

Código Ético

Referencia de elaboración y versión del documento:

Versión 1.1: Documento revisado y aprobado en la reunión de Patronato de 17 de diciembre de 2025

Documento	Proceso // Política	Versión	Fecha aprobación
Código Ético	Dirección // Política de cumplimiento normativo y prevención de riesgos penales	1.1	17/12/2025

El presente documento de Código Ético contiene los principios éticos, valores, normas de comportamiento y pautas de actuación que deben seguir todas las personas vinculadas a la organización. Está vinculado y debe ser interpretado en el marco de la **Política de cumplimiento normativo y prevención de riesgos penales** de la entidad será revisado periódicamente y cuando se detecten situaciones que aconsejen su actualización de contenidos.

Historial de versiones:

Nº Versión	Fecha de la revisión	Resumen de Cambios
1.0	21/12/2021	<ul style="list-style-type: none"> Elaboración texto original
1.1	17/12/2025	<ul style="list-style-type: none"> Adaptación al marco de la política de cumplimiento normativo y prevención penal. Incorporación Código conducta inversiones responsables de la CNMV. Regulación Comisión Ética, incorporación canal de denuncias y régimen sancionador.
		<ul style="list-style-type: none">

Índice

1. INTRODUCCIÓN	4
2. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN	5
2.1. Fines Fundacionales	5
2.2. Misión y Valores.....	6
3. NORMAS GENERALES DE TRANSPARENCIA Y BUEN GOBIERNO.....	8
3.1. Transparencia y comunicación.....	8
3.2. Control y supervisión financiera	9
3.3. Planificación y seguimiento de la actividad.....	10
3.4. Gobierno de la Fundación:	10
A. CRITERIOS GENERALES.....	10
B. PATRONATO	11
C. OTROS ÓRGANOS DE GOBIERNO.....	13
D. CARGOS DE LA FUNDACIÓN	14
E. FUNCIONAMIENTO Y ADOPCIÓN DE ACUERDOS DEL PATRONATO	16
3.5. Relaciones de la Fundación con donantes.....	17
A. INFORMACIÓN:.....	17
B. DERECHOS DE LOS DONANTES	17
3.6. El Voluntariado.....	18
3.7. El equipo de gestión.....	18
A. SELECCIÓN DE PERSONAL Y DEFINICIÓN DE FUNCIONES	19
B. DESARROLLO PROFESIONAL, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y ACCESIBILIDAD	19
C. EVALUACIÓN	20
D. CONFLICTO DE INTERESES Y OBLIGACIONES DE LAS TRABAJADORAS	20
3.8. ceptación y verificación del cumplimiento del Código Ético	20
A. NOTIFICACIÓN DE INCUMPLIMIENTOS	21
B. RÉGIMEN SANCIONADOR.....	21
C. SEGUIMIENTO Y CONTROL DE LA APLICACIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO	22
3.9. Vigencia y entrada en vigor	22

1. INTRODUCCIÓN

FUNDACIÓN MUJERES es una organización no gubernamental, independiente y comprometida con los objetivos de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres desde un compromiso feminista.

En el marco de la definición de la política de calidad iniciada hace unos años, las personas que formamos parte de **FUNDACIÓN MUJERES**, estamos comprometidas con los valores de la entidad y participamos del compromiso de ser una organización:

- Que sea una referencia en el desarrollo de políticas de igualdad y apoyo a las reivindicaciones de las mujeres.
- Que ofrezca soluciones innovadoras y adaptadas a las necesidades de las instituciones y las empresas para integrar la igualdad en su funcionamiento.
- Que contribuya de forma significativa a la capacitación profesional en materia de igualdad tanto de las propias profesionales como de otras organizaciones y entidades públicas y privadas.
- Que apoye los procesos de empoderamiento de las mujeres y sea reconocido por las mismas como un centro de apoyo a sus proyectos personales, laborales, profesionales y empresariales, así como en el desarrollo de sus derechos.
- Que sea referente en materia de prevención de violencia de género.
- Que sea considerada como entidad generadora de contenido que aporta información para mejorar el conocimiento de las desigualdades de género y realiza propuestas de metodológicas para la superación de las mismas.
- Que sea tenida en cuenta en las alianzas del movimiento y organizaciones feministas tanto en el ámbito local y nacional como internacional.
- Que sea reconocida por las administraciones y poderes públicos como interlocutora y colaboradora en el desarrollo de las políticas de igualdad.

Comprometidas con la mejora continua de nuestra intervención, le corresponde al Patronato la elaboración y aprobación de este Código ético, como un ejercicio voluntario para fortalecer los principios de transparencia y buen gobierno con los que está comprometida la organización, dando así respuesta una demanda creciente de calidad, eficacia y eficiencia por parte de la sociedad hacia las organizaciones sociales.

Se procede en el año 2025 a la actualización de este Código Ético para adaptarlo a la política de cumplimiento normativo desarrollada por la entidad en los últimos meses, en particular la regulación de la Comisión ética y órgano de prevención penal y la puesta en funcionamiento del Canal de denuncias.

2. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

Los principios y valores que se aplican en **FUNDACIÓN MUJERES** están definidos por los Estatutos y la política de calidad en los siguientes términos:

2.1. Fines Fundacionales

Los estatutos de Fundación Mujeres establecen en su art. 6 como fin fundacional:

“Contribuir a la mejora de la situación social y la calidad de vida de las mujeres y al desarrollo del principio y las políticas de igualdad de oportunidades y de trato en aras de contribuir a la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos social, político y económico”

Se concreta el desarrollo de este fin fundacional en los siguientes objetivos generales y ámbitos de intervención:

- A. Mejorar la posición de las mujeres en el mercado laboral, incluyendo actuaciones que integren la perspectiva de género en los ámbitos de:
- La educación, formación profesional para el empleo y formación continua
 - El emprendimiento y autoempleo.
 - La Integración social e inserción laboral.
 - La innovación, las nuevas tecnologías, la I+D+i y el desarrollo de las Tic's
 - Prevención de riesgos laborales, la defensa del medioambiente y el desarrollo sostenible, especialmente referido al medio rural, la responsabilidad social empresarial y los sistemas de calidad.
 - Todo ello a través del desarrollo de actividades, proyectos, cursos, seminarios, jornadas, talleres dirigidas a personas jóvenes, desempleadas, inmigrantes, con discapacidad, mayores de 45 años, desempleados de larga duración, y en general a todo aquel colectivo susceptible de estar en riesgo de exclusión social y/o laboral, en los que existan situaciones de discriminación y desigualdad por razón de sexo.
- B. Contribuir a la integración de la igualdad de oportunidades en el funcionamiento del mercado laboral y el desarrollo de las relaciones laborales, incluyendo el desarrollo de planes de formación y/o recualificación dirigido a personas ocupadas y desempleadas, que puedan contribuir a la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral.
- C. Fomentar una educación y formación desde la igualdad y exenta de estereotipos sexistas, especialmente a través del desarrollo de acciones de formación y sensibilización del profesorado y de personas responsable de la

gestión educativa, así como la difusión de nuevos aspectos educativos y pedagógicos para el fomento de la integración de la igualdad en el sistema educativo y el desarrollo de una educación no sexista.

- D. Apoyar la protección y la defensa de los derechos humanos de las mujeres en el ámbito nacional e internacional, supervisando su respeto e impulsando la denuncia y reparación de las violaciones contra los mismos que se comentan.
- E. Intervenir a favor de la prevención y erradicación de la violencia de género.
- F. Fortalecer las iniciativas de participación social y política de las mujeres, especialmente a través de la promoción del voluntariado social, incluyendo la formación y organización de personas que quieran contribuir al desarrollo de los fines fundacionales de la entidad, al desarrollo de las actividades y proyectos de la misma y a la sensibilización social a favor de la igualdad y la prevención de la violencia de género
- G. Fomentar el conocimiento social y el análisis de la realidad de las mujeres, de los programas específicos dirigidos a ellas en cualquiera de los ámbitos sociales y de las entidades e instituciones que contribuyen a la igualdad de oportunidades.
- H. Contribuir a la integración de los objetivos de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las políticas generales y al desarrollo de la perspectiva de género en los diferentes ámbitos sociales, económicos y políticos.
- I. Colaborar y cooperar con los países en vías de desarrollo en aras de su desarrollo, especialmente a través de la mejora de la posición social de las mujeres y la puesta en marcha de programas y políticas que contribuyan a la igualdad de oportunidades y a facilitar el acceso de las mujeres a los beneficios del desarrollo y el crecimiento económico.
- J. En general, todo cuanto tienda a fomentar la presencia más intensa y a propiciar la mayor participación de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.

2.2. Misión y Valores

De acuerdo con los estatutos, la voluntad del órgano de gobierno y la experiencia acumulada de intervención de la entidad, los principios y valores que definen la definen, enunciados en su misión, valores y visión son los siguientes:

- **Misión:**

Contribuir al cambio social y político necesario para lograr que la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva en todos los ámbitos de la vida y conseguir, de esta forma, mejorar la situación social, la calidad de vida y los derechos plenos de las mujeres.

- Valores:

Somos una organización:

- ✓ Feminista.
- ✓ Comprometida con los valores progresistas y democráticos del feminismo de la igualdad.
- ✓ Consciente de que la igualdad es un elemento para el desarrollo de la calidad social y democrática que pretende la construcción de una sociedad más equilibrada y más justa para mujeres y hombres.
- ✓ Activista y reivindicativa con los derechos de las mujeres en colaboración con el resto de organizaciones sociales y del movimiento feminista del que somos parte.
- ✓ Solidaria con los derechos y reivindicaciones de las mujeres de todo el mundo y comprometidas con la erradicación de la desigualdad que afecte a cualquier colectivo, grupo social o persona por cualquiera de sus causas.
- ✓ Dispuesta en todo momento a comunicar las ventajas que el desarrollo de la igualdad puede reportar a la sociedad.
- ✓ Europeísta
- ✓ Atenta a la innovación para encontrar respuestas y fórmulas viables de integración de la perspectiva de género en todos los ámbitos e instrumentos de la intervención
- ✓ Vigilante de la calidad y en constante mejora continua para ofrecer las mejores respuestas a la sociedad.
- ✓ Comprometida con el desarrollo de su capital humano y la calidad del empleo.
- ✓ Garante de la privacidad e intimidad de las personas a las que acompañamos
- ✓ Respetuosa con el medio ambiente y con los objetivos de conseguir una sociedad sostenible.
- ✓ Transparente y honesta

Todas las personas vinculadas a **FUNDACIÓN MUJERES**, son informadas y conocen estos principios de intervención y serán informadas del contenido y alcance del presente Código Ético, siendo su contenido de obligado cumplimiento para las personas que integran el Patronato, el equipo de dirección, el personal laboral, el personal voluntario y los y las estudiantes que realicen prácticas no laborales en la entidad.

