Protección de Informantes y demás normativa aplicable.

La Unidad Responsable de Cumplimiento actuará con total autonomía e independencia en el desarrollo de sus funciones.

Los incumplimientos de las disposiciones previstas en este Código Ético por parte de cualquier persona trabajadora de la Fundación, podrán dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias conforme a su Régimen Disciplinario, en el marco del convenio colectivo y la legislación laboral aplicable, aparte de cualesquiera otras posibles responsabilidades legales en las que pudiera haber incurrido.

El incumplimiento de este Código por parte de las personas que formen parte de su Órgano de Gobierno o sus representantes podrá dar lugar a la acción de responsabilidad prevista en los Estatutos y dar lugar a su cese.

El Régimen Disciplinario relativo al sistema de Cumplimiento Normativo y al Código Ético regulará las responsabilidades en materia de cumplimiento, y los criterios para la imposición de sanciones.

Todas las personas trabajadoras, directivas o pertenecientes al Patronato de la Fundación, así como, en su caso, el personal voluntario, firmarán la declaración de adhesión a la Política de Cumplimiento Normativo y al presente Código Ético, de acuerdo con el modelo que se detalla al final de este apartado.

La negativa a firmar la Declaración no exime, bajo ninguna circunstancia, de la obligación de cumplir el Código Ético y de Conducta de la Fundación.

Todas las personas seleccionadas para incorporarse a Fundación Atenea Grupo GID, bajo cualquier modalidad, deberán firmar la Declaración como requisito imprescindible previo a su incorporación efectiva.

Cualquier duda relativa al cumplimiento del Código Ético y de Conducta, o de la Política de Cumplimiento Normativo, podrá consultarse para su resolución a través del canal: consulta.cumplimiento@fundacionatenea.org

Modelo de declaración para firma obligatoria de todas las personas que dirigen, trabajan o desarrollan actividades de voluntariado en la Fundación:

Declaración de adhesión a la Política de Cumplimiento Normativo y al Código Ético y de Conducta de Fundación Atenea Grupo GID:

Doña/Don (nombre y apellidos).

En su calidad de (puesto que ocupa en la Fundación, con referencia al proyecto, departamento, área y provincia a los que pertenece el puesto).

DECLARO que he leído la Política de Cumplimiento Normativo y el Código Ético de la Fundación, que comparto y acepto los valores, principios, deberes y derechos que en él se formulan y que, en consecuencia,

PROMETO dar cumplimiento puntualmente, en el desempeño de las funciones que tengo encomendadas, a todos los valores y principios recogidos en ambos documentos, así como a los deberes que de ellos se derivan.

Fecha y firma.

5. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

5.1. Objeto.

El presente Régimen Disciplinario tiene como finalidad establecer las normas que regulan la conducta ética de las personas vinculadas a la Fundación, y los procedimientos para la detección, evaluación y sanción de las infracciones al Código Ético y de Conducta, reforzando una cultura de cumplimiento ético y responsable en la Entidad.

Los contenidos del presente Régimen Disciplinario no sustituyen, sino que se desarrollan en el marco y sin perjuicio del Régimen Disciplinario recogido en el Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social y el resto de normativa que resulte de aplicación.

5.2. Ámbito de Aplicación

Este régimen es aplicable a todas las personas trabajadoras de la Fundación, así como para quienes la dirigen, en todas las actividades derivadas de su puesto de trabajo, posición o cargo en la Fundación, respetando lo previsto en la normativa que les sea de aplicación, y otros documentos que regulen sus funciones, derechos y obligaciones.

5.3. Principios informadores del Régimen Disciplinario:

De acuerdo con el artículo 39 del vigente Convenio Colectivo estatal de Acción e Intervención Social, para la aplicación de sanciones se habrán de tener en cuenta las circunstancias concurrentes en el supuesto sancionado, así como el tipo de conducta negligente o intencional, mantenida o esporádica, reincidente o no de la persona afectada.

En concreto, la aplicación de sanciones se inspirará y medirá en función de:

- El grado de intencionalidad.
- El daño a los intereses y principios de la organización.
- La reiteración y la reincidencia.

La actividad sancionadora deberá evitar las formas de aplicación sorpresiva del ejercicio del poder disciplinario, el cual se desarrollará respetando los principios de igualdad de trato, proporcionalidad, ponderación y ecuanimidad.

