

Fundació Alosa

Programa de prevenció de delictes

Codi de conducta.

1. Introducció

En el marc actual de les noves exigències reguladores amb les associacions, entitats i fundacions, la Fundació Tutelar Alosa ha creat un sistema i programa de prevenció de delictes per tal d'aconseguir els valors i objectius que la fundació vol portar a terme. Un dels punts claus d'aquest sistema és aquest Codi de Conducta, ja que amb aquest Codi l'entitat no només pretén cobrir els estàndards legals vigents actuals sinó que fa un pas més enllà per tal d'establir en tota la Fundació una cultura de respecte i promoció de valors ètics i morals.

Amb aquest Codi de Conducta la Fundació s'arrela més amb la seva missió, visió i valors propis a més que representa un ferm compromís davant la societat, les seves necessitats i els seus valors. Correspon a totes les persones que participen de l'activitat i el projecte de la Fundació Tutelar Alosa complir amb aquest compromís per tal de crear un bon ambient, fomentar la bona marxa de l'organització, el seu bon nom i futur.

2. Destinataris del Codi

Aquest Codi de Conducta pretén establir els principis i normes que han de regir, obligatòriament, el comportament de les persones que treballen per l'entitat, que entre altres són: treballadors, directius, patrons i voluntaris. La Fundació espera que totes aquestes pautes ètiques estiguin en consonància amb l'actuació de la resta de persones i organitzacions que estan dins del seu àmbit d'actuació i dins del seu sector d'activitat com per exemple els usuaris, les famílies, els possibles clients, donants, voluntàries i entitats del sector, entre d'altres. Amb aquesta finalitat es promourà i s'incentivarà a tots ells a respectar aquest Codi de Conducta.

3. Valors ètics

La Fundació Tutelar Alosa té com a missió vetllar perquè les persones amb discapacitat intel·lectual o del desenvolupament disposin dels ajuts i suports necessaris per poder desenvolupar el seu projecte personal al llarg de la vida. Això inclou vetllar perquè aquestes persones disposin de les ajudes i suports necessaris per a poder portar a terme el seu projecte

personal al llarg de la seva vida. En el compliment de la seva missió la Fundació es compromet amb valors essencials que formen part integral de la cultura, ètica i moral com:

- **Drets Humans:** El respecte a la Declaració Universal de Drets Humans és fonamental, amb especial èmfasi, en el respecte a la dignitat i intimitat de la persona i el respecte a la igualtat de les persones i la seva diversitat.
- **Responsabilitat Social Corporativa:** La sensibilitat envers les qüestions socials i des de fa uns anys mediambientals està present en l'actuació de les persones i la Fundació. Són claus els conceptes com la transparència, la responsabilitat social, el respecte, l'equitat en el repartiment de recursos, el respecte als drets humans i al col·lectiu de treballadors.
- **Compliment de la legalitat:** Sempre, i sense excepció, cal respectar la llei, en totes les seves dimensions sense posar-la en dubte ni fer interpretacions pròpies.
- **Ètica individual:** En la presa de decisions i accions ha de prevaldre la integritat, objectivitat, imparcialitat i transparència.

4. Quines obligacions tinc envers el Codi?

- **Conèixer el Codi i complir-lo.** Els treballadors i tots els membres de la Fundació han de respectar les pautes de conducta previstes en el Codi. No s'eximeix que la conducta infractora hagi estat ordenada per algun superior.
- **No tolerar l'incompliment de la llei o del codi. Es té l'obligació de comunicar els incompliments o risc d'incompliments.** En cas de tenir coneixement, indicatiu o sospita d'alguna infracció (o risc que hi hagi infraccions) legal o del Codi, has de comunicar-ho per alguna de les següents vies:
 - Un superior.
 - Un interlocutor de l'Àrea de Recursos Humans.
 - El Responsable de Compliment Normatiu.
 - El Canal de Denúncia: Si per alguna raó creus que les anteriors formes de contacte no són la forma oportuna o apropiada, ho pots comunicar a través del Canal de Denúncia al correu electrònic: alosa@alosa.cat
- **En cas de dubte, pregunta.** El Codi no pot preveure totes les situacions i comportaments possibles. Per tant, en cas que no tinguis clar com actuar, pregunta a:
 - Un superior.
 - Un interlocutor de l'Àrea de Recursos Humans.
 - Al Responsable de Compliment Normatiu.

