



TTM / fundación española
de la tartamudez

CÓDIGO DE
CONDUCTA
► y buenas prácticas ◄





Prólogo

CÓDIGO DE CONDUCTA Y BUENAS PRÁCTICAS

1.1. Finalidad

Capítulo I

IDENTIDAD DE LA FUNDACIÓN

1.1. Introducción

1.1. Principios y Valores

Capítulo II

COMO ACTUAMOS

2.1. Criterio de actuación

2.2. Compromiso legal

2.3. Comportamiento ético y profesional

2.4. Igualdad y buena convivencia

2.5. Transparencia y claridad de la información y comunicación

2.6. Conflicto de intereses

2.7. Transparencia y honradez en la gestión

2.8. Recursos humanos

2.9. Recursos económicos

2.10. Recursos técnicos e informáticos

Capítulo III

COMO NOS ORGANIZAMOS

3.1. Organigrama

3.2. Dirección de las operaciones

Capítulo IV

COMO RESPONDER ANTE INCUMPLIMIENTOS

Capítulo V

CONSIDERACIONES ADICIONALES

5.1. Vigencia

5.2. Aceptación y conformidad

5.3. Plan de comunicación

5.4. Asesoramiento en relación con el Código de Conducta

Capítulo VI

ANÁLISIS DE TRANSPARENCIA

6.1. Principio de planificación y seguimiento de la actividad

6.2. Principio de comunicación y de imagen

6.3. Principio de transparencia en la financiación

6.4. Principio de la pluralidad en la financiación

6.5. Principio de control en la utilización de fondos

6.6. Principio de presentación de cuentas legales





Prólogo

CÓDIGO DE CONDUCTA Y BUENAS PRÁCTICAS

Finalidad

En estos últimos años se ha producido un notable incremento en importancia, número y diversidad de Fundaciones. El impacto social de las mismas, de sus iniciativas vanguardistas, y de su emprendimiento social, ha llegado a ser de vital importancia por su contribución en beneficio del bienestar integral de individuos y sociedades de todas partes del mundo.

En muchos casos las Fundaciones han demostrado ser más ágiles y expertas que los Gobiernos a la hora de responder de manera adecuada ante necesidades concretas. Por otra parte, del mismo modo en el que fue creciendo esa importancia, fue aumentando su responsabilidad. **Las Fundaciones tienen la responsabilidad de ser transparentes, honestas y éticas**, para dar una información fidedigna y no generar situaciones de manipulación para beneficio personal de sus dirigentes, integrantes de sus órganos de gobierno, y resto del capital humano que las forman.

El objetivo de este Código de Conducta es orientar el comportamiento diario de todas las personas que colaboran con la Fundación, desde Patronos, miembros, colaboradores...estableciendo las pautas de conducta que deben dirigir su forma de actuar independientemente de su cargo o del lugar en el que desempeñen sus actividades. Estar atentos al buen gobierno, al buen actuar, al buen pensar y buen sentir debe derivar en una mejor actuación de la Fundación.

Resumiendo, **las Fundaciones tienen la responsabilidad y el propósito del bienestar de otros y lo deben hacer de acuerdo al más elevado Código de Conducta Ética.** La adopción de un código idóneo de fortalecimiento interno suministra un adecuado contenido y control éticos para la Fundación; y también sirve como un estatuto o declaración para los miembros, colaboradores y la sociedad en general, mostrando que dicha Fundación toma con seriedad el mantenimiento de elevados estándares.





Capítulo I

IDENTIDAD DE LA FUNDACIÓN

1.1 Introducción

La Fundación Española de la Tartamudez es una entidad sin ánimo de lucro que actúa principalmente en el ámbito nacional y cuya misión es ayudar a todas aquellas personas que tartamudean, para intentar mejorar su calidad de vida.

TTM-España ha sido creado por personas y padres/madres de niños que tartamudean con el fin de informar y concienciar, a los padres, docentes, profesionales de la salud y al público en general. Es nuestro deber con todo niño o adulto que tartamudee, hacerle una vida más fácil, lograr que la sociedad no los mire como disminuidos mentales. Las personas que tartamudean deben tener las mismas oportunidades que cualquier otra persona para progresar en este mundo competitivo e intolerante con las diferencias.

