



Código de Conducta de la Fundación Vinjoy



1. Presentación

a) La Fundación:

Con más de 100 años de compromiso socioeducativo con Asturias, la Fundación Padre Vinjoy de la Sagrada Familia (en adelante, la Fundación Vinjoy, la Fundación o la entidad) se configura como una organización sin ánimo de lucro única, cuyo modelo paradigmático de intervención socioeducativa avanzada¹ se aplica y extiende a los distintos ámbitos de actuación —líneas de intervención— de la entidad: sordera y comunicación, discapacidad intelectual, psicosocial y problemática de salud mental grave y menores y jóvenes en situación de conflicto o riesgo social.

Entregada a la intervención socioeducativa, la dinamización comunitaria, la investigación y formación, y al desarrollo de proyectos sociales innovadores, la entidad cuenta además con programas y proyectos transversales, y con una estructura comunicativa activa y poderosa.

El desarrollo y crecimiento de la entidad a lo largo de estos años solo ha sido posible gracias a un firme compromiso con las **personas**, la **sociedad** y con **Asturias**.

b) Objeto del Código:

Este Código de Conducta pretende reforzar y delimitar los compromisos adquiridos a lo largo del tiempo y servir de base para asegurar el éxito futuro, mediante la prevención de los potenciales efectos indeseados (económicos, reputacionales...) que podrían ocurrir como consecuencia de la materialización de los riesgos que en él se describen.

La Fundación ha establecido su modelo de cumplimiento en base a este Código, cuyo propósito es, además de identificar y prevenir los riesgos, el de servir de norma marco que estructura los principios que forman parte de la ética institucional y cultura organizacional de la Fundación.

El punto de partida del modelo no puede ser otro que el cumplimiento de las normas que se aplican a la actividad diaria de la entidad. Por ello, la Fundación verifica continuamente que su actividad se ajusta a la normativa, y garantiza el estricto seguimiento de la legalidad, la responsabilidad proactiva en la cooperación con las autoridades y organismos inspectores, la transparencia, y el uso adecuado del patrimonio fundacional para el cumplimiento de sus fines.

c) Otros documentos corporativos:

La Fundación cuenta con políticas y procedimientos internos, incorporados en su sistema de gestión y cumplimiento, que desarrollan algunos de los apartados generales de este Código, como el Protocolo Antiacoso, el Código de Conducta en materia de protección de datos, la Política de Calidad...

¹El Modelo de Intervención Socioeducativa Avanzada, o, Modelo Vinjoy, es el documento marco que orienta nuestra actuación. Se estructura en torno a seis dimensiones: dignidad, proceso socioeducativo, alta exigencia, compromiso, creatividad y alegría, y en él se establecen los principios metodológicos que actúan como guía.

Código de Conducta

Los documentos más importantes que no estén restringidos al ámbito interno están disponibles en el apartado de “Transparencia” de la página web de la entidad.

2. Alcance del código

Este Código contiene los principios y valores que deben inspirar la actuación de las personas que forman parte, contratan o colaboran con la Fundación. En vista de lo cual, es necesariamente de obligado cumplimiento, y vincula a los siguientes grupos de interés:

- » Equipo profesional: trabajadores y trabajadoras, independientemente de sus funciones, nivel o modalidad contractual.
- » Patronato y Protectorado.
- » Voluntariado y colaboradores/as expertos/as.
- » Proveedores.
- » Otras entidades y empresas con las que se mantenga una relación colaborativa y/o contractual.

Los antiguos/as trabajadores/as de la Fundación quedarán sujetos al deber de confidencialidad con el contenido y duración que les sea exigible en función de lo estipulado contractualmente.

Los grupos de interés están obligados a adherirse, conocer y aplicar el Código y procurarán comunicar cualquier posible vulneración del Código que ponga en peligro el modelo de cumplimiento establecido.

3. Principios éticos del código

- » **Compromiso con las personas:** La Fundación coloca a las personas en el centro de su enfoque y actividad. Independientemente del tipo de relación, circunstancias personales, profesionales o del tiempo y lugar, nuestra prioridad es generar entornos acogedores, respetuosos y participativos. La promoción de la autonomía, el desarrollo personal y el crecimiento profesional son pilares de nuestra actuación.
- » **Compromiso con la sociedad:** Buscamos potenciar el bienestar de nuestra sociedad. No nos conformamos con la realidad existente, e innovamos para crear proyectos que den respuesta a las necesidades de aquella. Potenciamos el establecimiento de marcos sólidos de colaboración con los organismos públicos y entidades del sector que nos permitan desarrollar procesos de transformación beneficioso para todos y todas.
- » **Compromiso con Asturias:** “Asturias paraíso social” define nuestra vinculación con este territorio y nuestro esfuerzo por posicionar a Asturias como la Comunidad Autónoma que lidere la transformación social en el norte de España. Este principio también refleja la apuesta de la entidad por la sostenibilidad, impulsando proyectos que integren los ámbitos de lo social y lo medioambiental.

