

CÓDIGO ÉTICO DE TRANSPARENCIA Y DE CONDUCTA DE LA FUNDACIÓN YEHUDI MENUHIN

Transparencia y buenas
prácticas como seña de
identidad

Documento de referencia

CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN	2
2. OBJETIVO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA	3
3. CONTEXTO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	3
4. PRINCIPIOS DE COMPORTAMIENTO ÉTICO	3
5. CUMPLIMIENTO Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO	5
6. DENUNCIA DE IRREGULARIDADES	7
7. GUÍA DE CONDUCTA	8
8. NORMAS DEL CÓDIGO ÉTICO DE BUEN GOBIERNO DE LA FYME	9
9. CÓDIGO DE LA FYME EN RELACIÓN A SUS PROGRAMAS CON LA INFANCIA	12
10. ACEPTACIÓN, DISPONIBILIDAD, FORMACIÓN Y ACTUALIZACIÓN	16

1

PRESENTACIÓN

Un código de conducta o código ético, es un instrumento de gestión que establece reglas específicas para perfilar las prácticas y comportamientos, que deben ser alentados o evitados en una entidad en base a su declaración de valores, principios y creencias.

La Fundación Yehudi Menuhin España (FYME) basa su actuación en principios y valores que contribuyen, a través del desarrollo de sus actividades y del cumplimiento de sus fines, a generar transformaciones sociales que mejoren la calidad de vida de las personas más vulnerables. El código de conducta o código ético es el pilar fundamental de implementación para generar confianza y credibilidad en las relaciones internas y externas de la entidad, atrae a personas socias, proveeduría, personas beneficiarias y personal, mejora la satisfacción de sus personas colaboradoras y de manera general, la reputación de la entidad.

El código de conducta es la guía del comportamiento adecuado, junto con las normas y procedimientos de trabajo establecidos en las entidades, para garantizar lo correcto y que en su consecuencia lógica no se produzca ningún delito, ni falta grave contra los principios y valores de la entidad. El código constituye una guía para todas las personas trabajadoras en su desempeño profesional en relación con el trabajo cotidiano, los recursos utilizados y el entorno en el que se desarrolla, así como para todas las personas colaboradoras y voluntarias de la FYME.

En este, se ofrecen las directrices a seguir entre dichos profesionales, pero también a seguir por las personas beneficiarias o titulares de derecho, las personas socias, otras entidades no lucrativas, la sociedad y, en general, cualquier persona con interés directo o indirecto en la actividad que desarrolla la entidad.

La ética, entendida como un conjunto de reglas de comportamiento, no se debe emplear solo de forma reactiva cuando se ha detectado alguna tropelía a través de canales y comités que instruyen una posible vulneración del código de conducta y lo sancionan en caso de que se pruebe dicha vulneración, sino que se necesita también durante la rutina de una organización. El marco ético establecido conecta la actividad de la entidad con un sentido que la trasciende y la defiende de posibles abusos. La ética aplicada en una entidad del tercer sector es el ejercicio consciente que realiza el órgano de gobierno para identificar aquellos requisitos de actuación que, basados en principios y valores, van más allá de la ley, y cuyo cumplimiento exige a todos sus grupos de interés. Son los límites que se impone a sí misma para operar con normalidad en el ámbito de su actividad.

El código de conducta es un seguro y una protección contra comportamientos inadecuados. Previene o dificulta conductas inadecuadas entre las personas que forman parte de la organización, y ayuda a las personas con responsabilidad y poder en la organización para generar y orientar debates a la hora de tomar decisiones. Aunque las conductas ilícitas sean no éticas, no siempre las conductas contrarias al código de conducta de una organización serán ilícitas. El código de conducta, por lo tanto, es el marco para dar a conocer las conductas esperadas y las conductas no permitidas a las personas vinculadas a nuestra organización, siempre en coherencia con los principios y valores de la entidad.

En conclusión, el código de conducta, junto a un correcto cumplimiento de las normas legales, no solo contribuye a evitar la sanción penal de nuestra entidad, sino que promueve una verdadera cultura ética a nivel organizativo. Su eficacia reside en la importancia que tiene en la toma de decisiones y, a tal efecto, debe ser un documento de obligado cumplimiento para todos sus colaboradores, y el documento normativo de mayor categoría en una entidad.

2

OBJETIVO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

El principal objetivo del código de conducta es establecer las normas de comportamiento responsable que todas las personas integrantes de la entidad y sus colaboradores deben conocer y cumplir, así como ser una guía para escoger la respuesta que cumpla con los estándares de responsabilidad e integridad perseguidos por la entidad. El código de conducta debe ser capaz de generar confianza y garantizar que la actividad de la entidad se desarrolla con la máxima integridad conforme a la misión, visión, valores y al cumplimiento legal y normativo de su ámbito de actuación.

El presente código sustituye a uno anterior del 2011 que ha sido aprobado por el Patronato de la FYME y plasmado en un documento, según certificado de acuerdo del Patronato de 10 de Junio del 2024 y a partir de ahí se ha trasladado e informado a todos los colaboradores de la FYME, para dar la relevancia debida a una herramienta que debe regir los estándares éticos y morales que la fundación quiere implantar.

Desde la dirección se asume como mandato del Patronato la difusión e implantación del presente Código de conducta, que será un documento vivo, adaptado a cada tiempo y cuyos beneficios para la entidad y para la sociedad en general, se deriven de la práctica y el ejercicio de exigir estos estándares éticos en la gestión de la fundación. La FYME agradece el compromiso de todas las personas que componen la entidad, entendiendo que estamos ante un proyecto común.

3

CONTEXTO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El código de conducta está alineado con la misión, visión, valores y principios que dan vida a la entidad, y su alcance abarcará, consecuentemente, a todas las actividades de la entidad, para garantizar que operan dentro de los estándares éticos y de responsabilidad social de la Fundación.

El código de conducta alcanza a todos los miembros de la FYME y supone un compromiso personal para reportar actuaciones o comportamientos contrarios al mismo y buscar orientación, en caso de que se necesite, con el órgano de supervisión. Su alcance abarca desde el órgano de gobierno, equipos directivos, personas técnicas, voluntarias, hasta colaboradores con los que se establezcan relaciones, entidades colaboradoras, socios locales, proveedores y otras entidades con las que desarrollemos proyectos conjuntamente y a todas las actuaciones que se realicen en nombre de la entidad, desde las funciones del día a día a actos institucionales o de representación.

Respecto a las colaboraciones con otras entidades que formen parte del desarrollo de la misión de la FYME a través de la ejecución de las actividades, programas o proyectos, es claro que debe exigirse el conocimiento y cumplimiento del código de conducta. Es importante identificar situaciones que puedan suponer conflictos de interés entre las distintas entidades con las que colaboramos, de manera que la posible adhesión de entidades colaboradoras a nuestro código de conducta nos ayudará a minimizar posibles riesgos. Esta adhesión de entidades colaboradoras se puede formalizar, por ejemplo, incluyendo una cláusula en el contrato o convenio a firmar con esta entidad, o firmando un compromiso de aceptación del marco normativo de la fundación en el que se haga mención explícita al código.

4

PRINCIPIOS DE COMPORTAMIENTO ÉTICO

Los principios de comportamiento ético son el conjunto de valores por los que la entidad rige su actividad y en los que acomoda su cultura corporativa. No es necesario que su número sea elevado, pero es importante su claridad y, si es posible, su transversalidad, ya que es fundamental que todas nuestras actividades estén alineadas con ellos. Cada sector cuenta con principios y patrones de conducta globales, que en el caso de las organizaciones que trabajan en el ámbito de la ayuda humanitaria incluyen como mínimo los principios humanitarios de neutralidad, independencia, humanidad e imparcialidad.

En nuestro sector, todos somos además especialmente responsables de proteger a las personas con las que trabajamos y para la que trabajamos. Para ello debemos generar un ambiente de respeto y confianza en nuestro entorno. Se debe apreciar la diversidad en opiniones, formación y cultura como fuente de conocimiento y ventaja competitiva. Se debe cuidar el lenguaje que se utiliza al hablar de terceros y propiciar la no existencia de pautas y comentarios difamatorios dentro y fuera de la entidad. Se debe promover el respeto a la igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres. Ninguna persona debe ser discriminada en el ámbito profesional por raza, discapacidad o capacidad diversa, religión, edad, nacionalidad,

orientación e identidad sexual, sexo, opinión política u origen social. Nuestro compromiso con el respeto y la protección de las personas conlleva prohibir explícitamente cualquier forma de abuso de poder, abuso de autoridad o violencia. Se debe respetar igualmente el medio ambiente y colaborar con el desarrollo sostenible de la sociedad, así como ser respetuosos y sensibles con las costumbres y culturas propias de los territorios donde intervienen las entidades del tercer sector.

