



CÓDIGO ÉTICO

Descripción breve

Código de conducta y buenas prácticas

Madrid, agosto de 2020
Departamento de Administración



Tipo de documento: Código ético	Autores: Javier Lasa
Fecha: 05/08//2020	Versión: V definitiva

1. Identidad

Introducción

Fundación Recover, en adelante, la “Fundación” es una entidad sin ánimo de lucro que trabaja por un modelo de sanidad sostenible en África subsahariana. Por esta razón, desde 2007 apoyamos la gestión y el desarrollo sanitario de hospitales sin ánimo de lucro en distintos países de África, para que ofrezcan una atención y asistencia sanitaria digna y acorde con las necesidades básicas de la población.

La coordinación con organizaciones de confianza que trabajan en terreno, sin ánimo de lucro, precios sociales y tolerancia 0 a la corrupción, y la apuesta por la profesionalización de los equipos locales, son la base del modelo de Recover.

Principios y Valores

La Fundación pone foco en la población y los pacientes, buscando ofrecer una asistencia sanitaria de calidad y digna para todos y todas, apoyándonos en dos pilares:

- Hospitales y centros de salud que cuenten con modelo de gestión y de actuación sanitaria sostenible y escalable
- Profesionales locales formados, capacitados y acompañados para liderar la autogestión de sus centros

De acuerdo a los siguientes valores:

- Profesionalidad: referentes de calidad, trabajo en equipo y trabajo en red
- Sostenibilidad: gestión de programas y proyectos sólidos, orientados a garantizar la autonomía y evitar la dependencia
- Cercanía: con todos nuestros grupos de interés: pacientes, personal local, contrapartes, socios/as, colaboradores, voluntarios/as...
- Transparencia: garantía de integridad y honestidad, auditoría de cuentas y transparencia

Y en la búsqueda de impacto en diferentes ámbitos:

- Socio-sanitario:
 - ✓ Impacto en la realidad socio-sanitaria de las áreas de influencia
 - ✓ Formación y sensibilización: promoción de la salud
 - ✓ “Fondo social” que permite el acceso a la población más vulnerable
- Económico:
 - ✓ Creación de empleo
 - ✓ Implantación y uso de tecnología
 - ✓ Autogestión y sostenibilidad
 - ✓ Eficacia y eficiencia
- Medioambiental:
 - ✓ Actuaciones diseñadas para minimizar impactos medioambientales



Tipo de documento: Código ético	Autores: Javier Lasa
Fecha: 05/08//2020	Versión: V definitiva

2. Objetivo

El objetivo del Código de Ético es orientar el comportamiento diario de todas las personas que colaboran con la Fundación, desde patronos y empleados hasta voluntarios y colaboradores, estableciendo las pautas de conducta que deben dirigir su forma de actuar durante el desarrollo de su actividad (profesional o no), independientemente de su posición o del lugar en el que la desempeñan. Y siempre bajo estándares de ética e integridad coherentes con la misión y valores de nuestra Fundación.

Este Código de Ético se suma a las políticas internas establecidas por la Fundación y establece un modelo de comportamiento con el fin de:

- Velar por el buen gobierno y la transparencia como principios básicos que rigen nuestra gestión interna, reflejando nuestro compromiso organizacional
- Cumplir las obligaciones legales y afianzar nuestro compromiso con el marco internacional de Derechos Humanos, respetando los principios éticos de las culturas propias de los territorios en los que estamos presentes.
- Orientar las pautas a seguir en caso de encontrarnos ante dilemas éticos en nuestro ámbito profesional y de relación con terceros.

3. Conductas éticas

En el marco de éste documento se entiende por conducta ética aquella que respeta las pautas reflejadas en este punto, y que van dirigidas a contribuir a la mejora de la salud a través del logro de los fines misionales de la Fundación, primando siempre la dignidad de las personas.

