

CODI DE BON GOVERN I DE CONDUCTA Fundació SERGI

Patronat Fundació SERGI

Juny de 2025

0. ÍNDEX

1. PREÀMBUL

2. CODI DE BON GOVERN

- Principis de bones pràctiques de gestió
- 2.1 Compromís amb el bé comú
- 2.2 Rendició de comptes
- 2.3 Transparència
- 2.4 Gestió responsable dels recursos
- 2.5 Respecte per la llei
- 2.6 Igualtat d'oportunitats i no discriminació
- 2.7 Respecte i tracte digne
- 2.8 Dret a la intimitat
- 2.9 Deure de confidencialitat
- 2.10 Resolució de conflictes
- 2.11 Preservació i conservació del medi ambient

3. CODI DE CONDUCTA

4. PRINCIPIS ÈTICS I REGLES DE CONDUCTA GENERALS

- 4.1. Patronat, Comitè estratègic i Comissions i grups de treball
- 4.2. Equip coordinador
- 4.3. Equip tècnic
- 4.4. Persones que actuen esporàdicament en representació de la Fundació

5. PRINCIPIS ÈTICS I REGLES DE CONDUCTA VINCULATS A SITUACIONS ESPECÍFIQUES

- 5.1. Situacions de conflicte d'interès
- 5.2. Situacions d'impacte en la reputació
- 5.3. Situacions vinculades a l'exposició pública
- 5.4. Situacions relacionades amb la percepció de recursos de la Fundació
- 5.5. Situacions vinculades a la recepció i entrega d'obsequis
- 5.6. Agenda pública

6. IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT

- 6.1. Formació sobre qüestions ètiques
- 6.2 Canal ètic
- 6.3. Obligatorietat i règim sancionador

7. ELS VALORS DE LA FUNDACIÓ SERGI

- 7.1 Fonamentals, de l'entitat
- 7.2 Dels projectes
- 7.3 De l'Equip humà

ANNEX 1. JUSTIFICACIÓ DE DESPESES EXTRAORDINÀRIES

ANNEX 2. REGISTRE D'OBSEQUIS

ANNEX 3. AGENDA PÚBLICA

1. PREÀMBUL

Fundació Servei Gironí de Pedagogia Social/Fundació SERGI és una entitat privada, sense ànim de lucre i amb voluntat de servei públic en el terreny de la pedagogia social que defineix la seva Missió en

La Fundació SERGI treballa per a una societat inclusiva. Especialment, volem millorar la qualitat de vida dels grups o minories que es troben amb dificultats en el seu desenvolupament personal, familiar o social.

Considerem que les causes de les situacions d'exclusió són degudes a dinàmiques socials que cal canviar. Per aconseguir aquest objectiu prioritzem la realització de projectes socioeducatius, la sensibilització de l'opinió pública, la formació dels professionals i l'impuls i col·laboració amb altres entitats i amb l'administració pública.

Les nostres actuacions incideixen en l'autonomia de les persones, millorant les seves competències i habilitats socials. També treballem per reduir les discriminacions i les desigualtats socials i educatives.

Per a acompanyar la creixent tendència ciutadana a valorar la coherència de les pròpies opinions o principis d'acord amb les actuacions efectivament realitzades, la Fundació ha decidit aprofundir el compromís amb la pròpia missionalitat dotant-se d'un Codi ètic que "permeti vetllar per a que l'ètica i el bon govern estiguin presents en la gestió de l'entitat i en la relació entre els seus membres i amb altres entitats i actors de la societat civil i de l'Administració". Així, el conjunt de principis i compromisos envers les persones que la componen, les persones ateses i la societat que componen el Codi ètic constitueixen el traçat que haurà de garantir que el recorregut de la Fundació s'efectui en coherència amb els seus principis durant el temps a venir.

En consonància amb aquesta finalitat, la Fundació també ha decidit elaborar un Codi de Bon Govern i de Conducta que defineixi un marc d'actuació ètica per a les persones membres de l'entitat i que serveixi com a instrument per a abordar amb transparència les situacions de conflicte que puguin emergir. En última instància, es tracta de garantir que l'actuació de l'entitat no es vegi condicionada per conflictes d'interès ni afectada per comportaments reprovables.

El present Codi de Bon Govern i de Conducta és un document intern que es dirigeix a les persones membres del Patronat, al Comitè estratègic, a les comissions i grups de treball, als equips de professionals de les àrees, al voluntariat, pràcticums i altres persones que, en un determinat moment, puguin actuar en representació de l'entitat o formar-ne part, i defineix el conjunt de principis ètics i de regles de conducta que n'emmarquin l'actuació.