La honestidad es un elemento clave. Todas las personas de la entidad se deben comprometer a declarar cualquier relación personal o profesional que pudiera condicionar su comportamiento como empleado/a de la entidad, y por tanto puedan cuestionar su imparcialidad e independencia en la toma de decisiones. Queda prohibida la aceptación de compensaciones o ventajas indebidas. Se debe inculcar la honestidad y ética profesional en las relaciones profesionales habituales en el desempeño del trabajo. No está permitido ofrecer o recibir regalos ni tratos de favor indebidos a terceros, ya sean de carácter público o privado, con el fin de obtener una ventaja. Se debe promover la confianza para declarar los regalos o ventajas que se puedan obtener de terceros y ponerlos a disposición de la entidad, definiendo un órgano, equipo o persona a la que se informe de los regalos recibidos, para que decidan el destino de estos.

Debemos promover igualmente una cultura ética que respete la confidencialidad y promueva la protección de los datos. Es obligatorio abstenerse de proporcionar, interna o externamente, datos confidenciales sobre las personas y/o las actividades desarrolladas en la entidad. Se deben evitar conductas contrarias a la libre competencia, o que supongan un acto de competencia desleal. Es obligatorio cumplir con la normativa de protección de datos de carácter personal.

Para el cumplimiento de todo ello, la FYME tiene implementados entidad, un Plan de Igualdad, un Protocolo Anti-acoso, un Protocolo Medioambiental, un Protocolo de Protección de Datos Personales y Derechos de Imagen y un Protocolo de Prevención de Riesgos Laborales a los que también nos remitimos.

Entre otros comportamientos profesionales éticos que deben regir en la Fundación, podemos destacar también los siguientes:

Relativos a las personas

- Aplicar la Declaración Universal de Derechos Humanos y demás textos jurídicos internacionales sobre esta materia en sus actuaciones.
- Defender los derechos de las personas vigilando su cumplimiento y denunciando su vulneración.
- Apoyar a las personas en la reivindicación de sus derechos.
- Sustentar las reivindicaciones de los derechos humanos en acciones no violentas.
- Fomentar el empoderamiento de las personas y la autodefensa de sus derechos.
- Valorar y reconocer la diversidad.
- Impulsar medidas de acción positiva.
- Evitar actitudes que no conduzcan a la justicia social.
- Garantizar un trato digno, estableciendo las condiciones necesarias para ello.
- Incluir la perspectiva de género y de diversidad en la estrategia y las actuaciones.
- Garantizar un trato digno hacia las personas.
- Facilitar oportunidades y medios para que las personas puedan expresarse por sí mismas.
- Fomentar la autonomía y la autoestima de las personas.
- Garantizar el respeto

Relativos a otras entidades

- Desarrollar su actuación bajo los principios de transparencia y buen gobierno.
- Garantizar la transparencia en la elección de cargos de los órganos de gobierno, y en la gestión de personas en general.
- Garantizar la transparencia económico-financiera.
- Informar de los acuerdos tomados y trabajos realizados, publicando la información relevante.
- Ser transparente en la demanda de recursos económicos.
- Promover el control externo de la gestión económico-financiera.
- Rechazar fórmulas especulativas y de riesgo en la gestión de los fondos.
- Ser austeros en la utilización de los medios disponibles.
- Velar por la independencia de las organizaciones.
- Actuar de forma equilibrada y coherente cumpliendo con la legalidad vigente.
- Rechazar y evitar recibir dádivas y el lucro personal.
- Colaborar activamente con otras entidades del sector.

- Promover el desarrollo comunitario.
- Procurar el conocimiento profundo de las demandas del colectivo que representa.
- Dar respuesta e informar de las demandas de las personas vulnerables.
- Actuar como agentes de cambio social promoviendo la innovación social.
- Contribuir a la sostenibilidad medioambiental actuando responsablemente en su ámbito.
- Trasladar una imagen ajustada de las personas vulnerables.
- Desarrollar políticas de colaboración e intercambio.
- Impregnar la gestión de respeto y solidaridad hacia las personas y colectivos más vulnerables.
- Fundamentar la toma de decisiones en el diálogo y la reflexión.
- Fomentar el trabajo en equipo.
- Extender la solidaridad a otras entidades del sector.

Relativos a la sociedad

- Fomentar la participación e integración de las personas beneficiarias y voluntarias.
- Velar por el cumplimiento de los procesos participativos.
- Habilitar canales adecuados de participación.
- Mantener una actitud de escucha y observación, centrada en las personas.
- Dar respuesta a las necesidades de las personas.
- Orientar la gestión de la entidad en base a criterios de eficiencia, excelencia y buen uso de los recursos.
- Entender la labor como un servicio a la comunidad.

5

CUMPLIMIENTO Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO

El artículo 31 bis, 5. 5º del Código Penal, establece que los modelos de organización y gestión exigidos para conseguir la exención de la responsabilidad penal de la persona jurídica establecerán un sistema disciplinario que sancione adecuadamente el incumplimiento de las medidas que establezca el modelo. La ley, tanto por la redacción dada en el año 2010 como la del 2015, impone a las entidades tener un sistema disciplinario que sancione adecuadamente el incumplimiento de las medidas que impone el modelo de prevención penal.

La Circular 1/2016 de la Fiscalía General del Estado establece que los modelos o planes de prevención deben ser completos y eficaces y que no son un mero papel mojado, sino verdaderos instrumentos de concienciación de la cultura de cumplimiento.

Las entidades deben asegurarse de que sus personas contratadas y su personal voluntariado entiendan que violar las políticas y procedimientos de la organización tendrá como consecuencia la adopción de acciones disciplinarias que pueden variar desde sanciones leves a muy graves, entre las que se distinguirán aquellas que solo afecten al personal contratado, como la terminación de su relación laboral con la organización, de aquellas otras que solo afecten al personal voluntario, como la expulsión de la organización.

Las medidas adoptadas por la entidad tras la comisión de un delito o de una falta grave contra el código de conducta pueden acreditar el compromiso de sus personas dirigentes con el programa de cumplimiento. Por ejemplo, la imposición de medidas disciplinarias a las personas autoras o la inmediata revisión del programa para detectar sus posibles debilidades, la restitución y la reparación inmediata del daño, la colaboración activa con la investigación si la hubiere o la aportación al procedimiento de una investigación interna, sin perjuicio del valor atenuante que pueda tener alguna de estas actuaciones.

Sin embargo, tal y como establece la legislación vigente, “existirá un régimen disciplinario que no solo contemple las infracciones de tipo penal, sino todas las referentes al comportamiento ético y su alineación al código de conducta. Debe respetar en todo momento el marco laboral que resulte de aplicación y ser independiente de otros sistemas sancionadores, administrativos, laborales o civiles, por cuanto trae causa y justificación otra norma que no es otra que la ley penal. En consecuencia, se debe establecer un procedimiento sumario, rápido, pero con todas las garantías y que sea compatible con cualquier otro régimen”.

SISTEMA DISCIPLINARIO

El sistema de infracciones y sanciones se ajustará a los principios de legalidad, tipicidad, competencia, celeridad, irretroactividad, seguridad jurídica

y audiencia a la persona interesada, al derecho de presunción de inocencia, y tendrá las garantías que así se exigen en la de adecuación del procedimiento.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Afecta a todas las personas de la entidad, incluyendo personal contratado, personal voluntario, órganos de gobierno y todos los grupos de interés a los que resulte de aplicación el Código, así como a la propia entidad en su condición de persona jurídica. La condición de miembro de la entidad podrá perderse por los motivos establecidos en los estatutos, así como por las infracciones que se puedan derivar de este sistema disciplinario y sus sanciones correspondientes.

En todo caso, las personas empleadas de la entidad estarán sujetas a lo dispuesto en la normativa laboral, independientemente de las sanciones que sean compatibles y que se les puedan aplicar en función del presente sistema.