- Al Canal de Denúncia
- En cas de dubte preguntat:
 - Quin impacte tindria la meva conducta sobre els afectats per ella?
 - Què pensarien la meva família i amistats de la meva conducta?
 - Com em sentiria si la meva conducta es fes pública?
 - Com em sentiria jo si fos l'afectat per aquesta conducta?

5. *Pautes de conducta amb persones amb discapacitat intel·lectual o del desenvolupament.*

- Igualtat.

S'ha de tractar a les persones amb discapacitat intel·lectual o del desenvolupament amb igualtat i sense cap discriminació, ja sigui per motius de gènere, capacitat, ètnics, religiosos, polítics o sexuals. Respectar la igualtat vol dir apreciar la diversitat i reconèixer la seva singularitat.

- Llibertat i autodeterminació.

Respectar la seva llibertat de decisió i acció a la vegada que es fomenta la seva autodeterminació. Només són admissibles les mesures limitatives d'aquesta llibertat que, a més de perseguir l'interès de la persona amb discapacitat intel·lectual o del desenvolupament compleixen totes les condicions següents:

- Que defensin els seus drets i els dels seus tercers.
- Que siguin necessàries, idònies i proporcionades.
- Que la persona no sigui capaç d'entendre les conseqüències de la seva decisió o acció
- Que si l'usuari fos capaç d'entendre la mesura l'acceptaria. La mesura ha de ser coherent amb els interessos, desitjos i necessitats de la persona.

- Dignitat i intimitat.

Respectar en tot moment la dignitat i la intimitat de les persones amb discapacitat intel·lectual o del desenvolupament. En especial:

- No tolerar cap forma d'estigmatització, menyspreu o ofensa.
- No realitzar fotografies o generar material audiovisual sense l'autorització prèvia de la mateixa persona, o quan sigui necessari, dels progenitors o tutors.

- L'equip professional té l'obligació de demanar permís específic a l'usuari abans de captar material fotogràfic.
- El material audiovisual i les fotografies només poden tenir relació amb l'activitat de la Fundació i sol s'ha de captar per complir les finalitats de la mateixa activitat.
- No es poden captar fotografies sense el permís de l'usuari i sempre s'han de captar en moments que no posin en perill la seva dignitat i intimitat.
- Un cop fetes les fotografies, s'han de transmetre de manera segura al responsable de Comunicació de la Fundació i s'han d'esborrar de manera permanent en els dispositius que es van captar.
- No es pot revisar el seu mòbil, les seves xarxes socials, el seu correu i els seus comptes personals sense el seu permís o el permís dels seus tutors o progenitors.
- No es pot obrir correspondència o qualsevol comunicació adreçada a l'usuari en qüestió sense el seu permís o el dels seus tutors o progenitors.
- Integritat física i psíquica.

No s'ha d'atemptar mai contra la integritat física o psíquica de la persona amb discapacitat intel·lectual o del desenvolupament. Recau la responsabilitat sobre el treballador de denunciar les situacions de maltractament, tractes vexatoris o qualsevol altra situació que es pugui considerar abusiva o injusta.

6. Pautes de conducta amb els companys.

- Discriminació i assetjament.
 - No s'ha de discriminar ni tolerar la discriminació de cap company ja sigui, per motius de gènere, de capacitat, ètnics, religiosos, polítics o d'identitat sexual.
 - No es pot tolerar l'assetjament sexual, laboral o personal de cap altre company cap a un altre. En cas d'observar o patir alguna d'aquesta situació és IMPERATIU comunicar-ho a un responsable o un superior per tal de portar a terme les actuacions necessàries.
- Processos de selecció i promoció.
 - En els processos de selecció i promoció dels treballadors solament es tindran en compte els criteris objectius relatius a la capacitat, experiència,

aptituds i mèrits dels candidats, sense tenir en compte en cap moment cap altre criteri ni discriminar per raons de gènere, capacitat, ètnics, religiosos, polítics o d'identitat sexual.

- No es pot contractar ni contactar a funcionaris o càrrecs polítics que participin o que hagin participat en assumptes rellevants que afecten els interessos directes de la Fundació. Al mateix temps tampoc es pot contractar als seus propers, siguin familiars o coneguts.