El document s'estructura en diferents apartats: 1) Objecte del Codi de Bon Govern i de Conducta; 2) Principis ètics i regles de conducta d'aplicació general, tant per a les persones que constitueixen l'entitat en el seu conjunt, com per a cada nivell específic; 3) Principis ètics i regles de conducta relacionades amb determinades situacions que requereixen un tractament més aprofundit: situacions de conflicte d'interès; d'impacte en la reputació; dietes, retribucions per desplaçament i regals; etc.; i 4) Implementació i mecanismes de seguiment del Codi de Bon Govern i de Conducta.

2. CODI DE BON GOVERN

Principis de bones pràctiques de gestió

Els principis que detallem a continuació recullen el compromís de Fundació SERGI amb l'ètica en tots els àmbits d'actuació, establint un conjunt d'orientacions dirigides a guiar el comportament responsable del Patronat i de totes les persones professionals en el desenvolupament de la seva activitat. Com és natural, són uns principis que pretenen servir de guia i no pretenen abordar totes les qüestions que es puguin originar, sinó establir un conjunt de fonaments generals que poden il·luminar les conductes del membres del Patronat, les persones professionals i les voluntàries de Fundació SERGI.

2.1 Compromís amb el bé comú

Les persones que treballen a Fundació SERGI han de tenir sempre present que la seva conducta ha d'estar regida per la cerca i el compromís amb els fins d'interès general. Totes les persones col·laboradores –professionals, voluntàries i membres del Patronat– hauran d'estar especialment atents per evitar situacions en què entrin en col·lisió, de manera directa o indirecta, l'interès personal i l'interès de la Fundació, gestionant de manera adequada els conflictes d'interessos que puguin perjudicar o danyar la reputació de la Fundació.

En aquest sentit, totes les decisions professionals hauran d'estar basades en la millor defensa dels interessos de la Fundació, de manera que no estiguin influïdes per relacions personals o per qualsevol altre interès particular.

2.2. Rendició de comptes

A més a més de la rendició de comptes al protectorat, els administradors de la Fundació – Patronat i direcció– tenen el deure de controlar i fiscalitzar la correcta administració dels recursos responenent amb diligència les peticions d'informació dels seus donants i grups d'interès (persones beneficiàries, professionals, voluntàries, Patronat, etc.) i oferint, en el seu cas, les explicacions oportunes dels seus actes i decisions. Comptar amb els sistemes adequats de control i vigilància constitueix una condició indispensable per poder complir amb eficàcia la rendició de comptes a la societat.

2.3 Transparència

La transparència a la Fundació constitueix un element inexcusable per a la seva activitat i un pilar per enfortir la confiança de la societat en tot el sector. El compromís amb la transparència ha d'anar més enllà de les exigències legals, procurant adoptar les millors pràctiques i buscant sempre la millora contínua per respondre amb diligència i claredat a les demandes d'informació dels diferents grups d'interès.

2.4 Gestió responsable dels recursos

La Fundació es gestionarà tenint present que administren recursos afectats al compliment de fins d'interès general. Aquesta consideració haurà d'orientar totes les decisions de despesa i inversió, així com d'informació transparent sobre la destinació dels seus fons. Patronat, equip professional i voluntariat es comprometen a fer un ús responsable dels recursos i dels mitjans posats a la seva disposició, desenvolupant exclusivament activitats d'interès per a la Fundació, de manera que els recursos i mitjans disponibles no s'utilitzaran o s'aplicaran per a fins particulars. Així mateix, evitaran les activitats i despeses supèrflues, que disminueixin la capacitat per desenvolupar els fins fundacionals.

2.5 Respecte per la llei

Tothom, Patronat, professionals i voluntariat, haurà d'integrar la normativa en la pràctica diària, vetllant pel respecte a la legalitat vigent al lloc on desenvolupin la seva activitat, atenent l'esperit i la finalitat de les normes, i observant les previsions dels diferents codis, normes de govern i procediments que regulen la seva activitat. Així mateix, respectaran íntegrament les obligacions i compromisos assumits per la Fundació en les seves relacions contractuals amb tercers, així com els usos i bones pràctiques dels països en què exerceixin la seva activitat, si fos el cas. La direcció de la Fundació haurà de conèixer les lleis i reglaments, inclosos els interns, que afecten les àrees d'activitat i s'hauran d'assegurar que l'equip de professionals que depenguin d'elles rebin la informació i formació adequades que els permetin entendre i complir les obligacions legals i reglamentàries aplicables a la seva funció laboral, incloses les internes.

2.6 Igualtat d'oportunitats i no discriminació

La Fundació rebutjarà qualsevol discriminació per raó de raça, nacionalitat, origen social, edat, sexe, estat civil, orientació sexual, identitat o expressió de gènere, ideologia, opinions polítiques, religió o qualsevol altra condició personal, física o social de les seves professionals, promovent la igualtat d'oportunitats entre elles. En particular, promouran la igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a tots els càrrecs, a la formació, a la promoció de professionals i a les condicions de feina. Així mateix, vetllaran per la paritat en el Patronat i altres òrgans delegats.