POTESTAD SANCIONADORA

La potestad sancionadora corresponde al patronato. Siempre contará con el informe preceptivo del órgano de cumplimiento. Si afectara a miembros del órgano anterior, deberán abstenerse en la toma de decisión.

CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS E INFRACCIONES

Las infracciones disciplinarias se clasifican en leves, graves o muy graves, y dentro de ellas se podrán establecer especificaciones o graduaciones sin establecer nuevas infracciones o sanciones, que sirvan para precisar su determinación.

Los criterios para la graduación de las infracciones son:

- La existencia de intencionalidad o reiteración.
- La trascendencia de los perjuicios causados ya sea a la entidad o a las personas afectadas.
- La reincidencia por la comisión de las mismas en el término de un año, tres o cinco, dependiendo del tipo de infracción.

TIPIFICACIÓN DE SANCIONES

Son faltas muy graves:

- El incumplimiento muy grave de los estatutos de la entidad, del código de conducta, de las resoluciones o acuerdos del órgano de gobierno.
- Toda actuación contraria a los derechos fundamentales (discriminación por razón de ideología, raza, sexo, religión, o cualquier otra condición personal o social, derecho al honor, intimidad, propia imagen, etc.).
- El incumplimiento muy grave de la legislación en materia de protección de datos y de confidencialidad, así como la utilización indebida de información y documentación interna de la entidad a los que se haya tenido acceso en su condición de persona miembro.
- La utilización de recursos económicos de la entidad para fines ajenos a esta y con grave perjuicio para la misma.
- La utilización de las marcas de la organización para la obtención de beneficios personales o para terceros, o su utilización no autorizada para fines publicitarios, comerciales o lucrativos.
- El quebrantamiento de la sanción recaída por la comisión de falta muy grave o grave, así como el haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período inferior a dos años.
- La participación en la toma de decisión de acuerdos manifiestamente ilegales o contrarios a la normativa de la organización.
- Las agresiones físicas, las calumnias, las injurias, las amenazas o el menosprecio público, manifestados contra la organización, sus personas miembros o sus fines o actividades, con grave perjuicio para la organización o las personas vinculadas a ésta.
- La falta de utilización del canal de denuncia por la presunta comisión de delitos dentro de la entidad. El hecho de no informar o denunciar la presunta comisión de delitos sobre irregularidades o incumplimientos implica encubrimiento e incumplimiento del deber de informar, que debe recogerse en el código.

Son faltas graves:

- Serán de carácter grave, aquellos incumplimientos del programa de prevención, así como de las normas internas y procedimientos de la organización, cuando se haya llegado a materializar perjuicio contra la organización o contra terceros o el que se haya producido no pueda considerarse como muy grave.
- La no utilización de los cauces reglamentarios internos para plantear denuncias, quejas o reclamaciones y el empleo, por el contrario, de difundirlas públicamente.
- La comisión voluntaria de actos que ocasionen daños o desperfectos graves en los inmuebles, instalaciones, vehículos, mobiliario, documentación u otros bienes de la organización.
- El quebrantamiento de la sanción recaída por la comisión de falta leve.
- El haber sido sancionado por la comisión de tres faltas leves en un período de un año.

Son faltas leves:

- Serán de carácter leve, aquellos incumplimientos del programa de prevención, así como de las normas internas y procedimientos de la entidad, cuando no se haya llegado a materializar perjuicio contra la organización o contra terceros o el que se haya producido no pueda considerarse como grave.
- Cualquier otra que, estando incluida en las conductas relacionadas en este apartado, por las circunstancias en que se produzcan, no puedan considerarse como grave o muy grave de las anteriormente reproducidas.

TIPIFICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

Las sanciones disciplinarias para las faltas muy graves serán:

Para las personas contratadas:

- Despido en su caso, de la persona contratada que se encuentra bajo régimen laboral (cumpliendo con la legislación laboral).
- Durante el proceso de investigación, se pueden cambiar las funciones de la persona contratada, en caso de que hubiera un potencial riesgo para la organización y/o personas afectadas (por ejemplo, si una persona es denunciada por acoso a menores y trabaja directamente con ellos, se le reubicaría para que siguiera trabajando mientras se resuelve la investigación, pero sin tener más contacto con estos).

Para el personal voluntario:

- Suspensión temporal de la condición de persona voluntaria hasta un máximo de cinco años o pérdida definitiva de la condición de persona voluntaria, en los términos que se establecen en los estatutos.
- Pérdida temporal de la condición desde tres años y un día hasta un máximo de cinco años, así como la limitación de participación en actividades como persona voluntaria.

Las sanciones disciplinarias para las faltas graves serán:

Para las personas contratadas:

- Inhabilitación para la promoción o ascensos.
- Suspensión del empleo y sueldo de tres días a tres meses, de acuerdo con la legislación laboral.
- Baja temporal en las actividades en las que esté participando, entre los dos a cinco meses siguientes a la emisión del comunicado por el que se informe la sanción, aplicable a todas las personas de la entidad salvo a las personas contratadas, que se adaptará la duración de la baja a la legislación laboral.

Las sanciones disciplinarias para las faltas leves serán:

- Amonestación verbal o por escrito.

6

DENUNCIA DE IRREGULARIDADES

En el código ético, es requisito obligatorio establecer la vía y procedimiento para comunicar irregularidades. Un canal ético o **canal de denuncia** es el más efectivo y eficaz control para prevenir y evitar la responsabilidad penal de las personas jurídicas. Con arreglo a la nueva redacción de la Ley 1/2015 en su artículo 31 bis del Código Penal, se considera que una persona jurídica es responsable por aquellos delitos cometidos en nombre o por cuenta de la misma, por sus representantes legales o por aquellos que actuando individualmente o como integrantes de un órgano propio, están **autorizados para tomar decisiones en su nombre** u ostentan facultades de organización y control dentro de la misma. Pero también se considera responsable a la organización que, aunque no haya realizado directamente los hechos delictivos, haya incumplido gravemente en sus deberes de **supervisión, vigilancia y control** de su actividad atendidas las concretas circunstancias del caso. [Enlace](#)

En este sentido, la Circular 1/2016 de la Fiscalía General del Estado se refiere a los canales de denuncia del modo siguiente: “La existencia de unos canales de denuncia de incumplimientos internos o de actividades ilícitas de la empresa es uno de los elementos clave de los modelos de prevención”.

Recordemos, además, que el término ilícito es amplio, porque va más allá de lo penal, pero también es preciso, porque hace referencia a todo aquello que vaya en contra de la norma propia y de la ley. Debe estar accesible a nivel interno y a los stakeholders externos. Si una persona contratada, colaboradora y, en general, cualquier persona con interés directo o indirecto en la actividad que desarrolla la entidad, identifica, o tiene sospecha, de

una conducta prohibida, es obligatorio comunicarlo de forma confidencial a través del canal de denuncias.

El canal de denuncias nos permite autorregularnos y contar con una comunicación fluida para detectar, prevenir y corregir en tiempo, posibles conductas irregulares, así como adoptar medidas correctoras para prevenir que estas se materialicen en el futuro. Contaremos con canales accesibles para comunicar cualquier irregularidad, que pueden incluir desde correos electrónicos, dirección postal física, punto físico de recogida, plataforma o software online.

Para un correcto funcionamiento de este canal de denuncias, la FYME recoge lo establecido por la Directiva de la Unión Europea 2019/1937 sobre la protección del denunciante [Enlace](#) en su trasposición a la legislación española mediante la Ley 2/2023, de 20 de febrero, que regula la protección de las personas que informan sobre las infracciones normativas y la lucha contra la corrupción [Enlace](#), que tiene por finalidad otorgar una protección adecuada frente a las represalias que puedan sufrir las personas físicas que informen sobre alguna de las acciones u omisiones a que se refiere el artículo 2 de la Ley, a través de los procedimientos previstos en la misma. También tiene como finalidad el fortalecimiento de la cultura de la información, de las infraestructuras de integridad de las organizaciones y el fomento de la cultura de la información o comunicación como mecanismo para prevenir y detectar amenazas al interés público.