3. NORMAS GENERALES DE TRANSPARENCIA Y BUEN GOBIERNO

Las normas generales que garantizan un funcionamiento transparente y conforme a la legalidad vigente, son las siguientes:

3.1. Transparencia y comunicación

Fundación Mujeres se compromete a una actuación responsable y transparente en su política de comunicación, tanto en lo relativo a la difusión de su actividad como en el desarrollo de las campañas de sensibilización e información dirigida a la sociedad en su conjunto como a los medios de comunicación social.

En este sentido la Fundación, a través de su página WEB y otros mecanismos públicos de información

- Da a conocer a la sociedad sus fines, actividades y las personas beneficiarias de su actuación. Igualmente hará públicos sus Estatutos y estas Normas, así como la composición de sus órganos de gobierno.
- Pone a disposición pública los principales instrumentos que dan cuenta de la gestión incluyendo la memoria y las cuentas anuales que son sometidas a una auditoría externa anual incluso en los casos en los que no se alcancen los límites legales establecidos para ello.
- Facilita información sobre el desarrollo de los proyectos, las actividades desarrolladas y las personas atendidas, tanto a las entidades financiadoras y colaboradoras como a las propias personas destinatarias y la sociedad en su conjunto.
- Mantiene un sistema de información actualizado respecto de la convocatoria y organización de su actividad.

Además, en relación con el desarrollo de campañas y acciones de sensibilización dirigidas tanto al público en general como a los medios de comunicación social, la Fundación Mujeres se compromete a:

- Mantener una colaboración activa con los medios de comunicación.
- Utilizar siempre información real y cierta evitando mensajes engañosos que puedan conducir a confusión
- Contribuir a la mejora del conocimiento de la realidad de las mujeres y de la discriminación por razón de sexo y la promoción de la igualdad real y efectiva y la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres.
- Evitar mensajes discriminatorios, que atenten contra la dignidad de las personas o que contribuyan a la crispación social.

3.2. Control y supervisión financiera

Respecto de la gestión, control y supervisión de los recursos económicos y actividad financiera, son principios básicos para la Fundación Mujeres, la salvaguarda de su patrimonio y la búsqueda de recursos y el mantenimiento de la liquidez necesaria para el desarrollo de la actividad fundacional

- Sin comprometer la **autonomía** de la entidad: Buscando y contando con diversas fuentes de financiación que favorezcan la continuidad de la actividad y la no dependencia y no aceptando aportaciones económicas que condicionen el cumplimiento de sus fines. La fundación rechazará cualquier fuente de financiación que no sea transparente o cuyo origen sea ilícito.
- Aplicando una **estricta política anticorrupción** a la obtención de fondos que en todo caso estará basada en los méritos y contenidos de los proyectos y actuaciones de la entidad y las relaciones de colaboración que se establezcan con las financiadoras públicas o privadas, sin que en ningún caso se realice ofrecimiento de beneficio alguno a las personas responsables de la toma de decisiones de las entidades financiadoras.
- Los órganos de gobierno de la Fundación, así como las personas responsables de la gestión velarán para que, en ningún caso la entidad pueda ser utilizada para el blanqueo de capitales o para canalizar fondos o recursos a las personas o entidades vinculadas a grupos u organizaciones terroristas.
- Con una política de gestión y aprobación de gastos caracterizada por la **austeridad**, la supervisión y el **control interno y externo de los ingresos y de los gastos**, desarrollándose este sistema entre otras, a través de:
 - Un sistema de evaluación de proveedores y una política de contratación que se ajusta siempre que sea posible al principio de concurrencia.
 - Un sistema de registro contable y financiero de la entidad que cumple con los criterios de exactitud e integridad, así como con la legislación vigente en la materia.
 - La realización de una Auditoría externa de cuentas anualmente.
- Un sistema de gestión de **inversiones puntuales responsables** que se compromete a, en su caso, canalizar dichas inversiones a través de instrumentos financieros éticos, transparentes y compatibles con los objetivos y principios de la entidad, que en ningún caso responda a criterios especulativos, que se realice contando con el conocimiento externo especializado e independiente necesario, y que responda siempre a los criterios de coherencia, liquidez, diversificación, y preservación del capital. En el caso de que se realicen este tipo de operaciones financieras la Fundación elaborará un informe anual dando cuenta de las operaciones realizadas. Cuando se realicen inversiones la Fundación aplicará las recomendaciones del Código de conducta relativo a las inversiones de las entidades sin ánimo de lucro, aprobado por Acuerdo de 20 de febrero de 2019, del consejo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores¹.

¹ «BOE» núm. 55, de 05/03/2019. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3174> (Enlace comprobado el 9 de diciembre de 2025)

3.3. Planificación y seguimiento de la actividad

La Fundación Mujeres cuenta con un sistema de planificación y seguimiento de la actividad con los instrumentos necesarios para su desarrollo, aprobados por el Patronato que responden a las siguientes características:

- Planificación estratégica documentada y transparente, plasmada en el Plan estratégico, los planes anuales de actuación y la política de calidad que se difunden y de los que se rinden cuentas anuales, incluyendo la auditoría externa de la política de calidad.
- Con fijación de prioridades y criterios de selección de proyectos y de personas y entidades beneficiarias de las actuaciones.
- Que incluyen sistemas de control interno de actividad a través de un sistema de seguimiento y evaluación basada en indicadores de actividad y resultados fijados en un cuadro de mandos.
- Sistema de calidad con manual de procesos y otras herramientas definido y certificado.

