

CÓDIGO ÉTICO



Fund
HOS

Fundación
Sancho y Marina

Índice

1. Objeto y Ámbito de Aplicación.

2. Principios Básicos de Comportamiento

3. Pautas de Conducta.

- Respeto a la legalidad y valores éticos.
- Respeto a las personas
- Igualdad Efectiva
- Cooperación y dedicación
- Seguridad y salud en el trabajo
- Uso y protección de activos
- Imagen y reputación corporativa
- Relaciones con el sector empresarial
- Lealtad a la entidad y conflictos de intereses
- Tratamiento de la información y del conocimiento
- Respeto al medio ambiente

4. Obsequios y regalos.

5. Donaciones.

6. Aceptación y cumplimiento del código

7. Comisión del Código de Conducta.

8. Canal ético.



1. Objeto y Ámbito de Aplicación

El Código de Conducta de Fundación Sancho y Marina, en adelante FUNDHOS, tiene como objetivo establecer los valores que deben guiar el comportamiento de todas las personas colaboradoras de dicha entidad (trabajadores/as, voluntarios/as, alumnos/as en prácticas, patronato y entidades colaboradoras...) ayudando a consolidar una conducta organizacional respetada por todos/as.

2. Principios Básicos de Comportamiento

Todas las personas a las que es de aplicación el presente Código de Conducta deben cumplir los siguientes principios éticos:

- Contribuir al desarrollo social manteniendo un comportamiento responsable e íntegro y utilizando de manera eficaz y responsable los recursos.
- Brindar unas buenas condiciones de trabajo.
- Cumplir y acatar las leyes nacionales e internacionales que sean de aplicación.
- Respetar los derechos humanos y libertades públicas reconocidas por la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas, contribuir a la preservación del entorno natural y colaborar con el desarrollo y bienestar de las comunidades.
- Promover la sinceridad, la equidad, la veracidad, el cumplimiento de los compromisos y la transparencia.

3. Pautas de Conducta

Respeto a la legalidad y valores éticos.

FUNDHOS asume el compromiso de desarrollar sus actividades de acuerdo con la legislación vigente en cada uno de los lugares donde se desarrollen, observando un elevado comportamiento ético, de acuerdo con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y Organización Internacional del Trabajo.



Todas las personas colaboradoras deben cumplir las leyes vigentes y evitar cualquier conducta que, aún sin violar la ley, pueda perjudicar a nuestros/as participantes, la reputación y la imagen de FUNDHOS afectando de manera negativa a sus intereses. Asimismo, todos/as los/as empleados/as deben conocer las leyes que afectan a su trabajo, solicitando en su caso la información precisa a través de su responsable superior o de las instancias que correspondan.

Respeto a las personas

FUNDHOS rechaza cualquier comportamiento ofensivo o que atente contra la personalidad, la dignidad o la integridad de otra persona, especialmente si desemboca en un entorno intimidatorio, incómodo, de desequilibrio de poder, humillante o degradante, que puede tener consecuencias psicológicas, fisiológicas y laborales para la víctima.

Estos comportamientos de acoso pueden ser los siguientes:

- Sexual: cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona.
- Acoso por razón de diversidad: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, su orientación sexual, su origen étnico, diversidad funcional, estado civil, religión, creencias u otras características personales, ya sean reales o percibidas, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad.
- Acoso laboral: se produce cuando se dan conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder, no necesariamente jerárquica, ya que pueden producirse con compañeros de trabajo, superiores o subordinados.

Las personas colaboradoras de FUNDHOS deben tratarse con respeto, propiciando un entorno de trabajo agradable, saludable y seguro. Para ello debemos tener un trato justo y respetuoso con todas las personas basado en el respeto profesional y la colaboración mutua.



FUNDHOS considera importante el desarrollo integral de la persona, por lo que facilitará el necesario equilibrio entre la vida profesional y la vida personal.