5.4. Graduación de las faltas.

5.4.1. Serán faltas leves:

- a) No realizar la formación en materia de cumplimiento normativo en los plazos señalados por la Fundación, sin causa justificada y acreditada documentalmente.
- b) El uso impropio e inadecuado de los recursos materiales, instalaciones y equipamiento de la Fundación, siempre que no tenga relación con la comisión de un ilícito penal, y no suponga un perjuicio reputacional, económico, administrativo o penal para las personas o para la Entidad.
- c) Los incumplimientos excusables del Código Ético y de Conducta, así como de sus políticas, planes, procedimientos y protocolos asociados, que no estén relacionados con la comisión de un ilícito penal y que no supongan perjuicio reputacional, económico, administrativo o penal para la Fundación.
- d) El incumplimiento excusable de las medidas de control de cumplimiento, cuando de este no se deriven riesgos para la entidad, y la calificación de los riesgos contenida en el sistema de prevención y mitigación de riesgos, no se vea alterada.
- e) La falta de diligencia leve injustificada, en el envío de documentación o información requerida por la Unidad Responsable de Cumplimiento, o en el cumplimiento de los procedimientos establecidos para la gestión, seguimiento y justificación de proyectos, información económica, tramitación y justificación de gastos, así como en materia de Recursos Humanos. A estos efectos, se considerará leve cuando no suponga perjuicio para la Fundación, las personas o el normal funcionamiento de la Entidad.
- f) Las descalificaciones verbales o escritas y las conductas reprochables, cometidas en el desarrollo de la actividad en la

Fundación, de acuerdo con el Código Ético y de Conducta, siempre que no supongan perjuicio apreciable para las trabajadoras y trabajadores de la Entidad, el personal voluntario, el personal en prácticas, las personas que se encuentren realizando Trabajos en Beneficio de la Comunidad o cualquier otra persona, entidad o institución que forme parte del Ecosistema de la Fundación.

5.4.2. Serán faltas graves:

- a) La reiteración en la comisión de faltas leves (3 o más), de la misma o distinta naturaleza.
- b) El uso impropio e inadecuado, y el beneficio propio ilegítimo, haciendo uso de los recursos materiales, financieros, instalaciones, equipamiento o el nombre de la Fundación, siempre que no tenga relación con la comisión de un ilícito penal, y no suponga un perjuicio reputacional, económico, administrativo o penal grave para las personas o para la Entidad.
- c) La vulneración injustificada de la Política de Cumplimiento Normativo y del Código ético y de conducta establecido por la Fundación, así como de sus políticas, planes, procedimientos y protocolos asociados, siempre que no estén relacionados con la comisión de un ilícito penal y siempre que no suponga perjuicio grave reputacional, económico, administrativo o penal para las personas o para la Entidad.
- d) El incumplimiento de las medidas de control de cumplimiento cuando de este no se deriven riesgos graves para la Entidad, o cuando la alteración de la calificación de riesgos derivada del incumplimiento no sea grave.
- e) El retraso o negligencia en la respuesta a las solicitudes de la Unidad Responsable de Cumplimiento, cuando supongan perjuicio, entorpezcan u obstaculicen el desarrollo de las funciones y responsabilidades encomendadas a dicha Unidad, salvo que por la naturaleza de los actos puedan ser calificados como falta muy grave.
- f) La falta de diligencia grave en la respuesta a la solicitud de información, o el cumplimiento de los procedimientos establecidos para la gestión, seguimiento y justificación de proyectos, información económica, tramitación y justificación de facturas y gastos, así como en materia de Recursos Humanos. A estos efectos, se considerará grave cuando suponga perjuicio para la Fundación, las personas o el normal funcionamiento de la Entidad, salvo que por la naturaleza de los actos, estos puedan ser considerados como falta muy grave.

- g) Los ataques verbales o escritos, así como la desatención reiterada en el trato con los usuarios/as de los proyectos y programas, y/o con los compañeros y compañeras, y las ofensas tanto a compañeros y compañeras, como a cualquier otra persona con la que pueda relacionarse en el desempeño de su puesto de trabajo, salvo que por la naturaleza los actos, estos puedan ser considerados como falta muy grave.
- h) La ocultación de un conflicto de interés, salvo que tal ocultamiento produzca consecuencias graves para las personas o para la Fundación.
- i) El incumplimiento de sanción leve.

5.4.3. Serán faltas muy graves:

- a) La reiteración de faltas graves (3 o más) de la misma o distinta naturaleza.
- b) Las conductas o actos que atenten gravemente contra la dignidad de las personas, o que atenten gravemente contra sus derechos y libertades fundamentales.
- c) Las conductas o actos discriminatorios por razón de sexo, género, edad, discapacidad, orientación sexual, origen étnico o geográfico, ideología política, creencia religiosa o cualquier otra circunstancia personal.
- d) El acoso, maltrato físico o psicológico, o discriminación sistemática hacia otras personas.
- e) El daño grave al medioambiente.
- f) La comisión, participación o encubrimiento de delitos tipificados por la legislación vigente en el momento de su comisión.
- g) La corrupción, el fraude, la malversación o la apropiación indebida de fondos.
- h) El uso impropio e inadecuado, y el beneficio propio ilegítimo, haciendo uso de los recursos materiales, financieros, instalaciones, equipamiento o el nombre de la Fundación, cuando tenga relación con un ilícito penal o cuando suponga un perjuicio grave reputacional, económico, administrativo o penal para las personas o para la Entidad.
- i) La vulneración del Código ético y de conducta establecido por la Fundación, así como de sus políticas, planes, procedimientos y protocolos, cuando estén relacionados con la comisión de un ilícito penal o cuando supongan perjuicio grave reputacional, económico, administrativo o penal para las personas o para la Entidad.
- j) El incumplimiento de las medidas de control de cumplimiento cuando de este se deriven riesgos graves para la Entidad, o cuando se produzca una alteración grave de la calificación de riesgos derivada del incumplimiento.