3.4. Gobierno de la Fundación:

a. CRITERIOS GENERALES

- Cumplimiento de la legalidad y comportamiento ético

Todas las personas vinculadas con la Fundación Mujeres, se comprometen a un cumplimiento estricto de la legalidad vigente desde el lugar y la responsabilidad que tengan en la entidad y en el desarrollo de su actividad. Así mismo se comprometen al cumplimiento de los principios y valores recogidos en los estatutos, la misión, visión y valores de la entidad y el presente código ético.

Las personas responsables de la actividad y los órganos de gobierno, deberán conocer las leyes y normas que afecten al área de la actividad en la que intervengan y se comprometen a promover que todas las personas vinculadas con la actividad reciban la información adecuada que les permita entender y cumplir las obligaciones legales aplicables.

- Principio de igualdad y no discriminación.

La Fundación Mujeres promueve la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres referida a todos los ámbitos de intervención social con especial atención al acceso al empleo, la formación, la promoción profesional y las condiciones de trabajo, la defensa de los derechos de las mujeres y su empoderamiento en el ámbito cultural, social, económico, y la prevención y erradicación de la violencia que se ejerce contra las mujeres en cualquiera de sus formas.

El compromiso de la entidad es el desarrollo de este fin social, desde una visión integrada de la discriminación sin importar la causa o la razón que la provoca y

procurando para cualquiera de las personas y entidades que se benefician una atención personalizada que procure una visión integrada y un análisis de necesidades que incorpore las diferentes causas de discriminación (interseccionalidad).

- **Gratuidad**

Las personas que formen parte de los órganos de Gobierno definidos en los estatutos, desempeñarán sus cargos gratuitamente, sin perjuicio del derecho a ser reembolsados de los gastos, debidamente justificados, que el ejercicio de su función les ocasione, siempre de acuerdo con criterios de austeridad y eficacia.

El Patronato decidirá sobre los miembros que pueden ejercer cargos retribuidos en la Fundación, con funciones distintas a las que les corresponden como patronas, aplicando criterios restrictivos y de excepcionalidad, austeridad y eficiencia.

b. PATRONATO

- **Naturaleza**

El Patronato es el órgano de gobierno, representación y administración de la Fundación que ejecutará las funciones que le corresponden, con sujeción a lo dispuesto en el Ordenamiento Jurídico y en los Estatutos de la entidad

- **Designación, renovación y sustitución**

La designación de los miembros del Patronato se realizará, de acuerdo a lo establecido en los estatutos, por acuerdo de la mayoría del patronato. Las candidaturas serán propuestas por cualquiera de las miembros del patronato que deberán ser mujeres de reconocido prestigio en el mundo de la cultura, la ciencia, la política el movimiento asociativo o cualquier otro ámbito profesional, que hayan destacado en su compromiso con el feminismo y los derechos de las mujeres. En la designación de nuevas patronas el patronato actuará con la debida objetividad y diligencia y se tendrá en cuenta las capacidades, experiencia e independencia en la elección de nuevas patronas.

La Fundación procurará la renovación del Patronato buscando el equilibrio entre el cambio y la continuidad de sus miembros. Igualmente tendrá en cuenta los resultados de la autoevaluación prevista en este código de conducta.

- **Obligaciones y responsabilidades del patronato.**

Es responsabilidad del Patronato llevar a cabo los fines y objetivos de la Fundación de acuerdo con los estatutos, interpretando los fines perseguidos, así como velar por la adecuación de sus acuerdos a la Ley, a los Estatutos, a estas Normas y al interés de la fundación.

Para ello y en desarrollo de las funciones otorgadas al Patronato en la Ley y en los Estatutos de la Fundación, participará de forma directa en:

- La planificación de las actividades, eligiendo las más acordes con los fines fundacionales.
- La supervisión de la aplicación de políticas y estrategias y el seguimiento de las actividades, procurando la disponibilidad de recursos y asegurando una asignación eficiente de los mismos.
- El análisis de los estados financieros de la Fundación y la aprobación de las cuentas anuales y la gestión del patrimonio fundacional.
- La elección de las personas que conforman el equipo directivo y, en su caso, la otorgación de poderes necesarios para el desarrollo de las funciones directivas. La selección de perfiles se realizará de acuerdo a los principios de mérito y capacidad.
- La fijación de funciones y responsabilidades y apoyo al equipo directivo y evaluar su desempeño anualmente.
- La participación en las relaciones con los diferentes grupos de interés.

- **Autoevaluación**

Con el objetivo de mejorar el desempeño y funcionamiento del Patronato, así como para favorecer la coherencia de su actividad con la misión, visión y valores que identifican a la Fundación se establece un procedimiento de autoevaluación que se desarrollará anualmente en una de las reuniones ordinarias del patronato previstas.

Dicha autoevaluación versará sobre el cumplimiento de las funciones, responsabilidades y deberes de sus miembros, así como a identificar áreas de mejora de la organización y funcionamiento tanto del Patronato como de la Fundación en su conjunto, incluyendo la formulación de propuestas de mejora.