En cuanto a la relación con los menores, los/as empleados/as y las personas involucradas no deberán nunca:

- Golpear y atacar de otra forma física o abusar físicamente de los/as menores.
- Entablar relaciones físicas /sexuales con los/as menores.
- Entablar relaciones con menores que podrían considerarse de explotación o de abuso.
- Actuar de forma abusiva o de tal manera que pueda exponer a menores a un peligro de abuso.
- Usar un lenguaje, hacer insinuaciones u ofrecer consejos que puedan calificarse de inapropiados, ofensivos o abusivos.
- Comportarse físicamente de forma inapropiada o sexualmente provocadora.
- Cuando la actividad requiera convivencia con menores, aquellas acciones como pernoctar o momentos de higiene, siempre se contará con la supervisión de dos adultos, evitando que en ningún momento esté sólo un adulto con un menor.
- Tolerar o participar en comportamientos ilegales, peligrosos o abusivos con menores
- Cometer cualquier tipo de abuso emocional.
- Discriminar a otros menores, mostrar tratamientos diferenciales o favorecer a unos frente a otros.
- Fumar y/ beber alcohol en presencia de los/as menores de los programas.

Todos/as los/as empleados/as y todas las personas involucradas que estén en contacto con los menores deberán:

- Ser conscientes de las situaciones que puedan presentar un riesgo y saber manejarlas, teniendo en cuenta que cuando hablamos de menores no sólo hablamos de los participantes de nuestros proyectos sino también de personas voluntarias y prácticas que son menores de edad.



- Planificar y organizar el trabajo y el lugar de trabajo con el fin de reducir los riesgos al mínimo.
- Ser visibles a la hora de trabajar con menores.
- Velar por conseguir una cultura de espíritu abierto en la que se pueda plantear y debatir cualquier tema o preocupación.
- Asegurar un sentido de responsabilidad entre los/as empleados/as y otros colaboradores (voluntariado, prácticas...) de forma que malas prácticas o comportamientos potencialmente abusivos no se queden sin respuesta o impunes.
- Hablar con los/as menores sobre sus contactos con empleados/as u otras personas vinculadas y animarlos a que planteen cualquier preocupación al respecto.
- Potenciar y capacitar a los/as menores, hablar con ellos/as sobre sus derechos, sobre lo aceptable y lo inaceptable y sobre las formas de actuación en caso de problemas.

Igualdad Efectiva

FUNDHOS promueve el desarrollo profesional y personal de todas sus personas colaboradoras, asegurando la igualdad de oportunidades, no aceptando ningún tipo de discriminación en el ámbito profesional por motivos de: raza, sexo, orientación sexual, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o discapacidad.

La selección y promoción de las personas colaboradoras se fundamenta en las competencias y el desempeño de sus funciones, así como en los criterios de mérito y capacidad definidos en los requisitos del puesto de trabajo. Busca la estabilidad de las mismas, su desarrollo y su motivación.

Todas las personas colaboradoras deben participar de manera activa en los planes de formación que FUNDHOS pone a su disposición, implicándoles en su propio desarrollo.



Cooperación y dedicación

FUNDHOS propicia un entorno de cooperación y trabajo en equipo para un mejor aprovechamiento de todas las capacidades y recursos.

Todas las personas colaboradoras deben:

- Actuar con espíritu de colaboración, poniendo a disposición de las demás áreas y personas que integran FUNDHOS los conocimientos y recursos que puedan facilitar la consecución de los objetivos e intereses de la entidad.
- Trabajar de forma eficiente durante la jornada laboral, rentabilizando el tiempo y los recursos que la entidad pone a su disposición. FUNDHOS fomenta el sentimiento y orgullo de pertenencia entre sus colaboradores. Con el fin de lograr los niveles de comunicación adecuados en todos los sentidos, FUNDHOS pone a su disposición canales de comunicación que favorezcan y nutran el sentimiento de pertenencia.

Seguridad y salud en el trabajo

FUNDHOS impulsa la adopción de políticas de seguridad y salud en el trabajo y adopta las medidas preventivas establecidas en la legislación vigente, proporcionando un ambiente de trabajo respetuoso con la salud y la dignidad de las personas colaboradoras.

Todas las personas colaboradoras de FUNDHOS deben conocer y cumplir las normas de protección de salud y seguridad en el trabajo y velar por la seguridad propia, de otros/as colaboradores, de los/as menores, en general, de todas las personas que pudieran verse afectadas por el desarrollo de sus actividades.