4. Bloques temáticos



LEGALIDAD

- Compromiso con la legalidad y cultura de cumplimiento normativo.
- Controles financieros.
- Conflictos de Interés e integridad.
- Lucha contra el fraude, la corrupción y el soborno en todas sus formas.
- Prevención del blanqueo de capitales y lucha contra la financiación del terrorismo.
- Uso de los recursos de la fundación.
- Propiedad industrial e intelectual.



PERSONAS Y BIENESTAR

- Respeto a los Derechos Humanos.
- Enfoque en las personas destinatarias.
- Igualdad, justicia y diversidad.
- Ambiente de trabajo.
- Seguridad y protección de la salud.



USO Y DIVULGACIÓN DE LA INFORMACIÓN

- Protección de la información.
- Comunicación de la información.
- Transparencia.



SOSTENIBILIDAD

- Desarrollo sostenible.
- Respeto del medioambiente.
- Compromiso con la sociedad.

Código de Conducta

5. Legalidad

a) Compromiso con la legalidad y cultura de cumplimiento normativo:

La Fundación promueve el conocimiento y aplicación de los mandatos contenidos en las leyes y normas aplicables vigentes en cada momento y para cada área de responsabilidad. Ninguna persona, cualquiera que sea su función, nivel o cargo, está exenta de cumplir la ley ni puede obligar a otra a incumplir la ley o el presente Código. Cualquier estándar o compromiso asumido voluntariamente por la entidad dentro de su libertad de autorregulación tendrá el mismo carácter obligatorio, y su cumplimiento se regirá por los pactos de adhesión y controles internos dispuestos para ello.

b) Controles financieros:

La Fundación asume la responsabilidad de elaborar y presentar la información económica-financiera de manera precisa, fidedigna y adecuada. En particular, se prestará especial atención a evitar cualquier práctica dirigida a alterar o distorsionar de forma desleal los registros contables de la entidad o a eludir el pago de tributos.

La entidad promueve la transparencia financiera y la colaboración activa con los organismos inspectores y supervisores y con las empresas auditoras de cuentas. La Fundación conserva los registros propios de la gestión económica de la entidad durante el tiempo establecido en la normativa de aplicación.

c) Conflictos de Interés e integridad:

La toma de decisiones debe estar basada en la objetividad y en la defensa de los intereses de la entidad. Por tal razón, los/as profesionales y patronos/as de la entidad están obligados a comunicar cualquier situación que pueda originar conflictos de interés, así como a abstenerse de influir o participar en los procesos de toma de decisiones en los que ya estén inmersos cuando detecten que puedan encontrarse en esta situación. La comunicación de la existencia del potencial conflicto de intereses que pueda poner en peligro la objetividad se realizará mediante el correspondiente formulario de declaración de conflicto de intereses. La resolución que decida en último lugar adoptará las medidas necesarias para asegurar la objetividad.

Los trabajadores/as, patronos/as y voluntarios/as rechazarán cualquier regalo o trato de favor, siempre que estos excedan de lo aceptable conforme a los usos sociales y de cortesía en el momento en que se produzcan, absteniéndose de aceptar regalos o solicitando autorización en caso de duda. Se rechazará en todo caso, el regalo consistente en la entrega de dinero en metálico.

d) Lucha contra el fraude, la corrupción y el soborno en todas sus formas:

Toda persona que represente o se relacione con la Fundación actuará con la máxima integridad personal y profesional y conforme a las exigencias de la buena fe.

No se permiten las conductas tendentes a corromper o intentar corromper a las autoridades o a los funcionarios públicos, ofreciendo o realizando pagos —incluyendo los pagos de facilitación—, regalos, favores o cualquier otro tipo de conductas ilícitas destinadas a modificar o reforzar el proceso correspondiente de toma de decisiones o el ejercicio de la autoridad.