La filosofía que ha inspirado la razón de ser de la Fundación se basa en la convicción de que las personas que tartamudean, como cualquier otra persona, tienen su sitio en la sociedad y han de desarrollarse con la seguridad de que pueden prosperar e integrarse totalmente en ella, aceptando la diversidad de criterios, la ética y el respeto.

Desde su creación la Fundación ha aspirado a los más altos estándares éticos. Nuestro objetivo con este nuevo manual es asegurar el buen gobierno de la Fundación y la máxima transparencia en su funcionamiento y actividades, quedando así de manifiesto su compromiso con los principios y valores que han conducido y conducirán la Fundación hacia el futuro.





Capítulo I

IDENTIDAD DE LA FUNDACIÓN

1.2 Principios y Valores

1.2.1 La Fundación desarrollará su actividad en el marco de los siguientes principios:

- a) La **Fundación está abierta a todas las personas que tartamudean**, sin distinción alguna por motivos económicos, sociales, religiosos, políticos o de cualquier otra índole, velando por su dignidad e igualdad.
- b) La **integración** social de las personas con tartamudez será su misión y actividad primordial, así como la detección precoz en el caso de las disfluencias infantiles.
- c) Existirá siempre un **profundo respeto y el compromiso** con cada una de las personas con tartamudez, defendiendo de cada una las necesidades y características individuales.
- d) La **seguridad y privacidad** del usuario serán consideraciones de máxima prioridad para cualquier persona que intervenga en la Fundación.
- e) Se propiciará la **colaboración y participación** en la Fundación de los padres, y profesionales que tratan la tartamudez, alineando así todos los frentes para la mejor integración del niño o del adulto que tartamudea.
- f) **Eficiencia, cualificación e innovación** deben marcar todos los servicios que se ofrecen desde la Fundación.
- g) Habrá **ausencia de ánimo de lucro** en todas las actividades de la Fundación.
- h) El liderazgo debe ejercerse desde la convicción de que todo el mundo tiene **algo que aportar**.

1.2.2 La excelencia, la calidad, la profesionalidad y las buenas prácticas distinguirán la gestión y organización de la Fundación en el marco de los siguientes valores:

- a) **Vocación de servicio**. La dignidad de la persona humana, la justicia y la solidaridad, son los referentes éticos que justifican y orientan la acción humanitaria.
- b) **Solidaridad y mutuo apoyo**. Todas las personas que forman parte de la Fundación se moverán con la idea solidaria de ayuda a los demás y nunca en función de sus intereses particulares.
- c) La **responsabilidad** en la gestión de los recursos, estará basada en la calidad y sostenibilidad de las actividades de la Fundación.
- d) Existirá **transparencia y honradez** en la gestión y rendición de cuentas, tanto en relación con las actividades de la Fundación, como en los aspectos económicos.
- e) **Cooperación, participación y sentido de pertenencia** por parte de todas las personas que forman la Fundación, consiguiendo así mayor unión y fuerza en la consecución de sus fines y en la transmisión del fin fundacional.



Capítulo II

COMO ACTUAMOS

2.1 Criterio de actuación

Como ya hemos comentado, el objetivo del **Código de Conducta** es orientar el comportamiento diario de todas las personas que colaboran con la Fundación, desde patronos y empleados hasta miembros de la misma y colaboradores de cualquier tipo, 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 desempeñen sus actividades.

Dada la diversidad de situaciones y circunstancias derivadas de la actividad diaria, será el **Comité Ético** (cuyo funcionamiento se regula en los Estatutos) el que determinará el modo de aplicación de este Código de Conducta, así como las sanciones que, en su caso, hubieran de aplicarse en caso de incumplimiento del mismo. Por tanto, las decisiones tomadas por el Comité Ético en este sentido, (siempre con el visto bueno del Patronato), deberán ser respetadas y acatadas por todas las personas que forman parte de la Fundación.