Las conductas éticas deberán guiarse por las siguientes pautas de comportamiento de obligado cumplimiento:

Comportamiento ético y profesional

Los patronos, empleados, voluntarios y colaboradores deben evitar actuaciones que pudiesen poner en peligro la reputación de la Fundación o su continuidad. Para ello, deben actuar con buena fé, tanto en sus relaciones internas, como en sus relaciones con interlocutores externos de la Fundación, ya sean financiadores, proveedores, beneficiarios o cualquier otro. Su conducta deberá basarse en todo momento en los principios y valores de la Fundación y deberá estar siempre orientada a la consecución del interés general y el cumplimiento de sus objetivos, velando por los fines de la misma.

Los patronos, empleados, voluntarios, usuarios y colaboradores tienen la obligación de conocer, difundir, cumplir y hacer cumplir este Código Ético, así como los valores, principios y fines que en él se contienen.

Respeto a la legalidad y a la norma interna

La Fundación se compromete a cumplir todas las obligaciones legales a las que está sujeta. Los patronos, empleados, voluntarios y colaboradores deberán cumplir las leyes, evitando cualquier conducta que,



Tipo de documento: Código ético	Autores: Javier Lasa
Fecha: 05/08//2020	Versión: V definitiva

aún sin violar la ley, pueda perjudicar la reputación de la Fundación o producir consecuencias adversas para sus actividades o para su imagen.

Ningún patrono, empleado, voluntario o colaborador incurrirá, ni colaborará conscientemente con terceros, en la violación de ley alguna, ni participará en actuaciones que comprometan el respeto a la legalidad vigente.

La Fundación, sus patronos, empleados, voluntarios y colaboradores respetarán y acatarán las resoluciones judiciales y/o administrativas que se dicten al respecto.

A efectos meramente aclarativos, cualquier incumplimiento de la Ley o de los Estatutos por un patrono, empleado, voluntario, usuario y su familia se considerará, adicionalmente, un incumplimiento del Código Ético.

Defensa de los intereses de la Fundación

Los patronos, empleados y voluntarios siempre actuarán en función a los mejores intereses de la Fundación. Podrán participar en otras actividades (empresariales o no) distintas a las que desarrollan para la Fundación, siempre que sean legales y no entren en colisión con la misión e intereses de la misma, o con su dedicación y sus responsabilidades en la Fundación. Asimismo, los empleados de la Fundación comunicarán a la Dirección cualquier actividad profesional diferente de su relación contractual con la Fundación que pudiera entrar en conflicto con esta.

Los patronos y empleados de la Fundación deberán evitar, en todo momento, situaciones que pudieran dar lugar a conflictos entre los intereses personales y los de la Fundación, absteniéndose de representar a la Fundación o tomar decisiones en cualquier situación en la que, directa o indirectamente, ellos mismos, un familiar o cualquier persona física o jurídica vinculada a ellos, tuviera o pudiera tener un interés personal.

Cualquier patrono y empleado deberá actuar siempre en el cumplimiento de sus responsabilidades con lealtad y en defensa de los intereses de la Fundación. En este sentido, un patrono o empleado no podrá ser patrono, ni empleado de otra fundación, asociación o entidad sin ánimo de lucro que tenga una finalidad similar a la de la Fundación y/o que para el desarrollo de sus fines realice captación de fondos o solicitudes de subvenciones que coincidan con las de la Fundación, sin la aprobación del Patronato.

Los patronos y empleados de la Fundación que pudieran verse afectados por un conflicto de intereses, lo comunicarán previamente al Comité de Dirección, que analizará todos los potenciales conflictos de intereses y elaborará un dictamen, no vinculante, a partir del cual el Patronato tomará la decisión que corresponda en cada circunstancia concreta. Si el tema debatido afectara a algún miembro del Patronato, éste no podrá votar ni estar presente en las deliberaciones correspondientes.

Transparencia y claridad de la información y la comunicación

La Fundación considera la transparencia en la información como un valor básico que debe regir su actuación. En particular, se garantizará que la información que se comunique a los distintos interlocutores de la Fundación será veraz y se comunicará cumpliendo los plazos y requisitos establecidos en las normas aplicables y principios generales de funcionamiento de las fundaciones y de buen gobierno.