- **Obligaciones y responsabilidades de las patronas**

Las obligaciones y responsabilidades de las patronas están definidas en los Estatutos y la legislación vigente, siendo entre otras las siguientes

- Conocer y asumir los principios, valores, objetivos y fines fundacionales de la entidad comprometiéndose en su consecución.
- Desempeñar su cargo con diligencia, lealtad e independencia, cuidando en todo momento por la imagen pública de la Fundación y difundiendo su labor.
- Aportar sus experiencias y conocimientos relacionados con la actividad y la gestión de la Fundación.
- Asistir a las reuniones, estudiando el orden del día y el material de apoyo disponible, llevando a cabo las tareas que se les encomienden. La inasistencia tendrá carácter extraordinario.
- Dedicar el tiempo y el esfuerzo necesarios para el seguimiento de las cuestiones relativas al gobierno de la Fundación y a su gestión.

- Mantener la confidencialidad de las deliberaciones de las reuniones del Patronato y de cuantas comisiones existan en la Fundación.
- Informar al Patronato de todas las reclamaciones judiciales, administrativas o de cualquier otra índole que le afecten personalmente o a la entidad a la que represente cuando pudieran incidir en la reputación de la Fundación, así como informar sobre los posibles conflictos de intereses por los que pudieran verse afectados.

Las personas que formen parte del Patronato de la Fundación Mujeres renunciarán voluntariamente al cargo cuando no puedan cumplir las obligaciones legales y estatutarias que tienen asignadas en las condiciones definidas en el presente Código Ético.

- **Derechos**

Los miembros del Patronato tienen derecho a recabar la información adicional que estimen necesaria sobre asuntos de su competencia, así como información periódica sobre las cuentas y principales indicadores de la actividad de la Fundación.

Las patronas tendrán derecho a ser reembolsadas de los gastos debidamente justificados que el desempeño de su función les ocasione.

- **Conflicto de intereses**

Las personas que formen parte del Patronato deberán abstenerse de intervenir en las deliberaciones y votaciones sobre propuestas de nombramiento, reelección o cese en los cargos, así como en cualquier otra cuestión en la que pudiera existir un interés particular o de la entidad a la que representen o por las que pudieran verse afectados.

Sin perjuicio de los procedimientos de autorización o comunicación que legalmente procedan, el Patronato debe conocer y aprobar cualesquiera relaciones comerciales que pudieran plantearse entre la Fundación y los miembros del Patronato o las entidades que representen.

Las patronas deberán comunicar al Patronato su participación, aun gratuita, en organizaciones que tengan los mismos o similares fines que la Fundación.

Los miembros del Patronato no podrán utilizar su condición para obtener cualquier tipo de ganancia económica u otro beneficio personal.

C. OTROS ÓRGANOS DE GOBIERNO

- **El Consejo Directivo**

El Consejo Directivo, cuya composición, funciones y forma de funcionamiento está definido por los Estatutos, es el órgano que actúa por delegación expresa del Patronato, resuelve los asuntos que éste le encomiende y, en general, hace

el seguimiento de la actividad de la Fundación, dando cuenta de su actuación al Patronato. Este Consejo se reunirá siempre que sea necesario para el desarrollo de sus funciones.

El Consejo Directivo se regirá por las normas de funcionamiento del Patronato, en lo que le resulten de aplicación.

- **Otros órganos de apoyo**

Por acuerdo del Patronato se podrán crear otros órganos con funciones consultivas o de apoyo al cumplimiento de fines y de la gestión de la Fundación cuando las condiciones así lo aconsejen.

En la composición de dichos órganos podrán participar tanto las personas que forman parte del patronato como personas externas. En la elección de personas externas para estos órganos se tendrán en cuenta los méritos de personas de especial relevancia por sus conocimientos o compromiso social, que puedan colaborar y comprometerse con el cumplimiento de los fines y actividad de la Fundación.

Son órganos de apoyo en el funcionamiento actual de la entidad:

- **Comité de Selección del Fondo de Becas Fiscal Soledad Cazorla Prieto:** El Comité de Selección es el órgano encargado del estudio, concesión y renovación de las ayudas que se gestionan desde el Programa Fondo de Becas Fiscal Soledad Cazorla Prieto desarrollado por Fundación Mujeres y promovido por la familia de Soledad Cazorla Prieto. Se ha formado con representantes de la familia de Soledad Cazorla Prieto, el Patronato de Fundación Mujeres y expertas independientes relacionadas con la igualdad y la violencia de género. (Ver composición y actividad en <https://www.becassoledadcazorla.es/>)
- **Comisión Ética y órgano de prevención penal**, que se ha modificado a partir de la Comisión Ética creada en 2021, para su adaptación como órgano de cumplimiento normativo y prevención penal, cuyo reglamento de funcionamiento ha sido elaborado de acuerdo con la legislación vigente, incorporándose el mismo a la política de cumplimiento normativo de la entidad.

Todos los órganos que se creen para el desarrollo de funciones consultivas relacionadas con el gobierno de la Fundación y sus actividades se regirán por las normas de funcionamiento del Patronato en lo que sean de aplicación.

d. CARGOS DE LA FUNDACIÓN

- **La Presidencia**

De acuerdo con los Estatutos a la Presidencia le corresponde ostentar la representación de la Fundación ante toda clase de personas, autoridades y

entidades públicas o privadas; convocará las reuniones del Patronato, las presidirá, dirigirá sus debates y, en su caso, ejecutará los acuerdos, pudiendo para ello realizar toda clase de actos y firmar aquellos documentos necesarios a tal fin.

Deberá promover el buen funcionamiento de los órganos de la Fundación, procurando la presencia y la participación activa de las personas miembros del Patronato, poniendo de manifiesto la importancia de cumplir con sus obligaciones.

Además de los deberes que le correspondan legal y estatutariamente, la Presidenta velará para que las patronas reciban la información y documentación necesarias para el cumplimiento de sus obligaciones.