Este Código de Conducta no pretende abarcar todas las situaciones que se puedan presentar. Recoge pautas de comportamiento de obligado cumplimiento en el desarrollo de las funciones y en la participación en general de todos los patronos, miembros y colaboradores de la misma. Todos deberán guiarse por el siguiente marco de referencia:

- a) **Actuar legal y honestamente.**
- b) **Defender los intereses** de la Fundación por encima de los personales.
- c) **Evitar cualquier conducta** que ponga en peligro a la Fundación o su reputación.





Capítulo II

COMO ACTUAMOS

2.2 Respeto a la legalidad

La Fundación se compromete a cumplir fiel y respetuosamente con todas las obligaciones legales a las que está sujeta. En este sentido, los patronos, empleados, usuarios y colaboradores deberán cumplir estrictamente con las leyes, evitando cualquier conducta que pueda perjudicar la reputación de la Fundación ante la comunidad o cualquier organismo público o privado, y producir consecuencias adversas para sus actividades y/o para su imagen.

Ningún Patrono, empleado, miembro o colaborador de la Fundación incurrirá ni colaborará conscientemente con terceros en la violación de ley alguna, ni participará en actuaciones que comprometan el respeto al principio de legalidad.

La Fundación, sus Patronos, empleados, miembros y colaboradores respetarán y acatarán las resoluciones judiciales y/o administrativas que se dicten al respecto. Cualquier duda que pudiera surgir sobre la interpretación y la aplicación de la legislación vigente en relación con cualquier cuestión que pueda afectar directa o indirectamente a la Fundación, se consultará con el Comité Ético.

2.3 Comportamiento ético y profesional

Los Patronos, empleados, miembros y colaboradores de la Fundación deberán comportarse de acuerdo a los principios de lealtad a la Fundación y buena fe, tanto en sus relaciones internas dentro de la Fundación, 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.





Capítulo II

COMO ACTUAMOS

2.4 Igualdad y buena convivencia

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

2.5 Transparencia y calidad de la información y la comunicación

La Fundación considera la transparencia en la información como un valor básico que debe regir su actuación.

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 miembro que la recibe. Los patronos participarán activamente en las reuniones del Patronato y han de asumir diligentemente las tareas, funciones según el cargo que se les haya asignado.

Se deberá mantener puntualmente informados a los miembros de todas las actividades realizadas por la Fundación, que estarán siempre encaminadas a la consecución de sus principios y valores. En este sentido, la Fundación publicará periódicamente un boletín digital con las últimas noticias de interés y mantendrá actualizados los contenidos de su web-site. **Todos los miembros de la organización, deberán conocer el fin fundacional de la Fundación, cumplirlo y darlo a conocer.**



Capítulo II

COMO ACTUAMOS

2.6 Conflicto de intereses

Los Patronos, empleados, colaboradores y miembros siempre actuarán en función a los mejores intereses de la Fundación y solo 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.

Cualquier Patrono y empleado deberá actuar siempre cumpliendo 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 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 Comité Ético y el visto bueno del Patronato.

Los Patronos y empleados de la Fundación deberán evitar 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.

Los Patronos y empleados de la Fundación que pudieran verse afectados por un conflicto de intereses, lo comunicarán previamente al Comité Ético. El Comité Ético analizará todos los potenciales conflictos de intereses y decidirá cómo proceder en cada circunstancia concreta. Los empleados de la Fundación comunicarán al Comité de Dirección cualquier actividad profesional diferente de su relación contractual con la Fundación que desarrollen con los miembros.

2.7 Transparencia y honradez en la gestión

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



Capítulo II

COMO ACTUAMOS

2.8 Recursos humanos

- a) **Los profesionales y colaboradores de la Fundación deberán centrar su labor en la persona que tartamudea y en su familia.** El referente principal de su actuación será la mejora de la calidad de vida de las personas que tartamudean.
- b) **La Fundación adoptará en todo momento las medidas necesarias para regularizar los procesos de contratación de personal,** preservando la claridad, transparencia e imparcialidad, evitando situaciones de discriminación o exclusión de participar en la misma por razón de raza, sexo, nacionalidad o religión, y velará para que no se desarrollen conductas que propicien un clima de malestar o enfrentamiento.
- c) Tanto el Patronato de la Fundación como sus órganos directivos **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.
- d) **La Fundación promoverá activamente la participación de los colaboradores y voluntarios** en sus actividades, velando por el reconocimiento del trabajo altruista de los mismos.
- e) **La Fundación tendrá siempre claramente definidas las relaciones con los colaboradores,** estableciendo sus condiciones y respetando los derechos del mismo, 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.
- f) El Director General y, en última instancia, el Patronato, velarán por la correcta coordinación de las funciones desarrolladas por los empleados, miembros 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.