Uso y protección de activos

FUNDHOS pone a disposición de sus colaboradores/as los recursos necesarios para el desempeño de su actividad profesional.



Todas las personas colaboradoras deben utilizar los recursos necesarios de la entidad de forma responsable y apropiada en el entorno de su actividad profesional. Asimismo, deben protegerlos y preservarlos de cualquier uso inadecuado del que pudieran derivarse perjuicios para los intereses de la entidad.

Imagen y reputación corporativa

FUNDHOS considera su imagen y reputación corporativa como uno de sus activos más valiosos para preservar la confianza de sus beneficiarios/as, usuarios/as, trabajadores/as y de la sociedad en general.

Hay que poner atención y cuidado cuando estemos en representación de FUNDHOS, incluso cuando termine la actividad laboral siempre que estemos vinculados con la imagen de FUNDHOS (por ejemplo, llevando la camiseta corporativa).

Igualmente, vigilarán el respeto y uso correcto y adecuado de la imagen y reputación corporativa por parte de las entidades colaboradoras, ya que la marca e imagen de FUNDHOS, es propiedad de FUNDHOS y no podrá ser usada sin autorización.

Relaciones con el sector empresarial

FUNDHOS se proclama una organización que respeta y trabaja para que se respeten los derechos humanos recogidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas (1948) y en especial los derechos de la infancia recogidos en la Convención sobre los Derechos del Niño (1989). Asimismo, velará por que tanto sus fuentes de financiación, como las instituciones y las personas con las que trabaja, respeten dichos derechos.

Las empresas con las que colaboremos deben respetar los derechos humanos, así como la dignidad, diversidad e identidad de las personas con las que se relacionen. También deben respetar los tratados y convenciones internacionales sobre los trabajadores migrantes y sus familias, así como los relativos a la lucha contra el racismo y la xenofobia.



Las empresas deberán cumplir las ocho convenciones fundamentales de la OIT (referidos al trabajo forzoso, el trabajo infantil y el derecho a la sindicación).

Las empresas deberán ser respetuosas con el medio ambiente, cumpliendo la legislación vigente del país de origen y manteniendo los mismos estándares en cualquier lugar en el que actúen.

Debido a que no siempre se tiene constancia de los procedimientos utilizados por las empresas, FUNDHOS utilizará en todos sus contratos el siguiente exponiendo:

Que (nombre de la organización) garantiza que no emplea mano de obra infantil, tiene implantadas prácticas de contratación y empleo dignas, no apoya a regímenes que violen los derechos humanos.

Lealtad a la entidad y conflictos de intereses

FUNDHOS considera que la relación con sus empleados/as debe basarse en la lealtad que nace de unos intereses comunes. En este sentido, respeta la participación de sus colaboradores/as en otras actividades financieras o empresariales, siempre que sean legales y no entren en concurrencia desleal o colisión con sus responsabilidades como colaboradores/as de FUNDHOS.

1. Ante situaciones en las que pueda existir alguna duda, el colaborador deberá informar a la entidad a través de su superior jerárquico o de la Comisión del Código de Conducta, y evitar tomar una decisión de la que se pueda sospechar ha actuado en contra de los intereses de la entidad.

2. En relación con los posibles conflictos de interés, los patronos, trabajadores y voluntarios de la Fundación observarán los siguientes principios generales de actuación:

i. Independencia: actuar en todo momento con profesionalidad, con lealtad a la Fundación e independientemente de intereses propios o de terceros. En consecuencia, se abstendrán en todo caso de primar sus propios intereses a expensas de los de la Fundación.



ii. Abstención: abstenerse de intervenir o influir en la toma de decisiones que puedan afectar a la Fundación con las que exista conflicto de interés, de participar de las reuniones en que dichas decisiones se planteen y de acceder a información confidencial que afecte a dicho conflicto.

iii. Comunicación: informar sobre los conflictos de interés en que estén incurso, previamente a la realización de la operación o conclusión del negocio de que se trate, por escrito, a la Comisión del Código de conducta. Ésta última evaluará la situación y adoptará las decisiones oportunas, aconsejando, de ser necesario, sobre las actuaciones apropiadas en cada circunstancia concreta.

iv. En el supuesto de relaciones familiares entre los miembros del patronato y la dirección ejecutiva, el patronato deberá velar para que no exista falta de independencia en la composición de este órgano.