7. Pautes de conducta en relació amb la Fundació.

- Comptabilitat i documentació
 - L'equip professional de la Fundació té el deure de comptabilitzar tots els ingressos, despeses i operacions amb exactitud i fidelitat per tal d'evitar actituds corruptes i d'interès propi. A més tenen el deure de conservar la documentació i els registres per tal de conèixer la seva situació i realitat econòmica i financera.
- Simulació d'operacions i falsejament de documents.
 - L'equip professional té el deure de no participar en operacions no apropiades ni autoritzades ni en el falsejament de documents. A més tenen el deure de denunciar qualsevol situació observada per part dels altres treballadors que no sigui l'adequada.
- Despeses justificades, autoritzades, documentades i comptabilitzades
 - Les despeses que realitzin els treballadors en les seves funcions professionals han de respondre a serveis efectivament prestats o a béns entregats i a un propòsit econòmic legítim.
 - No s'ha de prescindir de l'autorització d'algun responsable de l'entitat quan resulti preceptiva.
 - Quan el professional pugui decidir l'import de la despesa s'ha d'assegurar que sigui proporcionada a la finalitat pretesa i a les possibilitats econòmiques de l'entitat.
 - Tota despesa, sense excepció, ha d'estar justificada documentalment. Sempre s'ha de comunicar la despesa i entregar la seva justificació documental a l'àrea econòmica perquè sigui comptabilitzada.
- Utilització de recursos i correu electrònic.

- No es permet la utilització dels recursos ni el correu electrònic de la Fundació per a fins privats. S'entén que se'n pugui fer un ús ocasional que no perjudiqui la Fundació ni tercers, però sempre s'ha de fer sota la responsabilitat, ètica i moral del treballador. La Fundació pot monitorar i revisar l'ús de la seva marca corporativa per tal de comprovar el bon ús dels recursos.
- No és permès esborrar, alterar ni danyar dades o documents electrònics ni programes informàtics a la vegada que no es permet obstaculitzar ni interrompre serveis informàtics de la Fundació o de terceres persones.
- Propietat industrial i intel·lectual.
 - El resultat de la feina intel·lectual de l'equip professional és propietat de la Fundació i tenen el deure de protegir aquests actius que formen part de la propietat de la Fundació.
 - Respecte a la propietat intel·lectual i industrial de tercers:
 - No es permet descarregar música, pel·lícules, fotografies i altres materials protegits amb drets d'autor a la Fundació.
 - No es permet descarregar ni utilitzar programari sense llicència.
 - No es permet fer servir marques que infringeixen els drets de la propietat intel·lectual de tercers per distingir els productes o serveis de mercat.
 - No es permet revelar secrets empresarials i tampoc no es permet tolerar, permetre, o incentivar que altres professionals ho facin. En cas de dubte s'ha de contactar amb el Responsable del compliment normatiu.
- Protecció de dades.
 - S'ha de mantenir reservades les dades personals a les quals el personal assalariat i voluntariat tingui accés i s'ha de fer un ús respectant les normatives, polítiques, protocols i controls adoptats per la Fundació en el Codi de Bon Govern.
- Confidencialitat.
 - Tota la informació guardada al servidor de la Fundació que tingui dades sobre clients, professionals o que qualsevol tercer que tingui un caràcter reservat és confidencial. L'equip professional té el deure de protegir l'accés de tercers a aquestes dades inclús després que es finalitzi la seva relació amb la Fundació.

- Presència a les Xarxes Socials.
 - Quan l'equip professional de la Fundació publiquin informació o alguna opinió a les xarxes socials ho ha de fer amb prudència i seny sense oblidar en cap moment que forma part de la Fundació. A la vegada ha de vetllar per no danyar la imatge, dignitat, intimitat o reputació de qualsevol treballador, persona jurídica o tercers.
 - No es permet pujar fotografies a les xarxes socials sense l'autorització prèvia d'un superior o que no segueixi la política de màrqueting aprovada per la Fundació.
 - Quan es publiqui informació o opinió en nom propi no es permet esmentar la condició ni el càrrec del treballador de la Fundació a la vegada que no es pot fer referència a ella.
 - No es permet pujar fotografies ni material audiovisual als comptes privats de l'equip professional ni a les seves xarxes socials. Solament ho pot fer el designat en comunicació de la Fundació.
 - El responsable de les xarxes socials, en els perfils de l'entitat, ha d'aplicar els filtres de control de publicació de continguts per part de terceres persones per tal de controlar que són adequats.
- Immigració clandestina.
 - No es permet ajudar a entrar o a transitar per Espanya a persones que vulnerin la normativa d'immigració estatal i europea.
 - No es permet ajudar a romandre a Espanya a qualsevol persona que vulneri la normativa d'immigració estatal i europea.