- k) El retraso o negligencia injustificada en la respuesta a las solicitudes de la Unidad Responsable de Cumplimiento, cuando supongan perjuicio, entorpezcan u obstaculicen gravemente el desarrollo de las funciones y responsabilidades encomendadas a dicha Unidad.
- l) La falta de diligencia muy grave en la respuesta a la solicitud de información, o el cumplimiento de los procedimientos establecidos para la gestión, seguimiento y justificación de proyectos, información económica, tramitación y justificación de facturas y gastos, así como en materia de Recursos Humanos. A estos efectos, se considerará muy grave cuando suponga perjuicio grave para la Fundación, las personas o el normal funcionamiento de la Entidad.
- m) Cualquier otra conducta o acto que afecte gravemente al funcionamiento habitual de la Entidad.
- n) La divulgación no autorizada de información confidencial, y especialmente de la información protegida por las garantías de indemnidad de las personas denunciantes, del derecho a la presunción de inocencia de las personas denunciadas y de confidencialidad respecto de cualquier persona concernida por una investigación derivada de una denuncia.
- o) La vulneración del deber de guardar secreto respecto a los datos de carácter personal que se conozcan en razón de las actividades que se realizan, así como el quebranto o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio a la Fundación o que supongan una violación de la Ley de Protección de Datos, así como la violación del secreto de la correspondencia.
- p) Las ofensas de naturaleza muy grave y en todo caso las agresiones físicas, los abusos de poder y los malos tratos verbales, físicos, psíquicos o morales a las personas destinatarias del servicio o sus familiares (vinculadas al servicio) a las personas trabajadoras, directivas, voluntarias, en prácticas, o que se encuentren realizando Trabajos en Beneficio de la Comunidad, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore en la intervención.
- q) Las denuncias presentadas en abuso de derecho, realizadas con el propósito de perjudicar o que perjudiquen a las personas o a la Entidad.
- r) La ocultación de un conflicto de interés, cuando produzca consecuencias graves para las personas o para la Fundación.
- s) El incumplimiento de sanción grave.

En la graduación de las faltas, la reiteración de las mismas se entenderá dentro de las condiciones y los límites temporales establecidos en el artículo 40 del vigente Convenio Colectivo estatal de Acción e Intervención Social.

5.5. Sanciones, procedimiento y prescripción.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las que se recogen en el artículo 41 del vigente Convenio Colectivo estatal de Acción e Intervención Social.

En lo relativo a los plazos de prescripción de las faltas, así como del procedimiento a seguir, se respetará lo establecido en el artículo 42 del citado Convenio.

La Unidad Responsable de Cumplimiento decidirá sobre la procedencia de iniciación de investigación o, en su caso, del expediente informativo disciplinario y desarrollará el procedimiento conforme a lo establecido en el párrafo anterior, velando en todo momento por las garantías de confidencialidad y los derechos de las personas involucradas, así como por las garantías de indemnidad para la persona denunciante y de presunción de inocencia para la persona denunciada.

De acuerdo con los resultados del procedimiento, la Dirección de la Entidad resolverá e impondrá las sanciones que correspondan, notificando a las personas interesadas.

La Unidad Responsable de Cumplimiento comunicará al Órgano de Gobierno cualquier conflicto de interés que se produzca como consecuencia de una denuncia contra alguna de las personas integrantes de la propia Unidad, quien deberá apartarse inmediatamente del proceso y no podrá tener acceso a la información que se derive del mismo. En este caso, el Órgano de Gobierno designará a una de sus vocalías como responsable del procedimiento.

6. REVISIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA.

Procederá la revisión y actualización del Código con ocasión de cualquier cambio normativo o legislativo que afecte a la Organización, cuando se produzca algún cambio en su estructura o en el ámbito de su actividad que así lo aconseje, cuando se haya puesto de manifiesto cualquier deficiencia que sea necesario subsanar, o con ocasión de algún hecho o circunstancia que permita concluir una alteración en el perfil de riesgo de la Entidad. En tales casos, la Unidad Responsable de Cumplimiento promoverá su revisión y someterá a la consideración del Órgano de Gobierno, aquellas actualizaciones y modificaciones que en cada momento se consideren necesarias o convenientes.

En ausencia de tales supuestos, la revisión se realizará con periodicidad anual.

7. FECHA DE FIRMA Y VIGENCIA.

El presente Código ha sido aprobado y firmado por el Patronato de Fundación Atenea, en su reunión de fecha 4 de julio de 2025, ordenando su inmediata publicación y difusión y su inmediata entrada en vigor.