Del mismo modo, no se tolera cualquier conducta de corrupción realizada entre particulares con ocasión de la intermediación entre empresas o sociedades orientada a obtener una ventaja o beneficio ilícitos o no justificados.

e) Prevención del blanqueo de capitales y lucha contra la financiación del terrorismo:

La Fundación garantiza el cumplimiento de las obligaciones establecidas por la legislación nacional e internacional en materia de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo. Se identificará y comprobará la identidad de toda persona que aporte o reciba fondos o recursos a título gratuito, teniendo en cuenta las particularidades recogidas en la normativa de aplicación.

f) Uso de los recursos de la fundación:

La Fundación confía en el uso diligente y adecuado de los activos. Se evitará cualquier práctica que posibilite su deterioro, sustracción o pérdida. Del mismo modo, se aplicarán las medidas adecuadas para salvaguardar la propiedad de las personas usuarias/participantes y de terceros.

Es imprescindible respetar los espacios verdes, la flora y la fauna presentes en las instalaciones de la entidad.

Los equipos informáticos y demás dispositivos electrónicos deben ser utilizados de forma responsable, adecuada y leal, evitando la incorporación de archivos personales, el acceso a sitios web inapropiados o que pongan en peligro la integridad de los equipos y sistemas informáticos, o el desarrollo de actividades que vulneren derechos de propiedad intelectual.

g) Propiedad industrial e intelectual:

No se deben hacer usos no autorizados de recursos que pueden estar protegidos por derechos de propiedad industrial o intelectual. El uso autorizado de marcas, logos, y otros signos distintivos registrados se realizarán siempre conforme a las indicaciones del titular.

La entidad protege los conocimientos adquiridos mediante el registro de obras originales, tales como libros, obras audiovisuales, programas de ordenador... y ejercerá las acciones pertinentes para su defensa. La entidad respeta los derechos morales inherentes a los autores naturales de las obras cedidas en su beneficio.

6. Personas y bienestar

a) Respeto a los Derechos Humanos:

La entidad promueve el respeto a los derechos humanos, conforme a la Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU) y otros instrumentos internacionales y nacionales, la promoción de los derechos de las personas con discapacidad recogidos en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU), y la protección de los derechos laborales amparados por la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento y otros convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La entidad garantiza el ejercicio de los derechos laborales previstos en la legislación: el derecho a la sindicación, a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses, el derecho a la negociación colectiva, a la información, consulta y participación en la organización, y a la formación profesional en el trabajo. La Fundación vela por la aplicación de medidas de conciliación entre la vida profesional y personal.

Código de Conducta

b) Enfoque en las personas destinatarias:

Los programas y proyectos de la Fundación se basan en el empoderamiento de las personas usuarias/destinatarias de la actividad. Es fundamental que en los procesos de apoyo y acompañamiento se incorporen sistemas de participación y metodologías de escucha activa que permitan entender, evaluar y actuar sobre sus preocupaciones, intereses y necesidades. Consecuentemente, las partes interesadas vinculadas por este Código y, en particular, los proveedores de servicios dispondrán de los mecanismos necesarios para recoger y comunicar quejas, reclamaciones o sugerencias, que siempre se atenderán de forma amable, profesional y justa.

La Fundación dispone de un Sistema de Gestión de la Calidad (SGC), cuya razón de ser radica en la mejora continua de los procesos de la entidad, el aumento de la satisfacción de las personas usuarias y destinatarias y el tratamiento de riesgos y oportunidades. Mantener la excelencia y asegurar el cumplimiento de los estándares de calidad es únicamente alcanzable mediante el esfuerzo colectivo de toda persona involucrada.

c) Igualdad, justicia y diversidad:

La Fundación no tolera ningún tipo de discriminación por motivos de raza, origen, sexo, género, edad, discapacidad, enfermedad, convicciones políticas, religión, ideología, afiliación o ausencia de afiliación a cualquier sindicato, así como por cualquier otra circunstancia personal, económica o social.

La entidad potencia la diversidad e igualdad de oportunidades en los procesos vinculados a la gestión del equipo profesional —selección, formación, promoción—, y en los procesos en base a los cuales se relaciona con sus partes interesadas. Los equipos internos de trabajo se constituirán teniendo en cuenta criterios de diversidad, con la finalidad de integrar tantas ideas, perspectivas y valores como sea posible.

Todas las comunicaciones, independientemente del formato, se realizarán mediante el uso de lenguaje inclusivo.

d) Ambiente de trabajo:

La cultura de trabajo de la Fundación se basa en la inclusión, el trabajo en red, el respeto, y la colaboración. Se evitará toda conducta inadecuada que pueda generar un ambiente hostil, humillante, intimidatorio, o atemorizante, y especialmente, aquellas que puedan calificarse como acoso. Es responsabilidad de todos y todas preservar un clima de convivencia sano y seguro.