8. Pautes de conducta a proveïdors i clients.

- Conflicte d'interessos.
 - No es permet a l'equip professional prendre decisions, ni participar, ni influenciar en els processos de presa de decisions en assumptes en què el treballador tingui un conflicte d'interès amb la Fundació, clients o proveïdors. Aquest conflicte d'interès existeix quan hi ha una col·lisió, directa o indirecta, entre els interessos personals del treballador i els de la Fundació, clients o proveïdors. S'ha de considerar conflicte d'interès qualsevol relació amb un familiar o en sectors en el que es té molta activitat i participació, sigui directa o indirecta.

- Quan l'equip professional es trobi en alguna d'aquestes situacions de conflicte té l'obligació de comunicar-ho a un superior o al Responsable del compliment normatiu.
- No es permet participar, directament o indirectament, en organitzacions que siguin clientes o proveïdors de l'entitat sense informar-ne a un superior, a l'àrea de recursos humans o a l'òrgan de govern o administració.
- No es permet treure'n benefici privat d'una oportunitat de negoci de la Fundació. S'entén per benefici privat la possibilitat de realitzar alguna transacció o activitat econòmica que sorgeixi a través de les tasques executades per la Fundació.
- No es permet utilitzar el nom de la Fundació per a afavorir indegudament la realització d'operacions o activitats privades.
- Oferta, publicitat i contractació de serveis.
 - L'oferta, promoció dels serveis, publicitat dels serveis i compromisos amb els proveïdors ha de ser sincera i honesta. Els treballadors tenen el deure d'informar els clients i proveïdors amb veracitat, transparència i sense omissions de les condicions i característiques de la contractació que es pugui portar a terme.
- Bona fe en el compliment dels compromisos.
 - L'equip professional ha de vetllar perquè la Fundació compleixi amb els compromisos amb els clients i proveïdors amb honestedat i bona fe.
- Selecció de proveïdors.
 - S'han de respectar els principis de transparència, objectivitat, no discriminació i confidencialitat.
 - Transparència: obliga que els processos de selecció de proveïdors estiguin oberts a més d'un proveïdor, que no es mantingui reservat el procés i que no es negui l'oportunitat de presentar la seva oferta a qualsevol proveïdor interessat que compleixi els requisits.
 - Objectivitat: obliga a seleccionar els proveïdors d'acord amb criteris relacionats amb característiques objectives.
 - No discriminació: obliga a no descartar ni seleccionar un proveïdor de forma arbitrària a cap proveïdor. Tots han de tenir la mateixa oportunitat de concórrer en el procés de selecció i

amb garantia que totes les ofertes seran ponderades de manera unànime si sense que hi hagi cap favoritisme entre elles.

- Confidencialitat: obliga a no revelar a cap proveïdor l'oferta d'altres que concorrin en el procés de selecció.
- Comissions il·legals.
 - L'equip professional té l'obligació de no acceptar, directament o indirectament, pagaments, avantatges, o d'altres que puguin influir en les seves decisions professionals per tal d'afavorir algun tercer.
 - L'equip professional té el deure de no realitzar, de forma directa o indirecta, pagaments, oferir avantatges, o compensacions per tal d'influir a una tercera persona per aconseguir un benefici individual dins de la Fundació.
 - L'equip professional té el deure d'informar a la Fundació de qualsevol indici o prova d'aquestes conductes.
 - La Fundació no acceptarà donacions dels seus proveïdors. Els treballadors han de vetllar per tal que es compleixi aquest compromís.
 - No es recomanaran productes o serveis d'empreses que puguin dur a terme una donació a la Fundació.
- Política de regals i atencions comercials.
 - No es poden oferir ni acceptar, directament o indirectament, regals de proveïdors o clients.
 - La prohibició d'ofertament i acceptació dels regals té, com a excepció, aquells obsequis de valor inferior a 150 € que es produeixen en circumstàncies acceptades socialment com a pràctiques de cortesia.
 - En cap cas s'ha d'acceptar ni realitzar regals en forma de diners o equivalents (targeta regal, etc.), ni tan sols en els casos previstos en l'apartat anterior.