Tipo de documento: Código ético	Autores: Javier Lasa
Fecha: 05/08//2020	Versión: V definitiva

La transparencia y la veracidad de la información serán también de aplicación en la comunicación interna. Todas las personas que integran o participan en las actividades de la Fundación y, en particular, los patronos y empleados, se comprometen a comunicar la información, tanto interna como externa, de forma veraz. En ningún caso entregarán información incorrecta, incompleta o inexacta, o que pudiera confundir al que la recibe.

Los patronos participarán activamente en las reuniones del Patronato y han de asumir diligentemente las tareas, funciones o encomiendas inherentes al cargo que se les haya asignado.

Se deberá mantener puntualmente informados a los colaboradores de todas las actividades realizadas por la Fundación, que estarán siempre encaminadas a la consecución de misión. En este sentido, la Fundación publicará periódicamente un boletín digital con las últimas noticias de interés y mantendrá actualizados los contenidos de su web.

Hábitos saludables

La Fundación, sus patronos, empleados, voluntarios y colaboradores evitarán riesgos innecesarios para la seguridad, salud y bienestar propio y/o ajeno. Se pondrá su máximo empeño en proteger el medio ambiente, minimizando el impacto derivado de sus actividades.

El respeto de nuestro entorno, nuestra calidad individual y la colaboración con otros actores, serán los pilares que nos permitirán generar un desarrollo sanitario sostenible en el tiempo.

Igualdad

Los patronos, empleados y voluntarios deberán tratarse con respeto, propiciando un ambiente de trabajo cómodo, saludable y seguro, absteniéndose de emplear cualquier conducta que sea agravante o que suponga algún tipo de discriminación por motivos de raza, ideas religiosas, políticas o sindicales, orientación sexual, nacionalidad, lengua, sexo, estado civil, edad o discapacidad.

Asimismo, no incurrirán bajo ninguna circunstancia en conductas de acoso sexual, abuso de autoridad, ofensa u otra forma de agresividad u hostilidad que propicien un clima de intimidación o de malestar y de enfrentamiento.

Imparcialidad en las relaciones profesionales

Siguiendo el principio de ausencia de ánimo de lucro, los dirigentes de la Fundación velarán por que nadie pueda utilizar con interés de lucro personal, de forma directa o indirectamente, los recursos económicos que se manejen en la misma.

Los patronos, empleados y voluntarios de la Fundación, independientemente del cargo que ocupen, no podrán aceptar regalos, atenciones, servicios, pago en metálico u otra clase de favor de ninguna persona o entidad que puedan afectar a su objetividad o influir en una relación comercial, profesional o administrativa.



Tipo de documento: Código ético	Autores: Javier Lasa
Fecha: 05/08//2020	Versión: V definitiva

Asimismo, no podrán ofrecer, de forma directa o indirecta, regalos, servicios o cualquier otra clase de favor a las personas que intervengan en la Fundación o participen en sus actividades y, en particular, a los patronos y empleados de la Fundación o a cualquier otra persona o entidad que mantenga o pueda mantener relaciones con la Fundación, con objeto de influir ilícitamente en dichas relaciones.

A efectos de la aplicación de esta norma, serán considerados regalos o atenciones permitidos, los que sean entregados o recibidos en virtud de una práctica comercial o uso social de cortesía generalmente aceptado, o consistan en objetos o atenciones con un valor simbólico o económicamente irrelevante y que favorezcan la imagen de la propia Fundación.

En el caso de que la aceptación o entrega generase dudas se informará al Comité de Dirección que será el que tome decisión sobre la viabilidad o no y sobre su aplicación en el caso de una aceptación.