- **La Vicepresidencia**

Corresponderá a la Vicepresidenta realizar las funciones de la Presidenta en los casos de ausencia, enfermedad o estar vacante el puesto, pudiendo actuar también en representación de la Fundación, en aquellos supuestos que así se determine por acuerdo del Patronato.

- **La Secretaría General**

De acuerdo con los Estatutos, son funciones de la Secretaria la custodia de toda la documentación perteneciente a la Fundación, levantar las actas correspondientes a las reuniones del Patronato, expedir las certificaciones e informes que sean necesarios y, todas aquellas que expresamente le deleguen.

Además de las funciones que le correspondan legal y estatutariamente, la Secretaria prestará a las miembros del Patronato el asesoramiento y la información necesarios para el desempeño de sus funciones y velará por la legalidad formal y material de los acuerdos.

- **La Patrona con funciones ejecutivas**

De acuerdo con los estatutos, una de las patronas, por acuerdo del Patronato, podrá ejercer las funciones de dirección ejecutiva y de la gestión operativa de la Fundación asignándole en este caso, y previa autorización del Protectorado un salario por el desempeño de dichas funciones.

La patrona designada será responsable de la dirección ejecutiva de la entidad y rendirá cuentas de su gestión al Patronato y el resto de órganos de gobierno de la entidad.

Tendrá la obligación de asistir a las reuniones del Patronato y otros órganos de gobierno absteniéndose de intervenir en las deliberaciones sobre las cuestiones en las que pudiera plantearse un conflicto de intereses, con excepción de las relativas a las responsabilidades que tiene encomendadas.

Será la persona responsable de presentar a los diferentes órganos de gobierno la información necesaria para el correcto ejercicio de sus competencias y responsabilidades.

La patrona designada dará prioridad a los objetivos de la Fundación sobre los particulares, de forma que no se creen conflictos de interés entre asuntos personales y laborales.

Su labor será evaluada periódicamente por el Patronato.

e. FUNCIONAMIENTO Y ADOPCIÓN DE ACUERDOS DEL PATRONATO

• Preparación de las reuniones

Las normas para la preparación y convocatoria de las reuniones del patronato están definidas en los Estatutos y se ajustarán a los siguientes criterios de calidad:

- Antelación suficiente en la convocatoria de las reuniones que no será inferior a 5 días.
- Periodicidad de al menos dos reuniones anuales.
- Claridad y relevancia en los órdenes del día y en la documentación de apoyo que será suficiente, relevante y comprensible.
- Uso de las tecnologías de la información tanto para la gestión de la documentación como para facilitar la participación de las patronas.

• Desarrollo de las reuniones

La forma de deliberar y tomar acuerdos en las reuniones del patronato está establecida en los Estatutos de la entidad y responden a los siguientes criterios de funcionamiento:

- **Planificación y previsión de contenidos:** Las reuniones se ajustarán al orden del día, cuya prelación determinará la Presidenta, que incluirá una hora de inicio y una hora orientativa de finalización.
- **Participación de las patronas:** Cualquier miembro del Patronato podrá proponer a la Presidenta la incorporación de algún punto al orden del día, con antelación a la convocatoria de la reunión. Su inclusión será obligatoria cuando esté apoyada por, al menos, un tercio de sus miembros, y vaya acompañada de la información necesaria para su consideración. Además, en los supuestos de delegación de voto en otro miembro del Patronato para aquellas reuniones a las que no puedan asistir, se procurará realizarlo con instrucciones concretas al representante sobre el sentido del voto delegado.
- **Transparencia y documentación de los acuerdos.** Las actas reflejarán con claridad y de forma inequívoca los asuntos tratados y los acuerdos adoptados. Especificarán las asistentes, presentes o representadas, el orden del día de la reunión, las circunstancias del lugar y momento en que se ha

celebrado, los puntos principales de las deliberaciones si lo solicitaran las patronas, así como el contenido de los acuerdos adoptados. En el acta podrá figurar, a solicitud de cada patrona, el voto contrario o favorable al acuerdo adoptado o su abstención, así como la justificación del sentido de su voto.

3.5. Relaciones de la Fundación con donantes

Sin perjuicio de las obligaciones previstas con carácter general en este Código Ético, en particular, las referidas a la autonomía y transparencia en el control y supervisión financiera, la Fundación potenciará la transparencia también en las relaciones bilaterales con sus donantes, facilitándoles la información que se recoge en las disposiciones siguientes.

a. INFORMACIÓN:

La Fundación proporcionará a sus donantes en los términos acordados o de acuerdo con las normas de las líneas de financiación en las que participe:

- Información precisa y veraz sobre el destino de los fondos, distinguiendo las cantidades aplicadas a la financiación de los programas, de las destinadas a gastos administrativos y de las dedicadas, en su caso, a la captación de fondos.
- Información sobre el cumplimiento de las obligaciones tributarias de la Fundación, así como de otros requisitos exigidos por la Ley de Mecenazgo.
- La acreditación de la donación realizada a efectos de las deducciones fiscales correspondientes de acuerdo con la legislación vigente.

b. DERECHOS DE LOS DONANTES

La Fundación respetará la voluntad de sus donantes sin modificar o aplicar sus aportaciones a un destino distinto al que se establezcan en las normas aplicables o los acuerdos alcanzados, sin contar con su autorización expresa.