v. Se deberá velar de manera especial para evitar las operaciones comerciales entre la Fundación y los miembros del patronato y la dirección de la misma. Si estas relaciones se dieran, deberán comunicarse al patronato y ser aprobadas por el mismo, con la abstención del patrono de acuerdo con el artículo 22.7 de los estatutos de la Fundación. En estos casos, se deberá cumplir con la política de aprobación de gastos y selección de proveedores de la Fundación, revisándose en un plazo no superior a dos años, los términos de la contratación.

vi. Los miembros del patronato que ejerzan una función en otras organizaciones que trabajen en el mismo sector de la actividad, deberán comunicar al patronato dicha actividad, el cual, una vez analizado la situación, podrá decidir sobre la propuesta de cese o baja del miembro o miembros afectado(s).

vii. El procedimiento para resolver situaciones de conflicto de interés será el siguiente:

vii.1. Cualquier miembro del patronato o trabajadores de la Fundación que pudiera conocer el incumplimiento de la política de conflicto de interés, deberá poner en conocimiento de los hechos a la Comisión del Código de conducta de la Fundación, aportando pruebas o argumentos necesarios para verificar si existe o podría parecer dicha situación.

vii.2. La Comisión se reunirá con la persona o personas afectadas por el posible conflicto de interés con objeto de que exponga su punto de vista. Si tras este



proceso, la Comisión entiende que no se ha seguido el procedimiento adecuado o no se ha informado de un supuesto caso de conflicto de interés, evaluará la situación y tomará las decisiones que crea procedente, e informará sin demora al patronato para su conocimiento y seguimiento de la actuación.

vii.3. En el supuesto de que el conflicto de interés sea con una persona miembro del patronato, se celebrará cuanto antes reunión de patronato para que la persona que pueda parecer que tiene dicha situación de conflicto de interés, exponga al órgano de gobierno sus puntos de vista y aporte los datos que crea convenientes. A continuación, el patronato, sin la presencia de esta persona, que deberá abandonar la reunión, tratará el asunto y determinará si existe dicho conflicto de interés.

vii.4. En el supuesto de que exista dicha situación de conflicto de interés, el patronato evaluará las posibles alternativas a la contratación, transacción o situación planteada con el resto de los miembros desinteresados del órgano de gobierno, los cuales decidirán por mayoría la solución a adoptar.

viii. Si se dieran circunstancias que pudieran provocar un conflicto de interés y fueran analizadas por la Comisión y el patronato, serán objeto de un informe anual donde quede reflejada dicha posibilidad o existencia del conflicto, su análisis y las decisiones surgidas como consecuencia de su estudio y decisión del órgano correspondiente.

Tratamiento de la información y del conocimiento

FUNDHOS considera la información y el conocimiento como uno de sus activos principales e imprescindibles para la gestión de la entidad, por lo que deben ser objeto de una especial protección.

Las personas colaboradoras deben transmitir toda la información que tengan que comunicar, tanto interna como externamente, de forma veraz, completa y en ningún caso proporcionarán, a sabiendas, información incorrecta o inexacta que pueda inducir a error a quien la recibe.

Todas las personas colaboradoras que introduzcan cualquier tipo de información en los sistemas informáticos de FUNDHOS, deben velar para que ésta sea



rigurosa y fiable. Todas las personas colaboradoras deben guardar la más estricta confidencialidad sobre toda aquella información reservada a la que accedan como consecuencia del desempeño de su actividad profesional y deberán abstenerse de utilizarla indebidamente en beneficio propio o de terceros.

Ante cualquier duda sobre el carácter de la información, las personas colaboradoras deben considerarla como reservada mientras no se les autorice a lo contrario.

Toda la información y el conocimiento que se genere en el ámbito de la entidad es propiedad de FUNDHOS en los términos referidos en la legislación vigente.

FUNDHOS cumple la legislación vigente RGPD (Reglamento General de Protección de Datos) en materia de protección de datos, protegiendo los datos personales confiados por sus beneficiarios/as, voluntarios/as, alumnado en prácticas, colaboradores/as, candidatos/as en procesos de selección u otras personas. Asimismo, se compromete a solicitar y a utilizar exclusivamente aquellos datos que fueran necesarios para la eficaz gestión de sus actividades y a informar del tratamiento de estos datos a las personas afectadas, así como de todos los derechos que tienen sobre sus datos según la normativa citada.