Recomendación

Ante una situación de acoso, recopila datos y pruebas y activa el Protocolo presentando la denuncia a través del Canal Ético disponible en la web. El Equipo Mediador de la entidad, designado ad hoc para velar por la prevención del acoso y la aplicación del Protocolo, también está disponible para responder consultas y ofrecer asesoramiento en el correo acosovinjoy@gmail.com.

La entidad respeta el derecho a la intimidad de los/as trabajadores/as así como el derecho a la desconexión digital. Se desarrollarán acciones periódicas de sensibilización en estas materias.

e) Seguridad y protección de la salud:

La Fundación se compromete a crear y mantener entornos de trabajo seguros y saludables. La entidad proporciona a sus trabajadores/as formación, información y protección a través de la implantación y aplicación de su Plan de Prevención de Riesgos Laborales. El seguimiento del plan es obligatorio. La Fundación informará al equipo profesional y tomará medidas para prevenir las consecuencias negativas de la sobreexposición tecnológica y la hiperconectividad.

Incumbe a todos y todas evitar riesgos innecesarios, ejecutar las medidas adoptadas para disminuirlos — incluyendo la correcta utilización de los equipos de protección individual facilitados— y comunicar cualquier inquietud o sospecha de incumplimiento en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La entidad garantiza la vigilancia de la salud de los trabajadores.

7. Uso y divulgación de la información

a) Protección de la información:

Las personas que mantengan o hayan mantenido cualquier relación con la entidad se guiarán por el principio de confidencialidad. La información se utilizará exclusivamente para los fines que determinan el acceso a ella. Se prohíbe utilizar los datos que las distintas partes interesadas tengan en su poder por razón de sus funciones para obtener cualquier beneficio personal ilegítimo. Los acuerdos formalizados entre la Fundación y cualquier otra parte que no se hayan hecho públicos tendrán el carácter de reservados.

La Fundación cumple firmemente con la legalidad en materia de protección de datos. La entidad adopta medidas técnicas y organizativas adecuadas para proteger los derechos de los/as interesados/as. En este sentido, los datos personales se tratarán exclusivamente para los fines para los que fueron recogidos, y durante el plazo estrictamente necesario. Toda persona interesada puede ejercer los derechos reconocidos por la legislación en materia de protección de datos a través del correo dpo@vinjoy.es

b) Comunicación de la información:

En las comunicaciones tanto internas como externas, se velará porque la información sea completa y veraz. Todos los materiales comunicativos (guías, dípticos, flyers...) deben cumplir con las directrices contenidas en el Manual de Identidad Corporativa de la entidad.

Se debe evitar difundir rumores sobre la entidad o sobre las personas que se relacionan con ella en los medios de comunicación. Toda entrevista, discurso o intervención pública realizada en nombre de la entidad debe estar autorizada.

La participación en redes sociales debe realizarse a título individual. Se hará un uso responsable de las redes sociales para evitar comprometer la neutralidad de la entidad o generar un riesgo reputacional.

c) Transparencia:

La Fundación promueve la transparencia, como herramienta para promover una gobernanza eficaz y facilitar la participación de los grupos de interés en la entidad. La página web contendrá la información actualizada de carácter institucional, organizativa, y económica necesaria para garantizar el cumplimiento de la normativa de transparencia aplicable.

La entidad impulsa la eliminación de barreras en el acceso a la información mediante la implementación de sitios web accesibles y la adaptación específica de contenidos.

Código de Conducta

8. Sostenibilidad

a) Desarrollo sostenible:

La Fundación Vinjoy implementa estrategias basadas en los criterios ASG — ambientales, sociales, y de gobernanza— (o ESG, del inglés), para ofrecer impactos positivos a nuestra comunidad. La entidad reafirma su compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030.

Los proyectos de la Fundación se diseñarán para garantizar su supervivencia.

b) Respeto del medioambiente:

La Fundación promueve la defensa del medio ambiente. Cada persona adoptará las medidas de reducción de impactos negativos que le corresponda dentro de su ámbito de responsabilidad.

La Fundación Vinjoy desarrolla proyectos de desarrollo y conservación de los espacios verdes y de arquitectura sostenible, promueve la economía circular como sistema de aprovechamiento de los recursos y planifica y desarrolla acciones de formación y sensibilización en materia medioambiental.

c) Compromiso con la sociedad:

El desarrollo comunitario y los distintos programas de participación social son elementos indispensables de la estructura y planificación interna. La Fundación reconoce con gratitud el enorme valor aportado por la Comunidad Social Vinjoy y se compromete a fomentar su desarrollo, participación, y papel decisorio.