9. Pautes de conducta amb administracions, autoritats i polítics.

- Transparència i cooperació.
 - L'equip professional té el deure d'actuar amb honradesa i integritat en totes les seves gestions, actuacions i opinions laborals davant d'autoritats i funcionaris, a la vegada que s'ha d'assegurar que tota la informació, certificacions i declaracions siguin veraces i clares.

- L'equip professional té el deure de no obstaculitzar les funcions, actuacions o peticions d'informació que realitzin els funcionaris, sempre que es mantinguin i s'ajustin a la legalitat vigent.
- L'equip professional ha de donar compliment a les resolucions administratives i judicials que afectin la Fundació, clients, proveïdors, entre d'altres.
- Suborns i obsequis.
 - No es poden realitzar, directament o indirectament, pagaments, avantatges o compensacions que tinguin per objecte influir en les decisions d'un funcionari, autoritat o càrrec polític. Al mateix temps tampoc no es poden dur a terme regals més enllà de circumstàncies descrites prèviament amb aquest codi de conducta.
 - L'equip professional té el deure d'informar a la Fundació de qualsevol indici o prova d'aquest tipus de conducta.
- Tràfic d'influències.
 - L'equip professional té el deure de no aprofitar-se d'una relació de confiança, sigui de forma directa o de forma indirecta, amb un funcionari, autoritat o càrrec polític per tal d'influir en aquests i obtenir una decisió que generi algun benefici econòmic per la Fundació o pel mateix treballador.
- Obligacions tributaries i amb la Seguretat Social.
 - L'equip professional ha de desenvolupar la seva tasca professional de manera que la Fundació compleixi íntegrament i correctament les seves obligacions tributàries i ha d'evitar qualsevol pràctica que suposi eludir il·lícitament el pagament de tributs.

10. Pautes de conducta relacionades amb el mercat i els competidors.

- Lliure mercat i competència deslleial
 - L'equip professional no pot fer acords amb els proveïdors sobre preus, volums de producció, repartiment del mercat, etc. A la vegada no pot utilitzar la competència deslleial ni cap altre factor que alteri la competència del lliure mercat vigent.

11. Pautes de conducta relacionades amb la societat.

- Blanqueig de capitals.
 - L'equip professional ha de vetllar perquè en l'activitat de la Fundació no s'utilitzin capitals d'origen il·lícit o delictiu.
 - L'equip professional ha de comunicar tots aquells pagaments o cobraments d'import elevat amb efectiu o altres mètodes a tercers, entitats, associacions, comptes bancaris, operacions extraordinàries no previstes en el contracte, etc.
- Falsificació de la moneda.
 - Quan qualsevol treballador de l'entitat rebi diners en efectiu i es detectin que és fals no es poden fer servir per fer cap pagament, alhora, té l'obligació d'informar el càrrec superior perquè es custodiïn els diners falsificats i perquè ho denunciï a les autoritats competents.

12. Pautes de conducta relacionades amb el medi ambient.

- L'equip professional ha de tenir un comportament responsable amb el medi ambient a la vegada que aplica els protocols que té la Fundació per tal d'aconseguir els objectius sostenibles.

13. Aplicació del codi de conducta.

- Compromís de compliment normatiu i ètic.
 - La Fundació amb el seu patronat com a òrgan directiu, es compromet a desenvolupar la seva activitat amb ple respecte a la legalitat general, així com, els principis ètics i les pautes de conducta previstes en aquest codi.
 - L'equip professional, directius i membres del patronat tenen les següents obligacions:
 - Complir el codi de conducta. No eximeix de responsabilitat el desconeixement del mateix o que la conducta infractora hagi estat ordenada per un superior.
 - Preguntar en cas de dubte a un superior, al responsable del compliment normatiu o dirigir-ho al canal de denúncia.
 - Comunicar tots els incompliments del codi de conducta en cas de tenir un indici, coneixement o sospita d'alguna vulneració del Codi de Conducta.