Las personas colaboradoras que, por motivo del desempeño de su actividad profesional, tengan acceso a información de otros/as colaboradores, respetarán y promoverán la confidencialidad de esta información y harán uso responsable y profesional de la misma.

Respeto al medio ambiente

FUNDHOS apoya un medio ambiente saludable y limpio a través de la educación para la prevención y minimización de los impactos ambientales adversos y la conservación de los recursos naturales.



4. Obsequios y regalos.

Los trabajadores de la Fundación no podrán aceptar regalos, salvo que respondan a signos de cortesía o a atenciones comerciales o culturales usuales y se ofrezcan como expresión de buena voluntad y no a la espera de un trato de favor.

5. Donaciones.

1. Se permitirá recibir donaciones siempre y cuando, no conlleven una mala ejecución del deber profesional o tengan por objeto conseguir un trato de favor.

2. Para el control de las donaciones recibidas, se establecen las siguientes normas de obligado cumplimiento:

i. DONACIONES DE EMPRESAS Las donaciones de empresas obtenidas como consecuencia de una relación comercial, empresarial o de responsabilidad social corporativa entre Fundación Sancho y Marina y la empresa donante, se realizará necesariamente mediante transferencia bancaria a alguna de las cuentas de titularidad FUNDHOS. No se aceptarán donaciones en efectivo de empresas.

ii. DONACIONES DE PARTICULARES Las donaciones que puedan acordarse con particulares serán realizadas mediante transferencia bancaria a cualquiera de las cuentas de la Fundación o por tarjeta o bízum a través de la pasarela de donación online de la web de la Fundación <https://www.fundhos.org/colabora> . Como en cualquier donación, es necesario identificar al donante con los datos fiscales del mismo: nombre completo, dirección, NIF e importe donado. En el caso de que se reciban ingresos por alguna de estas vías, superiores a 100€ sin que se pueda identificar al donante, la Fundación deberá ponerlo en conocimiento del SEBPLAC (Comisión de Prevención de Blanqueo de Capitales e Infracciones Monetarias).

En el supuesto de que la donación sea en efectivo y sea igual o superior a 100 euros, no se aceptará donación alguna a no ser que el donante se identifique mediante los datos fiscales necesarios para poder emitir el certificado fiscal correspondiente.



En el supuesto de que en alguna ocasión se recibiera alguna donación en efectivo cuyo importe fuera inferior a 100 euros, se establecerá su contabilización de acuerdo con uno de los dos siguientes procedimientos:

ii.1. Si es posible identificar al donante y el donante está de acuerdo en comunicar sus datos fiscales a la Fundación, se tomarán los mismos y se remitirá a la mayor brevedad posible certificado de donación al efecto. La responsable de administración será la encargada de recibir el efectivo y proceder a su ingreso, siendo igualmente responsable de emitir el correspondiente certificado de donación.

ii.2. En el supuesto de que el donante no quisiera identificarse o no hubiera sido posible hacerlo ya que, por ejemplo, puede ser una donación realizada en un evento de la Fundación, se justificará de acuerdo con lo establecido en el artículo 42, puntos 1 y 2 del Real Decreto 304/2014, de 5 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo y se trasladará al responsable de administración, el cual deberá ingresar el importe de la donación recibida en cuenta bancaria en el mismo día o a más tardar, al día siguiente del evento de que se trate.

6. Aceptación y cumplimiento del código.

FUNDHOS comunicará y difundirá entre todos sus colaboradores/as el contenido del presente Código de Conducta, que podrán ser evaluados en función del cumplimiento de este Código y su incumplimiento se juzgará de acuerdo con la normativa legal y los convenios vigentes.

Cualquier duda que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este código de conducta deberá consultarse con su responsable o, en caso necesario, con la comisión del código de conducta.

Nadie, independientemente de su nivel o posición, está autorizado para solicitar a un/a colaborador/a que contravenga lo establecido en el presente Código, no pudiendo justificar una conducta impropia amparándose en una orden superior o en el desconocimiento de este Código.