CANAL DE DENUNCIAS

Las características principales para que el canal de denuncia sea eficaz son:

- **Accesibilidad:** Por ejemplo, a través de la web y a través de un medio interno de comunicación accesible a toda la entidad.
- **Anonimato, Confidencialidad y no represalias:** Con las suficientes garantías de privacidad, confidencialidad y protección de la persona denunciante, circunstancia que ha sido reforzada por España con la trasposición de la mencionada directiva whistleblowing (Directiva 2019/1937). Las denuncias podrán ser nominativas si así lo decide la propia entidad, pero es necesario tener establecido un mecanismo para dar curso a las anónimas con las mismas garantías.
- **Garantías de protección:** Para el informante, anonimato o confidencialidad, ausencia de represalias, y otras adicionales tales como asesoramiento jurídico, asistencia médica, etc. Afectado, confidencialidad, derecho a defensa y ser escuchado. Presunción de inocencia para la persona denunciada.
- **Procedimiento de gestión de las denuncias:** Sobre cómo se gestionan este tipo de denuncias. Identificar a quién o a qué departamento llegan, cómo se resuelven, tiempos de respuesta, determinar el órgano que recibe, el que investiga y el que resuelve, porque deberían ser diferentes, etc.
- **Independencia.** Es importante que haya una doble instancia en el caso de que la denuncia recaiga en la persona o departamento encargada de gestionarlas.
- **Formación y divulgación:** Para las personas que forman parte de la entidad.

Asimismo, la FYME desarrolla este procedimiento teniendo en cuenta que:

- El órgano de administración adopta y ejecuta con eficacia, antes de la comisión del delito, modelos de organización y gestión que incluyen las **medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir delitos** o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión.
- La supervisión del funcionamiento y del cumplimiento del modelo de prevención implantado, ha sido confiado a un **órgano de la entidad con poderes autónomos** de iniciativa y de control y tiene encomendada legalmente la función de supervisar la eficacia de los controles internos de la persona jurídica.
- Los autores individuales hayan cometido el delito **eludiendo fraudulentamente los modelos de organización** y de prevención.
- No se haya producido una **omisión o un ejercicio insuficiente de sus funciones de supervisión, vigilancia y control** por parte del órgano responsable de la misma.

7

GUÍA DE CONDUCTA

El código ético es una guía para abordar los dilemas éticos que las personas o instituciones colaboradoras puedan encontrar en el transcurso de su trabajo, ofreciendo a la entidad un marco de referencia para tomar decisiones de manera prudente, crítica y coherente con sus valores y principios.

Las normas de conducta que deben establecerse como marco de referencia incluyen:

NORMAS DE CONDUCTA RELATIVAS A LOS DERECHOS HUMANOS:

- **No discriminación** por motivo alguno, incluidos raza, credo, nacionalidad, religión, edad, discapacidad física o mental, sexo, estado civil, orientación sexual o pertenencia a un sindicato o grupo político.
- **Protección de la infancia:** Obligación de proteger a los menores de edad en todos los ámbitos de las actividades de la entidad.
- **Conducta sexual:** Prohibición explícita de cualquier forma de abuso sexual, psicológico o verbal, así así como el acoso físico, participación en ninguna forma de explotación sexual, aun cuando esta represente una costumbre social o sea legal en el país de acogida.

NORMAS DE CONDUCTA RELATIVAS A LOS DERECHOS SOCIALES Y LABORALES, LA CONDUCTA PROFESIONAL Y LA CONVIVENCIA:

- **Respeto de la legislación y reglamentos** de su país de acogida (país de asignación) durante el periodo de trabajo o servicio y, en especial, las leyes relativas a la seguridad y el tráfico.
- **Promover y respetar convenios internacionales** sobre derechos sociales y laborales básicos (tal y como sugiere el Pacto Mundial de las Naciones Unidas).
- **Normas de conducta profesionales:** Vinculados al cumplimiento del Código de conducta y la obligación de reportar los posibles incumplimientos del Código de conducta, al uso transparente y responsable de los recursos de la entidad, etc.
- **Soborno y corrupción:** Vinculados a la no aceptación de ningún regalo en especie, salvo los regalos de valor simbólico que se entreguen a modo de tradición local, y a la prohibición de la corrupción, tanto activa como pasiva (soborno, fraude, blanqueo de dinero, extorsión, pagos de facilitación, malversación, nepotismo, favoritismo y mecenazgo, etc.).
- **Abuso de poder:** Prohibición del abuso real o la tentativa de aprovechar la posición personal para recibir favores de otra persona con poder inferior, como situaciones en que el abusador se aprovecha monetaria, social o políticamente de otra persona mediante su explotación.
- **Evitar conflictos de interés,** tanto personales como profesionales, abstenerse de participar en actividades o decisiones en que sus intereses personales, familiares o económicos comprometan su capacidad para tomar decisiones imparciales en relación con cualquier operación, contrato o acuerdo propuesto.
- **Respeto hacia culturas de acogida:** Mostrar una actitud respetuosa hacia las creencias religiosas y tradiciones del país de acogida. Llevar una indumentaria adecuada, de acuerdo a las costumbres y convenciones locales y transmitiendo en todo momento una imagen profesional.

NORMAS DE CONDUCTA RELATIVAS A OTROS DERECHOS:

- **Respeto al medioambiente,** evitando actividades que puedan causar daños, estén prohibidos o no por la legislación local.
- **Respeto al enfoque de género,** promoviendo, mediante la acción y la comunicación cotidiana, los principios de justicia e igualdad entre hombres y mujeres.

Es difícil delimitar exhaustivamente todas las conductas que el código debe prohibir o fomentar y, aunque todo en la vida puede tener un sustrato moral y relacionado con valores, conviene también discernir claramente dentro del mismo código qué materias no se considerarán directamente relacionadas con el incumplimiento del código ético, y cuáles deberían tratarse en el marco de otras normas o políticas de la organización.

Sin ánimo de ser exhaustivos, las siguientes materias, por ejemplo podrían quedar excluidas y derivarse a los departamentos o responsables de gestionar esas materias, previo acuerdo con la persona que haya planteado el dilema o consulta:

- Cuestiones personales o enfrentamientos que no estén directamente relacionados con el buen uso y cumplimiento del Código de Conducta.
- Cuestiones estrictamente legales o reglamentarias (infracción de leyes, reglamentos internos, robos, maltratos, incumplimiento del Plan de Seguridad, etc.) o que no tengan relación directa con el Código de Conducta.

8

NORMAS DEL CÓDIGO ÉTICO DE BUEN GOBIERNO DE LA FYME

PREÁMBULO

La **transparencia**, las **buenas prácticas** y los **principios éticos**, más allá de las obligaciones legales, se consideran actualmente las señas de identidad que deben guiar a cualquier institución en su quehacer cotidiano.

La **Fundación Yehudi Menuhin España** que, desde su constitución, se ha caracterizado por un cumplimiento riguroso de la normativa legal, intentando ir más allá de los requisitos que estas imponían, ha resuelto adaptarse a los tiempos e incorporar un **Código de Buen Gobierno** que dé respuesta a los requerimientos que la sociedad demanda de las instituciones y entidades, especialmente de aquellas que reciben subvenciones de organismos públicos para el desarrollo de sus actividades.

La **Fundación Yehudi Menuhin España** desea integrar en su gobierno y gestión, en sus estrategias, políticas y procedimientos, las preocupaciones sociales, éticas, laborales, medioambientales y de **respeto a los derechos humanos** que surgen de la relación y el diálogo transparente con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones.

La **Fundación Yehudi Menuhin España** es consciente de que una **gestión ética y socialmente responsable** se alcanza mediante un proceso de mejora continua, no en un momento puntual, y por tanto, el camino que se inicia con la puesta en marcha de éste **Código de Buen Gobierno** es el primer paso de un largo recorrido.

La **Fundación Yehudi Menuhin España** se compromete a dar a conocer a todos aquellos que guarden relación con la entidad, ya sean personas físicas o jurídicas, el contenido de éste **Código de Buen Gobierno**. Asimismo se compromete a que el acceso al Código sea público y a la permanente actualización y adaptación de sus contenidos a los usos y costumbres más extendidos que representen el espíritu de una **gestión transparente, ética y socialmente responsable**.

El artículo 4 de los **Estatutos de la Fundación Yehudi Menuhin España** autoriza al Patronato a dictar normas de desarrollo de los propios Estatutos para el mejor cumplimiento de sus fines propios. Por ello, al amparo de esa autorización, el Patronato de la Fundación Yehudi Menuhin España aprobó el primer Código de Buen Gobierno en su reunión del 12 de diciembre de 2013 y el nuevo código el 10 de junio del 2024.