Recursos Humanos

La Fundación adoptará en todo momento las medidas necesarias para regularizar los procesos de contratación de personal, preservando la claridad, transparencia e imparcialidad, evitando la exclusión de participar en la misma por razón de raza, sexo, nacionalidad o religión, y velará por que no se desarrollen conductas que propicien un clima de malestar o enfrentamiento

En aquellos casos en los que la contratación de personal vaya a tener relación con menores de edad o mayores vulnerables será obligatoria la presentación de certificado de antecedentes penales por parte del candidato. Garantizando en todo momento la salvaguardia y confidencialidad de dicha información. Cabe destacar, que a la fecha de edición del presente documento la Fundación no tiene puestos de trabajo que tenga relación directa con menores de edad o mayores vulnerables.

Tanto el Patronato de la Fundación como la Dirección General incentivarán el trabajo de sus profesionales reconociendo, tanto la labor bien realizada, como su espíritu de servicio y dedicación a los fines de la entidad.

Los profesionales mantendrán una actitud permanente de responsabilidad, de cooperación y de trabajo en equipo con los demás profesionales procurando mantener una mentalidad abierta hacia la innovación, haciendo propuestas y aceptando las de los demás para mejorar constantemente.

La Fundación promoverá activamente la participación del voluntariado en sus actividades, velando por el reconocimiento del trabajo altruista de los mismos. La Fundación tendrá siempre claramente definidas las relaciones con el personal voluntario, estableciendo sus condiciones y respetando los derechos del mismo, de acuerdo con el Plan de Voluntariado, la legislación vigente y los fines de la misma. En ningún caso los cometidos que realice el personal voluntario entrarán en conflicto con los cometidos susceptibles de ser realizados por el personal laboral de la Fundación

El Director General y, en última instancia, el Patronato, velará por la correcta coordinación de las funciones desarrolladas por los empleados, voluntarios y colaboradores, a fin de garantizar la máxima calidad, eficiencia y los mejores resultados en todas las actividades desarrolladas por la Fundación. Asimismo, promoverá la formación continua de su personal laboral y voluntario.

Serán públicos los datos referidos al número total de personas (remuneradas y no remuneradas) al servicio de la Fundación.



Tipo de documento: Código ético	Autores: Javier Lasa
Fecha: 05/08//2020	Versión: V definitiva

Recursos económicos

La administración y disposición del patrimonio de la Fundación, así como la aplicación de los recursos de la misma se llevará a cabo de conformidad con la regulación establecida en los Estatutos. Anualmente la Fundación hará público el balance de situación y la cuenta de resultados, así como el detalle de distribución de ingresos y gastos

La captación de fondos se ajustará al marco legal, principalmente cumpliendo la norma vigente de prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo. Todas las actividades de captación de fondos deberán reflejar de manera fiel los objetivos y la realidad de la Fundación y evitar mensajes engañosos.

La Fundación, sus patronos y empleados deberán actuar con austeridad absteniéndose de provocar gastos innecesarios en la gestión ordinaria y en la ejecución de las inversiones de la Fundación, para lo cual se seguirán los criterios establecidos en la política interna de inversión.

Recursos tecnológicos

Todas las personas que dirijan, trabajen o de cualquier otra forma colaboren con la Fundación se comprometen a hacer un buen uso tanto de la información que está a su alcance, como de los medios técnicos propiedad de la Fundación, de conformidad con lo previsto en el Ordenamiento jurídico vigente, en particular la normativa de Protección de Datos.

La Fundación provee a sus empleados, colaboradores y voluntarios de medios tecnológicos de trabajo, que son propiedad de la organización, para garantizar la rapidez y eficacia en la prestación de sus servicios. Dichos recursos, tales como el correo electrónico, como aplicaciones de gestión de datos y de comunicación deberán ser usados únicamente para el desempeño profesional.

Sólo el personal contratado para tal efecto la persona designada por la Dirección General podrá instalar programas informáticos en los equipos, con el fin de contar con las oportunas licencias. Cada empleado tendrá una clave de identificación y contraseña personal que deberá custodiar con responsabilidad.

Cuando se estime necesario, la Fundación podrá revisar o auditar el contenido y uso de los recursos de informática y comunicaciones. Las mencionadas revisiones se efectuarán siempre respetándose al máximo las garantías legales y previa autorización del comité de Dirección.