Las personas colaboradoras deberán informar al responsable o a la Comisión del Código de Conducta de cualquier incumplimiento o vulneración de las conductas recogidas en este documento.

7. Comisión del Código de Conducta.

1. Para facilitar el cumplimiento del Código de Conducta, FUNDHOS constituye un comité de seguimiento de tres personas, nombrado por el patronato. Las funciones principales del Comité son:

2. Las funciones principales del Comité serán las siguientes:

i. Fomentar la difusión, conocimiento, aplicación y el cumplimiento del Código de Conducta, impulsando las acciones de formación y comunicación que considere apropiadas. Especialmente, dará publicidad dentro de la Fundación al funcionamiento del canal de denuncias que denominaremos "Canal Ético" regulado en el punto 8 siguiente.

ii. Interpretará de forma vinculante el Código de Conducta y resolverá cualesquiera consultas o dudas que le planteen en relación con su contenido, aplicación o cumplimiento.

La Comisión del Código de Conducta es el órgano al que todos/as los/as implicados/as deben dirigirse para comunicar posibles incumplimientos del mismo, tanto si les afectan personalmente como si afectan a terceros.

Esta comunicación se podrá hacer, a través del Canal Ético o solicitando reunión presencial con cualquiera de los miembros de la comisión.

iii. Impulsará los procedimientos de comprobación e investigación de las denuncias recibidas y emitirá las resoluciones oportunas sobre los expedientes tramitados.

iv. Evaluará anualmente el grado de cumplimiento del Código de Conducta informando al Patronato acerca de su cumplimiento.



v. Gestionará el Canal ético de la Fundación, y llevará a cabo las correspondientes actuaciones de investigación y tramitación de denuncias, conforme al procedimiento que apruebe el Patronato.

vi. Impulsará la aprobación de las normas, procedimientos y protocolos que sean necesarios para el desarrollo del Código Ético y para la prevención de sus infracciones.

8. Canal Ético.

- 1) La Fundación tiene el deber de asegurar un cumplimiento adecuado de su Código de Conducta. Todas las personas que colaboran con Fundhos pueden consultar cualquier duda sobre la interpretación de las pautas de conducta que aparecen en este Código y deberán informar, de buena fe y sin temor a represalias, sobre cualquier incumplimiento de las pautas del Código que observen en su desempeño profesional.
- 2) Con el objetivo de poner en funcionamiento el mencionado control de cumplimiento, la Fundación ha creado un canal confidencial y transparente, que recibe la denominación de "Canal Ético", mediante el que todas las personas que colaboran con la Fundación pueden canalizar sus denuncias o sugerencias y da la opción de hacer una consulta a la Comisión de Código de Conducta antes de formalizar la denuncia.
- 3) El Canal ético será gestionado, en cada momento, por la Comisión de Código de Conducta, personas designadas por el Patronato de la Fundación para cumplir con ese cometido, salvo que la denuncia se dirija contra ellos, en cuyo caso ésta será tramitada por la persona designada al efecto por el Patronato.
- 4) En el caso de que una denuncia canalizada a través del Canal ético afecte de forma directa o indirecta a algún miembro del Patronato, los miembros de la Comisión podrán proponer al Patronato el nombramiento de un instructor externo a la Fundación, para garantizar los principios de independencia y objetividad.



- 5) Las posibles denuncias serán tramitadas y sustanciadas de conformidad con el procedimiento que se establezca en las normas de desarrollo de este Código.
- 6) En toda investigación se garantizarán los derechos a la intimidad, a la defensa y a la presunción de inocencia de las personas investigadas. Asimismo, se garantizará el derecho a la intimidad y la confidencialidad de los datos personales incluidos en la denuncia, en aras de asegurar la no identificación de los denunciantes.
- 7) No obstante, la utilización de este procedimiento obliga a recordar que la imputación de hechos, con conocimiento de su falsedad o con temerario desprecio hacia la verdad, puede derivar en responsabilidades penales o civiles en los términos contemplados en el ordenamiento vigente.
- 8) El Patronato se compromete a dar la publicidad pertinente a este Canal ético, así como al nombramiento de los miembros de la Comisión.