ARTÍCULO 1. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

La Misión de la Fundación fue definida por nuestro fundador : *“Es en la rebelión contra los fenómenos de reducción que afectan la dignidad, el valor, la originalidad y la creatividad de los seres humanos, que he creado una fundación internacional que lleva mi nombre”. Yehudi Menuhin.*

La misma se concreta en los fines de la FYME, que están recogidos en el artículo 6 de sus Estatutos, y se detallan en el punto 3 del presente plan de actuación. Resumiéndolos podemos recoger de forma general que constituye su Misión:

1. La **integración e inclusión educativa, social y cultural de niños, niñas, adolescentes y jóvenes** desfavorecidos a través de las enseñanzas artísticas.
2. La **promoción de las artes** en los sectores más amplios de la población para, a través de ellas, favorecer la igualdad, la convivencia y el reconocimiento de la diversidad.
3. La **creación de redes de cooperación y formaciones** educativa, artística y social que faciliten el encuentro entre culturas.

Visión

- ✓ La inclusión educativa, social y cultural a través del arte como herramienta de transformación social.
- ✓ La adopción de iniciativas a favor de la tolerancia, el diálogo y la solidaridad.
- ✓ Ser un referente en la aplicación de las artes como herramienta de inclusión y transformación social
- ✓ La promoción de las artes en colaboración con organismos públicos y privados.
- ✓ El desarrollo de las artes en sociedad, especialmente en el Sistema Educativo Español.
- ✓ El fomento del enfoque integrado de género.
- ✓ La creación de redes de cooperación
- ✓ Acciones de formación educativa, artística, cultural y social. Especialmente formación del profesorado.
- ✓ Sensibilización, educación y cooperación al desarrollo que propicien el diálogo entre Pueblos y Estados y la realización de proyectos que mejoren las condiciones de los países del Sur.

Valores

- ✓ Reconocimiento de la igualdad para todos y todas.
- ✓ Fomento de la Participación, Voluntariado y ciudadanía activa.
- ✓ El arte como herramienta de transformación, para la inclusión social, y vehículo de transformación de la insolidaridad en actitudes de respeto, de las diferencias en actitudes de diálogo, ayudando al encuentro y la convivencia.
- ✓ Trabajo en RED y cooperación entre administraciones y entidades sociales para la consecución de los objetivos fundacionales en la línea de una inclusión a nivel educativo artístico y cultural.
- ✓ Fomento desde el compromiso profesional y ético de las personas trabajadoras y voluntarias de la entidad.
- ✓ Calidad, transparencia y responsabilidad en el control financiero y la administración de los recursos y en la implementación de programas y servicios.

- ✓ Defensa de los Derechos Humanos y *especialmente de los niños y niñas*, abogando por la convivencia y el encuentro desde la diversidad como riqueza.

Además desde su Política de Calidad la FYME se compromete a:

- ✓ Trabajar desde un modelo de organización democrático, participativo y que promueva la vida asociativa.
- ✓ Asignar los recursos suficientes y necesarios a las políticas, procesos, proyectos y servicios para garantizar la calidad de su trabajo y en especial la satisfacción de nuestros/as clientes destinatarios/as.
- ✓ Garantizar e invertir en la capacitación y desarrollo de las personas del equipo para asegurar la calidad de los servicios y proyectos.
- ✓ Facilitar los canales, herramientas y vías de comunicación necesarias que muestren y proyecten una imagen realista y fiel de la organización y visibilice nuestra labor y causa.
- ✓ Disponer de un sistema documental que permita evidenciar y rastrear de forma objetiva la calidad de nuestros servicios y proyectos.
- ✓ Fomentar la mejora continua en todos los niveles de la organización a través del ciclo PDCA tanto en la estrategia, como en la operativa, los procesos y los proyectos.

ARTÍCULO 2. PUBLICIDAD DE LA ACTUACIÓN DE LA FYME

La FYME dará a conocer a la sociedad en general sus **fines, actividades y los destinatarios de su actuación**. Para ello se harán públicos sus [Estatutos](#), el Código de Buen Gobierno y la composición de su [Patronato](#) y [Dirección](#).

ARTÍCULO 3. RENDICIÓN DE CUENTAS Y TRANSPARENCIA

1. La FYME, sin perjuicio del cumplimiento de sus obligaciones legales, se someterá anualmente a **auditoría externa** por entidad independiente.
2. La FYME hará públicas sus **cuentas anuales, la memoria de actividades y el plan de actuaciones**, así como cualquier otra información relevante sobre su actividad, creando canales de acceso a la información para los grupos de interés.
3. La FYME, más allá de las obligaciones legales de **justificación de las subvenciones recibidas**, proporcionará a las **entidades colaboradoras y patrocinadores** información sobre los proyectos que desarrolle, el destino de sus aportaciones y los resultados conseguidos.

ARTÍCULO 4. COLABORACIÓN Y FINANCIACIÓN

1. La FYME **colaborará con todas aquellas entidades e instituciones que compartan sus fines**, para potenciar y multiplicar el efecto de sus iniciativas, sin comprometer su identidad y valores.
2. La FYME **no podrá aceptar aportaciones económicas que condicionen su independencia**, el logro de sus objetivos o pongan en riesgo el cumplimiento de sus fines o sus valores.
3. La FYME **no desarrollará proyectos cuya financiación provenga de entidades** que fabriquen, distribuyan o comercialicen productos cuyo acceso no esté permitido a los menores, por la legislación vigente.
4. La FYME, en cumplimiento de lo dispuesto en la legislación vigente, **no aceptará donaciones que no puedan ser debidamente identificadas**, intentando que en el mayor número de casos posibles se pueda comunicar a las autoridades fiscales su procedencia. Todo ello sin menoscabo del deseo de privacidad de los donantes.

ARTÍCULO 5. RESPONSABILIDAD SOCIAL

La FYME atenderá al **interés general** y controlará las **consecuencias de sus decisiones en la sociedad**, impulsando, en la medida de lo posible, el progreso social, económico, medioambiental y el logro de **una sociedad más justa y libre**, así como la **no discriminación** y la **igualdad de oportunidades**. Y consciente de la situación económica y social en que desarrolla su actividad, será proactiva en la generación de nuevas actuaciones.

ARTÍCULO 6. RELACIONES CON GRUPOS DE INTERÉS

La FYME considera grupos de interés a aquellos **colectivos, organizados o no, que tengan relación con los programas que desarrolla** o se sientan concernidos por sus actuaciones y mantendrá con ellos una relación de comunicación constante para intercambiar información, conocer sus intereses e intentar corregir aquellas actuaciones que pudieran resultarles perjudiciales. Y todo ello sin que deban anteponerse los intereses de unos grupos por encima de otros ni por encima de los de la propia FYME.

ARTÍCULO 7. INVERSIONES FINANCIERAS

Las inversiones financieras que pudiera llevar a cabo la FYME buscarán la **seguridad, liquidez y rentabilidad** y siempre de acuerdo con lo establecido por la normativa en vigor.

ARTÍCULO 8. VOLUNTARIADO

Entre los fines fundacionales de la FYME se encuentra la **promoción del voluntariado**, para lo que desarrolla el [Programa de Voluntariado y Participación Social](#), y en consecuencia tiene establecido un plan para la participación de voluntarios en su actividad propia, en el que se incluyen planes de formación y cuenta con el aseguramiento de su actividad.

ARTÍCULO 9. PATRONATO Y DIRECCIÓN

1. El **respeto a la ética** inspirará la actuación del [Patronato](#), órgano de gobierno de la FYME, y de la [Dirección](#), cuyas actuaciones se basarán en la diligencia, buena fe y primacía del interés de la FYME.
2. El [Patronato](#) y la [Dirección](#) darán un **trato justo** e igual a todos aquellos que puedan verse afectados por sus decisiones y actuaciones, sin hacer diferencias por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, discapacidad, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
3. Los miembros 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 pudieran tener un interés particular. Los miembros del Patronato deberán dar a conocer al mismo las **relaciones o vinculaciones** que puedan mantener con proveedores o prestadores de servicio a la FYME. De la misma manera la [Dirección de la FYME](#) deberá poner en conocimiento del Patronato cualquier **relación o vinculación de carácter personal** con proveedores o prestadores de servicios.
4. Para facilitar la actividad de la FYME, la Dirección cuenta con facultades bastantes para la **adquisición de los bienes y servicios necesarios** para el desempeño de la misma. No obstante, dichas adquisiciones son objeto de análisis por el Patronato, en cada una de sus reuniones, para comprobar que las mismas obedecen a criterios de oportunidad, coste adecuado y se aplican los controles de cumplimiento oportunos.