Los profesionales, colaboradores y voluntarios de la Fundación deberán respetar la intimidad personal de todas aquellas personas, se trate de empleados, usuarios y sus familiares, u otros, a cuyos datos tengan acceso. Tendrán la obligación de proteger la información y el conocimiento generado en el desarrollo de sus actividades y se abstendrán de utilizar a su propio beneficio, o comunicar a terceros, cualquier dato, información o documento obtenido durante el ejercicio de su actividad profesional. Con carácter general, y al menos que se les indique lo contrario, la información a la que tienen acceso debe ser considerada confidencial y únicamente podrá ser usada para la finalidad para la que fue obtenida. Las autorizaciones de utilización de datos deben responder a solicitudes concretas y justificadas. La obligación de confidencialidad permanecerá incluso concluida la actividad en la Fundación y comprenderá la obligación de devolver cualquier material relacionado con la misma que tenga en su poder en el momento del término de su relación con la misma.



Tipo de documento: Código ético	Autores: Javier Lasa
Fecha: 05/08//2020	Versión: V definitiva

Asimismo, los profesionales de la Fundación deberán conocer y respetar todos los procedimientos internos referentes al almacenamiento, custodia, acceso, rectificación y cancelación de datos, destinados a garantizar los diferentes niveles de seguridad exigidos.

4. Difusión del Código Ético

La Fundación comunicará y difundirá entre todas las personas vinculadas profesionalmente con la organización el contenido de este Código Ético, poniendo los medios necesarios para garantizar su acceso:

- En el caso de empleados, entregando el presente documento en el momento de la firma del contrato. Entendiéndose en el momento de la entrega el conocimiento y el compromiso de cumplimiento
- En el caso de voluntarias, entregándose en el momento de la firma del compromiso de voluntariado, con cuya firma se entiende el conocimiento y el compromiso de cumplimiento
- En el caso de contrapartes, proveedores, o empresas colaboradoras, su compromiso de cumplimiento quedará recogido en una cláusula del contrato a formalizar entre ambas partes, en la que se recogerá su adhesión al Código Ético, el cual les será debidamente facilitado

5. Incumplimiento

Todos aquellos actos que vayan en contra o violen lo dispuesto en el Código Ético serán entendidos como actos reprobables y, por tanto, sancionables.

Sin embargo, dada la diversidad de circunstancias derivadas de la actividad diaria es imposible recoger en este documento todas las situaciones posibles. Por tanto, los miembros de la Fundación deben informar, con garantía de confidencialidad, a su responsable de cualquier incumplimiento o vulneración de este Código Ético, quienes tendrán la obligación de informar, a la mayor brevedad, al Comité de Dirección. También se podrá informar directamente a través del correo codigodeconducta@fundacionrecover.org, creado como herramienta que facilite el canal de denuncia

El Comité de Dirección será el que analizará cada situación que puedan constituir una posible infracción del Código Ético, elaborando un informe al respecto en un plazo máximo de 30 días laborables, elevándolo al Patronato para que pueda tomar las decisiones que estime oportunas con el objetivo de garantizar el obligado cumplimiento de las normas aquí expuestas.

Si el tema debatido afectara a algún miembro del Comité de Dirección, se elevará directamente al Patronato, y si afectase a algún miembro del Patronato, éste no podrá votar ni estar presente en las deliberaciones



Tipo de documento: Código ético	Autores: Javier Lasa
Fecha: 05/08//2020	Versión: V definitiva

6. Canal de Denuncia

Herramienta que facilita la identificación de conductas irregulares en la Fundación. Además, permitirá identificar áreas de mejora en la gestión interna. Su uso está dirigido a todas las partes vinculadas con la Fundación, trabajadores, voluntarios, contrapartes, empresas financiadoras, proveedores, etc

El uso de este canal de denuncias se rige bajo los siguientes principios:

- **Confidencialidad:** garantía de la confidencialidad del denunciante, no pudiendo ser comunicada sin su consentimiento, salvo que fuera necesaria la comunicación a las autoridades administrativas o judiciales siempre que fueran requeridos como consecuencia de cualquier procedimiento derivado del objeto de la denuncia y siempre de acuerdo a lo establecido en la norma vigente.
- **Buena fe:** se entenderá que las denuncias recibidas son de buena fé. En el caso de denuncias anónimas, y siempre que la Fundación entienda que es necesario para un correcto seguimiento, se podrá solicitar información de contacto al denunciante. Siendo este en última instancia el que tome la decisión de si lo mantiene el anonimato o no. Si la denuncia no fuera anónima la Fundación se compromete a no aplicar medidas disciplinarias o acciones legales contra el denunciante. La Fundación se reserva el derecho de emprender acciones legales o disciplinarias contra cualquier empleado o patrono de la Fundación que tome una represalia contra el denunciante de buena fé.
- **Transparencia:** esta política será pública, así como el correo electrónico establecido como medio de comunicación.
- **Accesibilidad:** el canal de comunicación será claro y de fácil acceso. Para ello, se establece el correo codigodeconducta@fundacionrecover.org quedando publicado a través de la página web de la Fundación.
- **Objetividad, eficiencia e imparcialidad:** una vez recibida una denuncia, se garantizará el derecho a la intimidad, a la defensa y a la presunción de inocencia de las personas objeto de la misma. El Comité de Dirección será el que analizará cada situación que puedan constituir una posible infracción del Código Ético, elaborando un informe al respecto en un plazo máximo de 30 días laborables, elevándolo al Patronato, quien tomará las decisiones que estime oportunas con el objetivo de garantizar el obligado cumplimiento de las normas aquí expuestas.

La Fundación se reserva el derecho a no emitir una respuesta en los siguientes casos:

- ✓ Solicitudes de datos de carácter confidencial: en el caso de datos regulados por leyes o que afecten a acuerdos privados que exigen la protección de las personas y de las instituciones involucradas.
- ✓ Solicitudes maliciosas que vulneren claramente el criterio de buena fe. Cuando haya razones o indicios de que la comunicación se ha presentado de mala fe, por su contenido, por su forma o por su carácter irrespetuoso, se desestimará su seguimiento y se informará al emisor de los motivos de la desestimación. La Fundación se reserva entonces el derecho a tomar medidas disciplinarias o de otra índole.



Tipo de documento: Código ético	Autores: Javier Lasa
Fecha: 05/08//2020	Versión: V definitiva

7. Régimen disciplinario

Los incumplimientos que, eventualmente, pudieran darse de este Código Ético serán analizados y, en su caso, sancionados de acuerdo con los procedimientos internos, convenios y normativa laboral vigente.

La gravedad de la falta vendrá condicionada por el grado de intencionalidad, el impacto generado a las personas afectadas, los principios de la Fundación y la reiteración.

Se considerarán faltas muy graves, entre otras, todo comportamiento prohibido y contrario a las conductas recogidas en el presente documento, por atentar contra la dignidad de las personas, a la identidad, reputación y legalidad de la Fundación.

A modo orientativo, en el caso de empleados, voluntarios, proveedores, empresas colaboradoras y contrapartes, se rescindirá la relación de vinculación entre ambas partes como causa justificada a contemplar en los contratos formales firmados entre ambas partes. Es importante analizar el efecto que puede conllevar y establecer un plan de contingencia previo

- En el caso de empleados de la Fundación la sanción será comunicada por el Comité de Dirección,
- En el caso de los miembros de los órganos de gobierno será comunicado por el Presidente Patronato.
- Para el resto, la comunicación de la sanción será comunicada por la persona responsable de la relación existente.

La Fundación se reserva el derecho de emprender las acciones legales que considere oportunas contra la persona física y/o jurídica implicada, así como contra el emisor de una denuncia de mala fe. En tal sentido, la Fundación denunciará ante las autoridades correspondientes aquellos hechos cometidos por personas sujetas al presente Código Ético y que puedan ser constitutivos de delitos, primando en todo momento las libertades, derechos y protección de las víctimas.