Capítulo II

COMO ACTUAMOS

2.9 Recursos económicos

- a) Para que la Fundación logre su fin y actúe conforme al mismo, es preciso que el personal contratado se sientan identificado con ella. La participación del equipo humano en la toma de decisiones aumentará su grado de implicación en la organización y sus fines.
- b) La política de personal de la Fundación (contratación, remuneración, formación, participación...), además de ajustarse a la legislación vigente, debe ser coherente con el espíritu ético de la fundación.
- c) 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**, reflejando la captación de fondos (tanto públicos como privados) la distribución de gastos y las cantidades destinadas a gastos de administración.
- d) Toda actividad de captación de fondos que realice la Fundación **se ajustará al marco legal**, así como a los principios éticos establecidos en este Código de Conducta. Todas las actividades de captación de fondos deberán reflejar de manera fiel los objetivos y la realidad de la Fundación y evitar mensajes engañosos, además de describir correctamente la identidad de la Fundación y sus patronos.
- e) La Fundación, sus Patronos y empleados deberán actuar absteniéndose de provocar gastos innecesarios en la gestión ordinaria y en la ejecución de las inversiones de la Fundación.

Capítulo III

COMO NOS ORGANIZAMOS

3.1 Órganos rectores de la Fundación

Todos los órganos de la Fundación deberán actuar en todo momento conforme a la Ley, los Estatutos y el presente Código de Conducta. Su gestión deberá ser responsable y leal, buscando en todo momento el logro de los objetivos de la Fundación. La Fundación desarrolla su trabajo según los siguientes criterios de organización.

3.1.1 EL FUNDADOR

La Fundación es una institución nacida de un acto personal del Fundador que se convierte en institución. Por una parte, la Fundación se convierte en una organización con personalidad jurídica propia, independiente de su Fundador, pero por otra parte, **la voluntad del fundador rige la vida de la Fundación** (el fin, el funcionamiento, la organización...). Por tanto, el Fundador debe ejercer su derecho a fundar con responsabilidad.

La voluntad del Fundador es el embrión de la Fundación y uno de los elementos principales de la Fundación: tiene que ser respetada y, si es preciso, reinterpretada para mantener su vigencia y razón de existir.

3.1.2 EL PATRONATO

El Patronato es el Órgano de Gobierno de la Fundación. Éste es el garante de la filosofía e ideología de la Fundación, y para ello debe identificar cualquier desviación de sus valores. Es igualmente el encargado de velar por la evolución y control de los objetivos y estrategias planificadas. Este órgano rector deberá, también, liderar procesos de cambios y mejora en la organización, así como representarla con espíritu reivindicativo. El Presidente del Patronato liderará el equipo directivo para obtener el mayor rendimiento de este; ocupándose de que cuando haya nuevos directivos tengan una formación de acogida para la puesta al día y valoración de la trayectoria de la entidad.

La composición del Patronato debe responder a las necesidades de la Fundación. Los Patronos tienen que estar suficientemente preparados para fijar objetivos, procurar los recursos necesarios, realizar el seguimiento de ambos y transmitir una visión de futuro.

El Patronato tiene que formar un equipo humano desinteresado, con espíritu de servicio y que vele adecuadamente por los fines y valores de la Fundación. El Patronato debe, asimismo, ser un órgano adaptado a las necesidades actuales, ágil, próximo e independiente para poder defender los intereses de la Fundación. En caso de que los Patronos sean representantes de instituciones (públicas o privadas), deben actuar en interés de la Fundación, y con independencia de la organización a la que representen.