ARTÍCULO 10. PERSONAL Y COLABORADORES

1. La **selección del personal** y de los colaboradores profesionales recurrentes, que deba hacer la FYME, se basará en los principios de igualdad, mérito y capacidad.
2. La FYME asegurará a sus empleados y colaboradores un **entorno libre de riesgos contra la salud** en todas sus instalaciones.
3. La FYME promoverá el **desarrollo profesional y personal** de sus empleados y colaboradores profesionales, asegurando, desde principios éticos, la no discriminación y la igualdad de oportunidades.
4. La FYME fomentará **medidas orientadas a la conciliación** entre las responsabilidades personales y familiares y las profesionales de sus empleados y colaboradores profesionales habituales.
5. La FYME facilitará a sus empleados los **medios adecuados para el desempeño de sus funciones**.
6. Los empleados de la FYME y sus colaboradores profesionales habituales deberán comunicar a la Dirección de la misma cualquier **obsequio** que pudieran recibir por su pertenencia o vinculación con la entidad, en evitación de que se pudieran crear conflictos de interés con los fines y valores de la FYME o con otros grupos de interés.

ARTÍCULO 11. ACEPTACIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO

1. El Código de Buen Gobierno es de obligado cumplimiento para todos los miembros del Patronato, para la Dirección, para el personal y para aquellos colaboradores profesionales habituales.
2. La FYME se asegurará de dar a conocer a los miembros de los grupos de interés el Código de Buen Gobierno, independientemente de que se haga público a través de su página web.

ARTÍCULO 12. VULNERACIÓN Y VIGENCIA DEL CÓDIGO

1. Cualquier **vulneración o incumplimiento del Código de Buen Gobierno** deberá ser comunicado, a través de la página web de la FYME, mediante formulario dirigido al Presidente del Patronato y a la Dirección, quienes valorarán el cauce que debe darse a la información recibida y las medidas a adoptar.
2. El **Código de Buen Gobierno** estará vigente hasta que por el Patronato de la FYME se decida su modificación. No obstante lo cual y, como mínimo, cada dos años, deberá dejarse constancia de que se ha producido una revisión de su contenido y actualización, si hubiera lugar a ello.

Este documento se elabora a partir del código ético de la **Plataforma de Organizaciones de Infancia (POI)** que ha suscrito la Fundación.

1. IDENTIDAD.

(REITERAMOS Y RECOGEMOS LO YA MENCIONADO)

Misión *“Es en la rebelión contra los fenómenos de reducción que afectan la dignidad, el valor, la originalidad y la creatividad de los seres humanos, que he creado una fundación internacional que lleva mi nombre”. Yehudi Menuhin*

Visión

- La inclusión educativa, social y cultural a través del arte como herramienta de transformación social.
- La adopción de iniciativas a favor de la tolerancia, el diálogo y la solidaridad.
- La promoción de las artes en colaboración con organismos públicos y privados.
- El desarrollo de las artes en sociedad, especialmente en el Sistema Educativo Español.
- El fomento del enfoque integrado de género.
- La creación de redes de cooperación
- Acciones de formación educativa, artística, cultural y social. Especialmente formación del profesorado.
- Sensibilización, educación y cooperación al desarrollo que propicien el diálogo entre Pueblos y Estados y la realización de proyectos que mejoren las condiciones de los países del Sur.

Valores

- **Reconocimiento de la igualdad** para todos y todas.
- Fomento de la **participación, voluntariado y ciudadanía activa.**
- **El arte como herramienta de transformación, para la inclusión social.**
- **Trabajo en RED y cooperación** entre administraciones y entidades sociales para la consecución de los objetivos fundacionales en la línea de una inclusión a nivel educativo artístico y cultural.
- **Fomento desde el compromiso** profesional y ético de las personas trabajadoras y voluntarias de la entidad.
- **Calidad, transparencia y responsabilidad** en el control financiero y la administración de los recursos y en la implementación de programas y servicios.
- **Defensa de los Derechos Humanos y especialmente de los niños, niñas y jóvenes, abogando por la convivencia y el encuentro desde la diversidad como riqueza.**

2. OBJETIVOS Y FINES

- a) El desarrollo de las enseñanzas artísticas en general, con especial incidencia en el Sistema Educativo español.
- b) La inclusión educativa, social y cultural de niños, niñas, adolescentes y jóvenes desfavorecidos a través del arte, como herramienta de transformación social.
- c) La adopción de iniciativas a favor de la tolerancia, la convivencia, el diálogo y la solidaridad de los diferentes pueblos y civilizaciones, enfrentando todo tipo de violencia de cualquier índole, especialmente hacia la mujer, los menores y la población más vulnerable en su conjunto.
- d) La promoción de las artes en colaboración con Organismos Públicos y Privados que persiguen este mismo fin en sí mismo y como herramientas para favorecer un trabajo en valores
- e) El desarrollo de la música y de las artes en los sectores más amplios posibles de la población, por la vía de las manifestaciones públicas en todos los lugares tradicionales y todo tipo de acciones que sigan esta misma línea.
- f) La realización de un trabajo específico con mujeres y el enfoque integrado de género.
- g) Trabajo específicos con aquellos colectivos más vulnerables, por sus especificidades tanto físicas como psíquicas, personas con discapacidad, de cualquier tipo, para trabajar su derecho a la igualdad.
- h) La realización de acciones y actividades de diferente índole, especialmente de capacitación de adultos, a nivel de docentes, artistas y población en general, que mejoren sus capacidades y fortalezcan el trabajo por la convivencia y el encuentro entre las culturas, desde el marco de los Derechos Humanos
- i) La realización de acciones de formación del profesorado.

- j) Acciones de formación y capacitación de artistas y otros colectivos, desde el arte como herramienta de intervención social
- k) La creación de redes de cooperación y acciones de formación educativa, artística cultural y social que ayuden a conservar y ampliar los objetivos expuestos.
- l) Creación de un equipo de personas voluntarias, formación y capacitación de las mismas, como elemento clave de la participación activa en la acción social, desarrollando la colaboración especialmente en el ámbito educativo y artístico, con participación en todos nuestros programas.
- m) Realización de trabajos de investigación, evaluación y desarrollo (I+D) que permitan mejorar procesos y recoger buenas prácticas para fortalecer el trabajo tanto en la fundación como en los centros educativos y entidades con las que colabora y de forma global en la sociedad en su conjunto.
- n) Realización de acciones de sensibilización, formación y conciencia medioambiental en un mundo global de interdependencia.
- o) La ejecución de acciones de sensibilización y educación al desarrollo que propicien el diálogo entre pueblos y estados, así como la realización de proyectos y programas de cooperación al desarrollo que mejoren las condiciones de los países del sur, en coordinación con la International Yehudi Menuhin Foundation.

3-PRINCIPIOS

Dado que trabajamos con niños, niñas, adolescentes y jóvenes nuestro marco de referencia es la **Convención sobre los Derechos del Niño** y en nuestros programas consideramos a los menores de edad como **sujetos de derecho** con necesidades e intereses específicos.

Todas las personas vinculadas a la FYME realizan una labor activa para contribuir a la **transformación** de la sociedad por el establecimiento de estructuras más justas y equitativas: en especial, el trabajo dirigido a favorecer el cumplimiento de los Derechos de la Infancia, oponiéndose a **cualquier sistema que produzca injusticias y desigualdades** sociales y económicas que vulneran los Derechos de la Infancia.

Las **actividades** y programas que desarrollamos están orientadas a la promoción de la calidad de vida de la infancia y jóvenes menores de 18 años incluyen: el trabajo directo desde múltiples ángulos, la sensibilización social, la formación de profesionales y colectivos estratégicos, el trabajo de cooperación al desarrollo o la gestión del conocimiento y la investigación, entre otros.