La planificación de la actividad velará por la inclusión de acciones vinculadas al deporte, a las artes y a la cultura.

9. Marco de Gobierno del Código

a) Difusión del Código:

La edición vigente del Código se publicará en la página web y se encontrará en todo instante a disposición de las personas trabajadoras y de las partes interesadas. La Fundación comunicará y facilitará el Código a cualquier persona llamada a desempeñar, incluso provisionalmente, alguno de los roles recogidos dentro del alcance del Código.

Las partes interesadas que se encuentren dentro del alcance del Código deben adherirse y aplicar las directrices del Código. La Fundación podrá exigir la ratificación periódica de la adhesión al Código con la periodicidad que estime necesaria para asegurar el cumplimiento de este. Las personas trabajadoras se adherirán en el momento mismo de su incorporación, dejando constancia de este hecho mediante acuse de recibo. La predisposición de los proveedores para adherirse al Código y la capacidad y muestra de compromiso influirán sobre la evaluación interna de aquellos.

b) Supervisión y seguimiento:

La aprobación del Código, su modificación y la revisión periódica del modelo de cumplimiento son competencia exclusiva del

Patronato. Este atenderá las propuestas que se le remitan y tendrá derecho a solicitar información sobre cualquier extremo relacionado con la aplicación del modelo.

La Comisión de Cumplimiento es el órgano interno independiente, y con facultades autónomas de iniciativa y control encargado de la implementación del modelo de cumplimiento de la entidad y de asegurar el seguimiento del Código. Ejercerá las funciones que a continuación se especifican bajo la supervisión del Patronato:

- » La difusión del modelo de cumplimiento entre los grupos de interés y la promoción de la cultura de cumplimiento.
- » La interpretación del Código.
- » Atender consultas de todo tipo realizadas por los grupos de interés o terceros en relación con el modelo de cumplimiento de la entidad.
- » Informar periódicamente al Patronato del grado de implementación del modelo.
- » La gestión del Sistema Interno de Información.
- » Revisar periódicamente la idoneidad, exactitud y adecuación del contenido del Código y elevar al Patronato, si así lo considera, cualquier propuesta de modificación.

Su funcionamiento y composición se desarrollarán de forma interna.

c) Cumplimiento del Código:

Cualquier persona, y, especialmente, las partes interesadas, deben comunicar cualquier conducta indiciariamente constitutiva de una transgresión de los preceptos y/o espíritu del Código. La comunicación, realizada bien a través de su responsable o directamente se efectuará preferentemente utilizando el Canal Ético Vinjoy (ver siguiente apartado).

El incumplimiento del Código puede ser motivo de sanción disciplinaria, sobre la base de los principios constitucionales y legales, las previsiones del convenio colectivo de aplicación y las cláusulas contractuales que regulan las relaciones laborales, todo ello sin perjuicio de las responsabilidades penales o administrativas que puedan dimanar de los actos concretos que den lugar al incumplimiento.

d) Canal de Denuncias:

La Fundación ha configurado su propio sistema interno de información. Como canal principal del sistema, el Canal Ético Vinjoy (<https://www.vinjoy.es/canal-etico-vinjoy/>) permite a cualquier persona que se relacione con la entidad presentar, incluso de forma anónima, una comunicación relativa a las sospechas que se tengan en relación con:

- » Hechos indiciariamente constitutivos de delito.
- » Infracciones administrativas graves o muy graves y ciertas infracciones del Derecho de la Unión Europea.
- » Infracciones del Derecho en materia de Seguridad y Salud en el trabajo.
- » Incumplimientos del presente Código de Conducta.

El Canal Ético Vinjoy garantiza la confidencialidad del contenido de las comunicaciones, de la identidad del informante y cualquier tercero mencionado en la comunicación y de los trámites que se desarrollen durante la gestión de las denuncias. La Fundación no tolera ninguna forma de represalia contra las personas que hayan comunicado de buena fe cualquiera de los hechos mencionados anteriormente, y asegura el cumplimiento de las disposiciones recogidas en la normativa de protección del informante.

10. Aprobación

Esta Primera Edición del Código de Conducta de la Fundación Padre Vinjoy ha sido aprobada el día 23 junio de 2025, por decisión del Patronato reunido el mismo día, entrando en vigor el 1 de julio de 2025.