Capítulo III

CRITERIOS DE ORGANIZACIÓN

EL PATRONATO: Estructura

a) Número de Patronos

La legislación catalana fija un mínimo de tres. **El número debe ser el adecuado para dar cumplimiento al fin fundacional y la voluntad del Fundador.** En todo caso, el número de Patronos debe permitir que el Patronato sea:

- Ágil:** que facilite la toma de decisiones fluida.
- Plural:** en perfiles personales de los Patronos, pero cohesionado.

Es recomendable un número impar de Patronos o prever en los Estatutos el voto de calidad de su Presidente, en caso de empate. Indicativamente: un mínimo de cinco patronos (para prevenir exceso de endogamia). Por otra parte un número superior a once podría restar la necesaria agilidad en la toma de decisiones y estorbar a menudo la configuración de los quórums correspondientes.

b) Asistencia y Quórums

Debe velarse por la asistencia continuada de cada uno de los Patronos a las diferentes reuniones. Y asimismo prever mecanismos de cese por ausencias reiteradas no justificadas. Los quórums, más allá de los mínimos fijados por la Ley, deben ser suficientes para garantizar el debate necesario con anterioridad a la toma de decisiones. **Se recomienda un mínimo de 2 reuniones al año con asistencia física.** El resto de reuniones se pueden realizar por videoconferencia contando con más del 50% de los miembros. No determinamos máximos. Todos los miembros del patronato asistirán, en persona o por videoconferencia, al menos, a una reunión al año.

EL PATRONATO: Perfil de los Patronos

El perfil personal del Patrono tiene que ser plural. No se consideran relevantes, las variables de edad, sexo, raza y religión. Sí que lo es el perfil de valores personales de todos y cada uno de los Patronos, los cuales **deben ser sustantivamente congruentes con los valores que impregnan a la Fundación y el Patronato.** Es deseable el conocimiento del sector de actividad de la Fundación. Sintéticamente, es fundamental que el Patrono piense y actúe con: motivación, capacidad, generosidad, solidaridad e independencia.





Capítulo III

COMO NOS ORGANIZAMOS

EL PATRONATO: Salvaguarda de la independencia

El Patronato es soberano en sus actuaciones orgánicas. **Debe velar para que la soberanía se desempeñe con total independencia, teniendo sólo como guía el dar cumplimiento al fin fundacional.** Ello es especialmente relevante para Patronos que sean representantes de instituciones (públicas o privadas), los cuales deberán tener muy patente que se deben a la Fundación y no a los intereses y/o fines de la organización de origen. **La toma de decisiones del Patronato no puede depender en ningún caso de los intereses particulares de las organizaciones de origen representadas.**

EL PATRONATO: Funciones

a) Funciones Estratégicas:

- **Conocer la misión de la Fundación** y que ésta sea lo bastante conocida entre todos los miembros de la misma.
- **Planificar.** Reflexionar a largo plazo, reinterpretando y adecuando al fin fundacional las variables del entorno cambiante.
- **Determinar objetivos** en el tiempo y los medios cuantificados para alcanzarlos. Comunicarlo formalmente al primer nivel ejecutivo.
- **Controlar los resultados** de la puesta en práctica de la estrategia.
- **Preservar la independencia** de la Fundación.

Para su correcto funcionamiento se recomienda:

- Elaborar un **plan estratégico** por escrito. Reelaborarlo anualmente. Verificar su grado de cumplimiento dos o tres veces durante el ejercicio presupuestario o cuando sea preciso, si se producen circunstancias excepcionales.
- Elaborar, con el máximo detalle posible, cuáles son los **objetivos de los programas** que se ofrecen y las estrategias básicas para llegar a ellos. Deben darse a conocer a todos los grupos involucrados (internos y externos).

b) Funciones de captación de fondos

El Patronato debe esforzarse por conseguir fondos para la Fundación. Esto implicará asegurar la disponibilidad de recursos y solvencia, asegurando así la supervivencia de la Fundación. Es recomendable (pero no puede imponerse) que los Patronos realicen aportaciones económicas a la Fundación.



Capítulo III

COMO NOS ORGANIZAMOS

3.1 Órganos rectores de la Fundación

3.1.3 El Comité Ético

El Comité Ético será el principal órgano de la Fundación encargado de velar por el cumplimiento del presente Código de Conducta, con ayuda del resto de órganos mencionados en este apartado. En este sentido, el Comité Ético será el órgano de la Fundación encargado de analizar cualquier potencial incumplimiento del Código de Conducta.