Sin perjuicio de la aplicación del principio de transparencia en las fuentes de financiación, la Fundación respetará el derecho de confidencialidad de sus donantes sin revelar información sobre los mismos salvo que cuente con su autorización, dejando a salvo el cumplimiento de las obligaciones legales, en particular las referidas a la prevención del blanqueo de capitales.

La Fundación procurará dar, en el plazo máximo de diez días naturales, excepto circunstancias excepcionales, una respuesta a las demandas de información de sus donantes. El Patronato deberá conocer cualquier reclamación o queja que proceda de los mismos.

3.6. El Voluntariado

Para Fundación Mujeres, la promoción del voluntariado constituye uno de los fines fundacionales que contribuye al logro de la igualdad entre mujeres y hombres y el desarrollo de los derechos de las mujeres y la prevención de la violencia de género.

De acuerdo con la legislación vigente el voluntariado en la entidad cumple con los requisitos de:

- Tener un carácter solidario.
- Ser libre, sin que tengan su causa en una obligación personal o deber jurídico y sea asumida voluntariamente.
- Llevarse a cabo sin contraprestación económica o material, sin perjuicio del abono de los gastos reembolsables que el desempeño de la acción voluntaria ocasione.
- Desarrollarse en el marco de programas concretos y de acuerdo con la programación de actividades que contribuyan al cumplimiento de los fines de la entidad.

Dentro de su marco estratégico la Fundación cuenta con un **Plan de Voluntariado** en el que se recogen los derechos y deberes del voluntariado, las normas que establecen los procedimientos de selección y gestión del mismo, así como las actividades en las que podrán participar las personas voluntarias.

La Fundación procura a las personas voluntarias formación necesaria para el desarrollo de las actividades de voluntariado. Igualmente se facilita a las personas voluntarias información puntual sobre los derechos y deberes del voluntariado, sobre la entidad y la actividad en cuyo desarrollo participa.

En el marco del sistema de gestión de voluntariado se incluye la suscripción de una póliza de seguro, adecuada a las características de la actividad desarrollada por cada una de las personas voluntarias que les cubra de los riesgos de accidente y enfermedad derivados del ejercicio de la actividad voluntaria, así como el reembolso de los gastos en los que incurran en el desempeño de las actividades que les sean encomendadas, debidamente justificados y siempre de acuerdo con criterios de austeridad.

Fundación Mujeres hace seguimiento y evaluación de la actividad de voluntariado, que incluye la valoración de las personas voluntarias y rinde cuentas anuales sobre la actividad.

3.7. El equipo de gestión.

El equipo de gestión de la Fundación está constituido por el conjunto de las personas contratadas por la entidad, incluyendo el equipo de dirección y las trabajadoras y trabajadores que desempeñan su actividad en el cumplimiento de los fines fundacionales desde los diferentes centros de trabajo. La gestión de

las relaciones laborales, forma parte del sistema de calidad de la entidad y se desarrolla de acuerdo con la legislación vigente, los acuerdos laborales alcanzados en el seno de la entidad y el sometimiento a las normas contenidas en el presente Código Ético.

a. SELECCIÓN DE PERSONAL Y DEFINICIÓN DE FUNCIONES

La selección de personal se realiza de acuerdo con los principios de mérito, capacidad e igualdad. Sin perjuicio de las obligaciones derivadas de la legislación vigente, se tratará de contratar a personas con mayores dificultades de inserción.

Como parte del contenido del proceso gestión de personas del sistema de calidad, la entidad cuenta con:

- la definición de los perfiles de los puestos de trabajo que componen el equipo de gestión, teniendo en cuenta las necesidades de la organización, la complementariedad de sus integrantes, formación, motivación, diversidad y su identificación con los objetivos de la Fundación.
- un sistema objetivo de selección basado en baremación de méritos y desarrollo de pruebas objetivas

La entidad establece los mecanismos necesarios para garantizar que todas las trabajadoras de la Fundación cuentan con las herramientas y conocimientos necesarios para el cumplimiento de la legislación vigente en especial lo relativo a la política de confidencialidad y protección de datos.

b. DESARROLLO PROFESIONAL, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y ACCESIBILIDAD

La Fundación promueve el desarrollo profesional y personal de sus trabajadoras y trabajadores, asegurando la no discriminación y la igualdad de oportunidades y procurando un entorno de trabajo seguro y libre de riesgos para la salud en sus instalaciones y en el desarrollo de sus actividades. Para ello cuenta con diferentes herramientas de gestión entre las que destacan:

- Plan para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Plan para la conciliación de la vida profesional, familiar y personal.
- Protocolo de gestión de relaciones laborales de víctimas de la violencia de género.
- Plan de formación.
- Plan de Prevención de riesgos laborales.

Los diferentes planes cuentan con instrumentos de planificación, seguimiento y rendición de cuentas anuales.

La Fundación está comprometida con los derechos de las personas con discapacidad y procura la accesibilidad y supresión de barreras en todas sus instalaciones.

La Fundación se compromete a facilitar a todas sus trabajadoras los medios para el desempeño de sus funciones, siendo una obligación para todas las personas que conforman los equipos técnicos de la entidad hacer un uso adecuado de los mismos.

c. EVALUACIÓN

La fundación cuenta con un sistema de evaluación del desempeño que evalúa anualmente la gestión de las trabajadoras y trabajadores de Fundación Mujeres de acuerdo con un sistema de indicadores definidos y ajustado a cada uno de los puestos de trabajo aplicado por el equipo de dirección. El sistema, del que se ha informado a todas las trabajadoras, evalúa el cumplimiento de las funciones asignadas, la valoración de los resultados obtenidos y el desempeño de las responsabilidades encomendadas.