Los principios que han de ser asumidos por todas las personas vinculadas con la FYME:

1. Principio del “Interés superior del niño”. Cuando se detecte la existencia de situaciones o actuaciones en las que no prevalezca el interés superior de los menores se vulneran sus derechos o se crea que estos no están plenamente garantizados, se manifestará nuestra opinión y denuncia con la intención de potenciar un debate público que promueva y defienda las medidas adecuadas para mejorar la situación de la infancia.

2. Principio de independencia. Defendemos nuestra autonomía política y financiera trabajando para que los órganos de gobierno de la Fundación, así como los programas que se desarrollan y las políticas que se fomentan sean autónomos de cualquier gobierno (central, autonómico o local), de partidos políticos o de sectores empresariales. En consecuencia, forma parte de nuestros compromisos promover la **autonomía institucional** en la toma de decisiones ante cualquier instancia gubernamental o intergubernamental.

3. Principios de buen gobierno. Que vendrá dado por el diseño de una **estructura organizativa** en la que consten los procesos de constitución de los órganos de gobierno y de la toma de decisiones, que han de ser claros, transparentes y participativos y han de estar en consonancia con los valores previamente establecidos y los procedimientos acordados.

Las **personas voluntarias y empleadas** que forman parte de la FYME son vitales para el éxito de nuestros programas, en el marco de las políticas internas y formativas dirigidas a mejorar su desarrollo y crecimiento profesional en la FYME. Se vigilará que todas las personas que forman parte de sus equipos mantengan un nivel elevado de compromiso en su práctica profesional y personal, asegurándose de que utilicen la información y los recursos financieros de forma responsable y eviten los conflictos de interés.

Se establecerá una política de **recursos humanos** que incluya los aspectos básicos del trabajo, así como otras políticas fundamentales como las relativas a la confidencialidad de la información, uso eficiente de los recursos, política de drogas, alcohol, conflicto de intereses y los procedimientos para objeciones y quejas.

4. Principio de legalidad. Toda la actividad de la Fundación se realizará **conforme a las leyes y regulaciones vigentes** a nivel estatal o autonómico. Disponiéndose de los seguros necesarios en materia de responsabilidad civil para el desarrollo de sus programas y actividades.

5. Principio de fomentar la participación infantil, como ejercicio de los derechos de los niños, niñas y adolescentes a **colaborar, aportar y cooperar** en todos aquellos aspectos que les afectan, permitiendo el desarrollo de la iniciativa y propiciando programas encaminados a su participación activa, desde respeto de las opiniones de los niños y niñas, que deben ocupar un **papel activo** en su entorno. Facilitando los

mecanismos necesarios para fomentar su participación, considerándolos como sujetos sociales con capacidad de expresar sus opiniones y tomar sus decisiones, especialmente en aquellos aspectos que les competen directamente.

6. Principio de equidad. Promovemos y respetamos la diversidad, procurando actuar de forma no discriminatoria en todas nuestras actuaciones, desde políticas propias que promuevan la diversidad, la equidad, la igualdad de trato y la no discriminación

7. Principio de transparencia: Ser honestos y a rendir cuentas a nuestros grupos de interés y a la opinión pública en general, así como a someternos a la evaluación interna, externa y debate público sobre nuestras actividades y recursos. Cumplimos los requisitos establecidos por la legislación en relación a la rendición de cuentas y contabilidad financiera. Al menos una vez al año presentaremos un informe sobre las actividades que realizamos y los resultados obtenidos.

8. Principio de colaboración y compromiso. Nos comprometemos a colaborar, con otras organizaciones, empresas y administraciones siempre que las iniciativas estén dirigidas a mejorar las condiciones de los niños, niñas y adolescentes y facilitar el cumplimiento de los Derechos de la Infancia y colaborar para la consecución de estos objetivos.

4. RELACIONES CON GRUPOS DE INTERÉS.

1. Con la infancia y la adolescencia. Identificamos expresamente a la infancia como sector preferente de atención en nuestras actuaciones, velaremos siempre por preservar y potenciar el papel de niños, niñas y adolescentes como **sujetos activos de derechos**, potenciando su autonomía y evitando expresar actitudes proteccionistas o que se les presente exclusivamente como “proyecto de futuro”.

Todo ello mediante intervenciones orientada a incrementar su bienestar y atender sus necesidades, hasta un trabajo más centrado en la sensibilización y el seguimiento de políticas activas. Como entidad que velan por la protección y defensa de los derechos de la infancia, hemos de observar especial cuidado a la hora de salvaguardar la confidencialidad de todos los datos relativos a las personas con las que se interactúa, así como preservar su intimidad respecto al uso de su imagen, no sólo en relación con aquellos niños y niñas que participan habitualmente en nuestros programas, sino también aquellos con los que la comunicación y la colaboración sea más esporádica.

2. Con profesionales con remuneración y personas voluntarias. Potenciaremos la integración y complementariedad entre personal contratado y voluntario, fomentando la participación de ambos en la vida cotidiana de la Fundación. Fomentaremos la formación interna y la capacitación para que todas las personas que trabajan y colaboran puedan desarrollar sus funciones de manera óptima, al tiempo que se le reconozcan y posibiliten oportunidades de desarrollo personal y profesional. Promoveremos la conciliación de la vida personal, familiar y profesional y otras medidas que beneficien también a nuestros equipos y a sus entornos familiares.

3. Con otras organizaciones y redes. Junto al compromiso adquirido con la infancia, asumimos un papel en la construcción de un tejido asociativo sólido y responsable. Por ello desde la FYME nos comprometemos con el trabajo en red, apostando por pertenecer a diversos espacios afines a nuestros principios y metodología de trabajo. Con carácter general, estas relaciones deben estar regidas por el respeto mutuo, la confianza, el diálogo y la comunicación permanente.

4. Con la sociedad. Las entidades miembro consideramos que posemos una doble responsabilidad en nuestra relación con la sociedad: por un lado, formamos parte del entramado social y en consecuencia, facilitamos canales de participación e intercambio con la base social, más allá de la relación donante-receptor; y por otro, tenemos presente la responsabilidad de influir sobre esa misma sociedad de la que formamos parte, favoreciendo actitudes más responsables hacia la infancia por la implicación necesaria de toda la sociedad en la realización de los derechos de los niños y niñas. Ello implica prestar una particular atención a las tareas de sensibilización, comunicación y educación social.

5. Con las Administraciones Públicas. La FYME reconoce la responsabilidad esencial que la CDN atribuye a la administración del estado, a nivel nacional y autonómico, y en ese sentido compartimos una visión común sobre el papel ineludible de una política pública que promueva y haga efectivos los derechos recogidos en la CDN. Asumimos una serie de tareas desde una óptica de corresponsabilidad, complementariedad y transparencia, pero nunca de sustitución de la Administración en sus funciones del papel principal y la responsabilidad con carácter vinculante en la promoción y defensa de los derechos de la infancia.

Desde esta perspectiva, nuestras relaciones con la Administración Pública pueden plantearse desde distintos enfoques que incluyan:

- La **colaboración** en la ejecución de proyectos y programas de atención a la infancia, sensibilización o educación para la ciudadanía.
- La **participación** en la formulación de políticas públicas, estrategias y planes de actuación.
- El seguimiento y análisis de las políticas y de prácticas de las diversas administraciones y la **denuncia** de actuaciones que vulneren los derechos

de la infancia.

En todo caso, la FYME velará por mantener la máxima autonomía de cualquier instancia gubernamental, tanto en el aspecto económico (potenciando por ejemplo la diversificación de fuentes de financiación) como en el político o institucional. La claridad, el respeto mutuo y la transparencia deben ser principios básicos que presidan la relación con las Administraciones Públicas, velando por mantener en todo momento nuestra idiosincrasia como organizaciones sociales, con nuestra propia naturaleza y dinámica de funcionamiento.

6. Con empresas y proveedores. Estas relaciones pueden variar desde el intercambio comercial puntual hasta alcanzar un nivel de alianza estratégica. La relación con todas las empresas estará presidida, en todo momento, por la **transparencia y la rendición de cuentas**, pero sobre todo por la condición de que practiquen y defiendan el **buen trato a la infancia**.

El trato con los proveedores y empresas se regirá por el principio de justicia y de equidad en el trato, evitando cualquier forma de favoritismo o tráfico de influencias. Se hará apuesta especial por trabajar preferentemente con empresas que sean poseedoras de políticas de reconocida **responsabilidad social**.