3.1.4 Consejo Asesor

El Consejo Asesor de la Fundación colaborará con el Patronato y con el Equipo Directivo de la Fundación en el cumplimiento de los fines de la misma. Teniendo en consideración la experiencia de los miembros del Consejo Asesor, **este órgano liderará las relaciones de la Fundación con los organismos públicos y privados y colaborará con su conocimiento al buen gobierno de la misma.** Los objetivos, composición y criterios de funcionamiento de los órganos rectores mencionados se regulan en los Estatutos.

3.2 Dirección de las operaciones

La Dirección Ejecutiva de la Fundación estará liderada por la Dirección General y el Comité de Dirección, formado por las personas que designe la Dirección General que se regirá por lo dispuesto en los Estatutos y el presente Código de Conducta. Todos los colaboradores y voluntarios dependerán organizativamente de la Dirección Ejecutiva de la Fundación, que será quien articule las normas de funcionamiento organizativo. **La Dirección General trabajará codo a codo con el Patronato así como con el Comité Ético y el Consejo Asesor, teniendo en todos ellos voz pero no voto.**



Capítulo IV

COMO RESPONDER ANTE INCUMPLIMIENTOS

Los comportamientos recogidos en este Código de Conducta son la base sobre la que se sustentan los compromisos adquiridos por los Patronos, empleados, colaboradores, miembros, proveedores y patrocinadores de la Fundación en general.

Los Patronos, empleados, miembros de cualquier tipo de la Fundación podrán informar al responsable de su área/departamento, a un Patrono, o a un miembro del Comité Ético, **de cualquier incumplimiento o vulneración de este Código de Conducta**, quienes tendrán la obligación de informar al Comité Ético en el plazo máximo de 5 días desde que hubieran recibido la información. Cuando se comunique algún incumplimiento al Comité Ético, este estudiará el caso en cuestión en el plazo máximo de 15 días, analizando si se ha producido tal incumplimiento, y en tal caso, se votará la sanción a aplicar al incumplidor, debiendo obtenerse mayoría de votos favorables de los miembros del Comité Ético para la imposición de la sanción pertinente, una vez escuchados el Patronato y la Dirección General, atendiendo a sus propios criterios valorativos. Si el tema debatido afectara a algún miembro del Comité, éste no podrá votar.

La Fundación no admitirá ningún tipo de represalia sobre aquellos empleados, Patronos, o miembros que comuniquen de buena fe presuntos incumplimientos, y sancionará, con arreglo a las normas laborales, mercantiles, o de otra índole, (según corresponda) aquellos incumplimientos o vulneraciones que constituyan faltas laborales, sin perjuicio de otras responsabilidades que pudieran concurrir y de las sanciones que defina a tal efecto el Comité Ético.



Capítulo V

CONSIDERACIONES ADICIONALES

5.1 Vigencia

El Código de Conducta se revisará y actualizará periódicamente, atendiendo a las necesidades de la Fundación y a las sugerencias y propuestas que realicen las personas que intervengan en la misma. Cualquier modificación de este Código de Conducta deberá ser previamente aprobada por más de dos tercios de los miembros del Comité Ético, y el visto bueno del Patronato.

5.2 Aceptación y conformidad

Todos los Patronos, empleados, colaboradores y miembros que se incorporen o pasen a formar parte de las actividades de Fundación **deberán aceptar expresamente los principios, valores y normas de actuación establecidas en el presente Código de Conducta**. No obstante, todos los empleados y miembros podrán comunicar directamente sus sugerencias y/o quejas a los órganos rectores y/o a la Dirección Ejecutiva de la Fundación; para ello se utilizarán las direcciones de email que específicamente se señalan en la página web de la Fundación.

5.3 Plan de Comunicación

Para asegurar la adecuada divulgación y conocimiento del presente Código de Conducta, periódicamente se llevará a cabo una campaña de comunicación integral. El objetivo central de dicha comunicación es recalcar que este Código de Conducta es de obligado cumplimiento para todas las personas que participan en la Fundación, incluyendo a sus Patronos, empleados, miembros, colaboradores y difundir, asimismo, que existe un Comité Ético, que es el órgano que tiene encomendada la tarea de velar por su cumplimiento.