Cada una de las trabajadoras de la entidad participa en su evaluación y en el establecimiento de los objetivos para el siguiente periodo y es informada del resultado de la misma.

El resultado de la evaluación del desempeño realizada forma parte de la rendición de cuentas anuales que se realiza a través del sistema de calidad.

d. CONFLICTO DE INTERESES Y OBLIGACIONES DE LAS TRABAJADORAS

Las trabajadoras están obligadas al cumplimiento de las normas y objetivos fundacionales de la entidad no pudiendo actuar de forma que se creen conflicto entre los intereses personales y laborales.

Son deberes de las personas que forman parte del equipo de gestión, actuar con la diligencia debida y con el compromiso necesario con los fines y valores de la fundación en el desarrollo de sus funciones, así como guardar la debida confidencialidad de la información recibida a través de su desempeño, procurando lealtad en la defensa de la imagen pública de la entidad.

Igualmente son obligaciones para todas las trabajadoras y trabajadores de Fundación Mujeres, respetar y cuidar los recursos materiales que se pongan a su disposición para su desempeño, cumplir con las medidas de seguridad y salud en el trabajo y observar las normas protección y tratamiento de datos de carácter personal, así como el resto de las obligaciones que se establezca en la legislación vigente respecto de las funciones que desempeñan.

3.8. Aceptación y verificación del cumplimiento del Código Ético

Las normas contenidas en el presente Código Ético obligan a todas las personas vinculadas con la Fundación Mujeres a través de sus órganos de gobierno, equipos de gestión o voluntariado, pudiendo su incumplimiento dar lugar a las

responsabilidades oportunas de acuerdo con la legislación vigente, así como a la pérdida de la confianza y transgresión de la buena fe para con la Fundación Mujeres.

Todas las personas vinculadas con la Fundación Mujeres mencionadas en las presentes normas, tienen la obligación de informar sobre el incumplimiento o vulneración del Código Ético que pudieran observar en el desempeño de sus actividades, según las normas que al efecto establezca

a. NOTIFICACIÓN DE INCUMPLIMIENTOS

Todas las personas vinculadas con la Fundación Mujeres mencionadas en las presentes normas, tienen la obligación de informar sobre el incumplimiento o vulneración del Código Ético que pudieran observar en el desempeño de sus actividades.

A tal fin la Fundación Mujeres pone a disposición de las personas vinculadas con la entidad los siguientes mecanismos para la notificación de incidencias e incumplimientos:

- **Canal de denuncias:** Accesible desde internet a través del enlace <https://fundacionmujeres.bizneohr.com/whistleblowing-channel>, para supuestos de vulneraciones del Código ético que pudieran ser constitutivas de delito o de infracciones administrativas graves. Cuenta con las garantías de confidencialidad recogidas en la Ley 2/2023 y con su propio reglamento y procedimiento.
- **E-mail de la Comisión ética:** comisión.etica@fundacionmujeres.es : Buzón directo de comunicación con las personas integrantes de la Comisión Ética para atender quejas, incumplimientos leves y resolución de dudas respecto de este Código Ético o la política de cumplimiento normativo de la entidad, por parte de las personas con vinculación directa con la misma.
- **Formulario de contacto de la WEB:** <https://fundacionmujeres.es/contacto/>. Formulario público pensado para la atención de quejas, sugerencias y solicitudes de información de cualquier persona interesada.

b. RÉGIMEN SANCIONADOR

Ante el incumplimiento del Código Ético la Fundación Mujeres adoptará las oportunas medidas sancionadoras frente a la persona o personas responsables del incumplimiento, previo desarrollo de la instrucción del procedimiento sancionador correspondiente, tanto de naturaleza laboral, contractual o asociativa, conforme a la normativa que resulte de aplicación a cada caso.

La vulneración de las normas establecidas en el Código Ético tendrá la consideración de falta muy grave.

En ningún caso la imposición de sanciones será incompatible con la exigencia de responsabilidades en otros ordenes, civil, administrativo o penal, en el supuesto de que así proceda.

C. SEGUIMIENTO Y CONTROL DE LA APLICACIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO

El seguimiento y control de la aplicación de estas Normas será competencia del Patronato de la Fundación que velará por su conocimiento y cumplimiento, así como sobre su actualización, tomando, en caso de vulneración, las decisiones procedentes.

A tal efecto se constituye en el seno del patronato la Comisión Ética y órgano de prevención penal, con funciones de supervisión, seguimiento y control de la aplicación del Código Ético y la política de cumplimiento normativo de la entidad.

La composición, funciones y normas de Funcionamiento de esta Comisión Ética se regularán de acuerdo con el reglamento de la Comisión Ética y órgano de cumplimiento normativo y prevención penal.

3.9. Vigencia y entrada en vigor

El presente Código ético entrará en vigor una vez se apruebe por el Patronato y tendrá validez mientras no sea aprobada su derogación por el órgano de gobierno. Se pondrá a disposición de todas las personas vinculadas a través de los canales de comunicación de los que dispone la entidad, en particular a través de la WEB e intranet y los manuales de acogida de profesionales y voluntariado de los que dispone la entidad.

Está vinculado a la Política de Cumplimiento Normativo y prevención de riesgos penales de la entidad. Será revisado y evaluado anualmente por el Patronato a propuesta de la Comisión Ética, de acuerdo con el reglamento de la misma.

En Madrid, a 17 de diciembre de 2025