- Canal de Denúncia.
 - El Canal de Denúncia és una via de comunicació que la Fundació posa a disposició dels treballadors per tal que facin arribar les seves consultes on seran tractades de forma anònima.
 - El seu objectiu és resoldre dubtes sobre la correcció legal o ètica d'una conducta i el de rebre les comunicacions d'infraccions legals o del Codi de conducta per tal d'adoptar les mesures oportunes i necessàries.
 - El Canal de Denúncia és gestionat pel Responsable del Compliment Normatiu. Correspon a aquest la tramitació i resolució de dubtes ètics o legals i les denúncies dels treballadors.
 - La llei no permet les denúncies anònimes, tot i això, es mantindrà la confidencialitat de la identitat del denunciador amb l'excepció que es requereixi per imperatiu legal.
 - La investigació i comprovació dels fets denunciats es portaran a terme amb els valors de l'objectivitat, imparcialitat i màxima discreció.
 - Els treballadors tenen el deure de col·laborar en la investigació dels fets, i el deure de mantenir la confidencialitat de la col·laboració prestada.
 - Si una persona és autora o participa en els fets que infringeixen la llei o el Codi de Conducta i és el primer a denunciar-ho se li moderarà la correcció segons la sanció prevista en aquest Codi. Tot i això, si el Codi Penal preveu atenuants de la sanció penal se li aplicarà sense excepció.
 - S'arxivaran les denúncies que resultin ser falses o que no es puguin demostrar i no es prendran represàlies ni sancions contra el denunciador llevat que la denúncia fos presentada amb mala fe i el denunciador sigui conscient de la seva falsedat.
 - Quan es comprovin la veracitat dels fets, es promouran l'adopció de sancions i mesures correctives i es denunciaran els fets a les autoritats quan sigui legalment necessari.
 - Un cop finalitzada la tramitació es comunicarà al denunciador i denunciat els resultats corresponents.
- Responsable del compliment normatiu.
 - La Fundació disposa d'un Responsable del compliment normatiu, que per delegació de la direcció i el patronat, té la funció de supervisar, amb independència i objectivitat, que els treballadors i voluntaris de la Fundació compleixin amb la normativa i aquest codi de conducta. Per tant promourà

el coneixement del Codi, vetllarà pel compliment d'aquest, resoldrà dubtes que la seva interpretació pugui generar i gestionarà el canal de Denúncia.

- Règim disciplinari i altres mesures de reacció.
 - Treballadors i directius: l'incompliment del Codi de conducta per part dels treballadors i dels directius serà sancionat. La Llei i el conveni aplicable als treballadors imposen aquestes sancions i el procés per dur-les a terme.
 - Membres del patronat: l'incompliment del Codi de conducta per part dels membres del patronat serà sancionat mitjançant l'aplicació de les mesures disciplinàries recollides als estatuts de la Fundació.
 - Terceres persones: l'incompliment del Codi de conducta per part de terceres persones relacionades amb l'activitat de l'entitat comportarà les conseqüències legals que pertocuin i les contractuals que, eventualment, s'hagin previst en els contractes, acords o convenis.
- Altres sancions i conseqüències legals
 - Les sancions no previstes a l'apartat anterior no exclouen de l'aplicació d'altres sancions, com per exemple les penals i d'altres conseqüències que determini la Llei.
- Difusió del Codi de conducta.
 - L'eficàcia preventiva del Codi de conducta requereix que tots els professionals de la Fundació, directius, patronat i terceres persones coneguin el codi de conducta per tal d'aplicar-lo al seu dia a dia i, per tant, el Codi de conducta serà públic en tota la seva integritat a través dels mitjans que s'indicaran a continuació:
 - Web: s'inclourà en la web en l'apartat de transparència.
 - Correu electrònic: es realitzarà un correu electrònic adreçat als membres del patronat, professionals de la Fundació i voluntaris on se'ls informarà l'existència d'aquest Codi de conducta i s'adjuntarà una còpia íntegra en el cos del correu. Aquesta comunicació es repetirà mínim una vegada a l'any, tant si el Codi ha variat o si roman sense cap modificació.
 - Presencial: s'entregarà el Codi de conducta a tot el professional de la Fundació recollint la seva signatura de recepció i conformitat amb el Codi. Aquestes entregues es realitzaran

sempre que el codi pateixi alguna alteració o hi hagi una incorporació nova en l'equip de treball.

- Subscripció de clàusules i addendes de contracte: En els contractes, acords o convenis ja vigents o per crear s'intentarà incloure clàusules d'ètica i de respecte al Codi de conducta a la vegada que s'inclou el compromís íntegre de l'usuari a través del Canal de Denúncia. En els futurs contractes, acords o convenis s'exigirà l'acceptació d'aquest tipus de clàusules com a condició indispensable per a la subscripció d'aquests documents. Només en casos en què concorrin raons excepcionals, la Fundació renunciarà a aquestes clàusules.