5. CON DONANTES Y PARTICULARES.

Nuestro **compromiso** se extiende a:

- Informarles correctamente sobre las causas para las que solicitamos su colaboración, sin recurrir a la publicidad engañosa.
- Respetar su voluntad en cuanto al destino final de los fondos que nos aporten, informando siempre de forma transparente, especialmente cuando no sea posible por motivos objetivos y razonables.
- Mantener información accesible sobre las políticas, prácticas, financiación y todos aquellos aspectos relacionados con la transparencia y el buen gobierno en la gestión institucional.
- Mantener la confidencialidad en el uso de su información personal, en el cumplimiento escrupuloso de la legislación vigente.
- Hacer el mayor esfuerzo por dar respuesta a sus peticiones e inquietudes, así como favorecer espacios para la comunicación y expresión de su opinión y propuestas de mejora.

6. CAPTACIÓN DE FONDOS.

En la FYME entendemos la captación de fondos no sólo como una vía de financiación, sino como un concepto vinculado al fomento de valores para alcanzar los fines fundacionales y corresponsables con la protección y la promoción de los derechos de la infancia. Por ello, la recaudación de fondos se desarrolla siempre de acuerdo con los siguientes principios:

- **Coherencia:** Las campañas y acciones de recaudación de fondos son coherentes con la misión y objetivos de la FYME. Los derechos y la dignidad de las personas, y especialmente de las niñas y niños, se priorizarán sobre intereses personales, profesionales u organizativos.
- **Legalidad.** Respeto a la legislación vigente y actuaciones en consonancia con los principios establecidos en los códigos éticos y deontológicos que afectan a cada sub-sector en el que se interviene (Código de Conducta de la CONGDE, Código ético de Organizaciones de Voluntariado, etc.)
- **Integridad.** No aceptaremos aquellas donaciones particulares, de empresas u organizaciones si entraran en contradicción con los fines y valores.
- **Transparencia.** Cumplimiento de la obligación de realizar auditorías externas independientes, de proporcionar información precisa y veraz sobre el destino de los fondos, a través de memorias anuales u otros soportes, y garantía de la rendición de cuentas a donantes. El cumplimiento de este principio fortalecerá la confianza pública en el sector.
- **Confidencialidad.** Se garantiza la protección de datos de carácter personal de las y los donantes, de acuerdo con la legislación vigente.

7. COMUNICACIÓN Y USO DE IMÁGENES.

Se elaboraremos de la forma más participativa posible los mensajes con los que se transmite la realidad de niñas, niños y adolescentes, y en general cualquier acto de comunicación, respetando su dignidad e identidad. En nuestros mensajes, un objetivo fundamental será no sólo sensibilizar y educar sino **promover la participación activa de las personas**, consideradas no simplemente receptoras de información, sino agentes activos de comunicación. Por tanto, intentaremos incluir en estos mensajes, además de las causas, ideas y propuestas para mejorar la situación expuesta.

Distinguiremos siempre, claramente y de forma explícita, en beneficio de la transparencia, entre mensajes publicitarios orientados a la captación de fondos, y recursos y mensajes orientados a la educación, la formación y la sensibilización sobre los Derechos de la Infancia. Conviene asumir que nuestras comunicaciones también educan. Tendremos presente:

- Primar las informaciones **positivas** que presentan el potencial de NNA y huyen de la presentación sistemática de una imagen negativa.

- Evitar los mensajes y discursos simplificadores y las presentaciones maniqueas. Las grandes generalizaciones esconden la **diversidad** de situaciones en que viven niñas, niños y adolescentes.
- Primar los **testimonios directos** de las personas o los grupos interesados sobre las interpretaciones de sus opiniones o declaraciones.
- Evitar las llamadas emocionales excesivas que buscan reacciones inmediatas, pero que tienen el riesgo de obstaculizar la **toma de conciencia informada y racional**.
- Huir tanto de las imágenes catastróficas como idílicas, así como de las que subrayan algún tipo de discriminación.

8. APLICACIÓN Y VIGILANCIA DEL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO.

El presente Código Ético deberá ser conocido y suscrito por todas las personas colaboradoras de la fundación y difundido por sus órganos de gobierno y coordinación, para ello se creará una Comisión de Seguimiento del Código Ético. Esta comisión está integrada por un mínimo de 5 personas, un miembro del patronato, la directora de la Fundación, la persona coordinadora del área de voluntariado, el coordinador pedagógico y del área de formación.

Estos miembros tendrán que conocer este código y aceptar actuar en la comisión de acuerdo con su contenido. Se velará por el equilibrio de la representación de género. La comisión informará periódicamente al Patronato sobre sus actividades. Sus funciones serán:

- Velar por el cumplimiento del código.
- Interpretar el código y asesorar en su aplicación.
- Recoger las denuncias o quejas que vulneren lo establecido en el código.
- Elaborar recomendaciones y propuestas de trabajo.

10

ACEPTACIÓN, DISPONIBILIDAD, FORMACIÓN Y ACTUALIZACIÓN

Como ya hemos indicado, el código ha sido aprobado en su conjunto por el Patronato, máximo órgano de gobierno de la entidad. Solo el conocimiento y comprensión del mismo harán de él una norma vinculante.

El código ético ha sido aceptado por todas las personas que son miembro de la entidad y partes interesadas, siéndoles de aplicación a través de un documento justificativo de conocimiento y contenido del mismo.

Las personas que se encuentren en situación de conflicto con los principios del código deben informar de ello, teniendo el derecho de explicar su situación personal y con el objeto de poder encontrar posibles soluciones.

El código de conducta es un documento público, disponible para toda la FYME y para toda la sociedad a través de la web de la entidad. Una vez aprobado, se han realizado las oportunas acciones de comunicación, tanto a nivel interno como externo y a todos los grupos de interés, por tratarse de un documento con un alto valor estratégico para la entidad.

Se trata de un documento vivo, abierto a comentarios, sugerencias y opiniones de los grupos de interés, transmitidos por medio de cualquier canal de comunicación que la entidad establezca al efecto. Se incluye información sobre el canal de denuncias que se implanta para facilitar la comunicación de todo tipo de infracciones e incumplimientos del código, de la legalidad restante y de la normativa interna que resulte de aplicación, incluidos los estatutos.

La formación es un elemento clave para la adecuada difusión y aceptación del código de conducta. La entidad se hace responsable de garantizar la formación más adecuada, interna o externa, para promover y asegurar que el adecuado conocimiento de este documento llegue a todo su personal y colaboradores. La formación sobre el código ético forma parte de la formación obligatoria.

Para que todas las personas trabajadoras, voluntarias y colaboradoras puedan usar y difundir este código responsablemente, será explicado de forma precisa y fiel en las formaciones diseñadas con este fin y de manera regular a través de los diferentes medios de comunicación formal e informal existentes en la FYME: programas de inducción, evaluaciones internas y de programas, reuniones de coordinación, evaluaciones de personal, etc.

La evaluación, en concreto, tendrá consecuencias directas para el desarrollo profesional y se recomendará integrar entre las competencias o criterios evaluables del personal, el respeto y promoción del código como una fortaleza profesional.

Finalmente, el código ético es un documento dinámico y será actualizado periódicamente, cuando se pongan de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones, o cuando se produzcan cambios en nuestra sociedad, ya sea por demandas sociales o por la propia normativa o en la entidad, bien en la estructura de control o en la actividad desarrollada que lo hagan necesario.

Todo el mecanismo de actualización estará definido previamente y antes de su publicación. Cualquier cambio será comunicado desplegando las acciones de formación e información que sean necesarias.

“El presente Código Ético y de Conducta ha sido aprobado por el Patronato de la Fundación Yehudi Menuhin España (FYME) el 10 de junio de 2024.

Su cumplimiento es inexcusable desde el 10 de junio del 2024.

Esta versión del Código fechada el 10 de junio del 2024 se mantendrá vigente mientras no se modifique y sustituya por otra posterior, ya que se revisará y actualizará periódicamente, teniendo en cuenta para ello, entre otros factores, los cambios en la legislación, en el entorno, los comentarios, sugerencias y propuestas que se realicen por las personas miembro de la entidad y grupos de interés”.

CÓDIGO DE CONDUCTA

Declaro haber leído y comprometerme a cumplir el Código de Conducta de la Fundación Yehudi Menuhin España (FYME).

En lugar y fecha...

Firmada:

Nombre.

En calidad (patrono, persona trabajadora, voluntaria...)