Capítulo VI

ANÁLISIS DE TRANSPARENCIA

6.1 Principio de planificación y seguimiento de la actividad

- a) Existirá un **plan estratégico anual que englobe toda la organización aprobada por el Patronato** con objetivos cuantificables y coherentes con la línea de comunicación de la Fundación. Estos deberán seguir una coherencia, es decir, durante los últimos tres años los programas habrán seguido una línea de trabajo específica.
- b) La organización elaborará **informes de seguimiento** y finales justificativos de los proyectos que estarán a disposición de los financiadores.
- c) La organización contará con criterios y procesos de selección de proyectos y contrapartes aprobados por Patronato.

6.2 Principio de comunicación e imagen fiel en la información

- a) Las campañas de publicidad, captación de fondos e información pública reflejarán de manera fiel los objetivos y la realidad de la Fundación y no inducirán a error.
- b) Al menos una vez al año se informará a los miembros y colaboradores sobre las actividades de la Fundación.
- c) La página web de la Fundación contará con información actualizada de todas las acciones que ésta cometa y será una herramienta imprescindible para la difusión de la misma.
- d) La organización pondrá a disposición de quien lo solicite la memoria anual de actividades y la memoria económica anual. La memoria anual de actividades y las cuentas anuales con su correspondiente informe de auditoría también serán accesibles a través de la web.





Capítulo VI

ANÁLISIS DE TRANSPARENCIA

6.3 Principio de transparencia en la financiación

- a) Las actividades de captación de fondos** privados y públicos, su coste y su recaudación anual (donaciones, socios y otras colaboraciones) **serán públicos**.
- b)** Serán públicos también los fondos recaudados con detalle de los principales financiadores, tanto públicos como privados, y las cantidades aportadas por los mismos.
- c)** En caso de solicitar datos personales, la Fundación incluirá en sus soportes de recogida de datos la información pertinente según la legislación vigente en materia de datos personales. La Fundación tendrá registrados sus archivos de socios y donantes particulares en la Agencia de Protección de Datos.
- d)** Existirán criterios de selección de empresas y entidades colaboradoras aprobados por el Patronato.
- e)** Los acuerdos de cesión del logotipo de la entidad a empresas e instituciones deberán estar formalizados por escrito. Las cláusulas de cesión del logotipo no serán confidenciales.

6.4 Principio de pluralidad en la financiación

- a) La Fundación deberá diversificar su financiación** con fondos públicos y privados. En ningún caso los ingresos privados serán inferiores al 10% de los ingresos totales.
- b)** La Fundación contará con una **variedad de financiadores externos** que favorezca la continuidad de su actividad. Ninguno de ellos aportará más del 50% de los ingresos totales de la Fundación de forma continuada durante los dos últimos años.



Capítulo VI

ANÁLISIS DE TRANSPARENCIA

6.5 Principio de control en la utilización de fondos

- a) Será conocida la distribución de los gastos** de funcionamiento agrupados en las categorías de Captación de Fondos, Programas-Actividad y Gestión-Administración. Será además conocido el destino de los fondos desglosado por cada proyecto y línea de actividad de la Fundación.
- b) Existirá un detalle de los principales proveedores** y co-organizadores de la actividad. La Fundación contará con una Política de Aprobación de Gastos, así como criterios de selección de proveedores aprobados por el Patronato.
- c) La Fundación deberá preparar un presupuesto anual** para el año siguiente con la correspondiente memoria explicativa y practicar la liquidación del presupuesto de ingresos y gastos del año anterior. El presupuesto y la liquidación estarán aprobados por el Patronato y serán públicos.

6.6 Principio de presentación de las cuentas anuales

- a) La Fundación acreditará el cumplimiento** de las obligaciones legales ante la Administración Tributaria, Seguridad Social y Real Patronato.
- b) La Fundación elaborará las cuentas anuales** de acuerdo con el Plan General de Contabilidad de Entidades sin Fines Lucrativos que serán sometidas a auditoría externa y aprobadas por la Asamblea General o el Patronato.