2.7 Respecte i tracte digne

La Fundació rebutjarà qualsevol manifestació de violència, d'assetjament físic, sexual, psicològic, moral o altres, d'abús d'autoritat a la feina i qualsevol altra conducta que generi un entorn intimidatori o ofensiu per als drets personals de les seves professionals. Específicament, la Fundació promourà mesures per prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe, quan es considerin necessàries.

2.8 Dret a la intimitat

La Fundació respectarà el dret a la intimitat dels seus grups d'interès (persones beneficiàries, professionals, voluntàries, Patronat, etc.) en totes les seves manifestacions, i, en especial, en el cas de les dades de caràcter personal, mèdiques i econòmiques, així com les comunicacions personals de les seves professionals a través d'Internet i la resta de mitjans de comunicació. La Fundació es compromet a no divulgar dades de caràcter personal, llevat que hi hagi consentiment de les interessades i en els casos d'obligació legal o compliment de resolucions judicials o administratives.

En cap cas podran ser tractades les dades de caràcter personal de les persones professionals per a diferents fins dels legals o contractualment previstos. Les professionals de la Fundació que per la seva activitat accedeixin a dades personals, es comprometran per escrit a mantenir la confidencialitat d'aquestes dades.

2.9 Deure de confidencialitat

Cap membre de la Fundació no pot utilitzar el benefici o interès propi la informació a la qual tingui accés en el desenvolupament de les seves funcions, inclosos els membres del Patronat.

2.10 Resolució de conflictes

La Fundació, davant tot conflicte o controvèrsia, ja sigui intern o extern, intentarà buscar una resolució del conflicte mitjançant mètodes alternatius al procediment judicial tals com la mediació amb l'objectiu d'arribar a una resolució ràpida i pactada entre les parts. La Fundació davant dels possibles conflictes ha de posar en valor la bilateralitat –de manera que les parts afectades en una controvèrsia disposin de les mateixes oportunitats–, i és necessari actuar de forma lleial, amb bona fe i respecte mutus per tal d'arribar a la consecució d'un acord en què no existeixi un/a vencedor/a i un/a vençut/da, sinó la solució a una problemàtica que afecta totes dues parts.

2.11 Preservació i conservació del medi ambient

La Fundació ha de vetllar, preservar i respectar el medi ambient identificant, avaluant i gestionant els efectes mediambientals derivats de les activitats de l'organització i aplicant els esforços necessaris per minimitzar-los. Es farà especial atenció en el consum de recursos naturals i en la correcta gestió mediambiental dels residus.

3. CODI CONDUCTA

Aquest codi té per objecte establir els principis ètics i les regles de conducta pels quals s'han de regir les persones membres del Patronat, el Comitè estratègic, les comissions i grups de treball, els equips de professionals de les àrees, el voluntariat, pràcticums i altres persones que, en un determinat moment, puguin actuar en representació de l'entitat o formar-ne part.

El codi defineix igualment els mecanismes de seguiment del compliment d'aquests principis i regles, i determina les conseqüències del seu incompliment.

4. PRINCIPIIS ÈTICS I REGLES DE CONDUCTA GENERALS

Les persones membres de la Fundació es comprometen i s'esforcen a promoure la missió de l'entitat, a assolir-ne els objectius establerts i a cuidar-ne la reputació, tot fent seus els principis establerts en el Codi Ètic.

Per a aconseguir-ho, aquestes persones es proposen, entre d'altres:

- Tenir una conducta respectuosa i amable amb les persones amb qui es relacionen.
- Usar un llenguatge no discriminatori i fugir dels estereotips.
- Perfeccionar les seves competències directives o professionals.
- Actuar amb professionalitat i responsabilitat per a conservar la reputació de l'entitat.
- Fer un ús responsable dels recursos materials de l'entitat.
- Abstenir-se d'utilitzar la seva posició a la Fundació per a obtenir beneficis impropis.
- No fer públiques les dades confidencials de la Fundació ni fer-ne ús per a benefici propi.
- Ser receptives a les demandes socials, posant una atenció especial a les situacions de vulnerabilitat que afectin els col·lectius més desfavorits.
- Cooperar amb l'entorn per a incrementar l'efectivitat de les seves actuacions.
- Gestionar els conflictes que puguin sorgir d'acord amb el present Codi.

A més a més, les persones membres de la Fundació, segons el col·lectiu de pertinença, seguiran els principis ètics i les regles de conducta indicats a continuació.

4.1. Patronat, Comitè estratègic i Comissions i grups de treball

Les persones membres d'aquests òrgans es comprometen a:

- Executar el Pla d'actuació de la Fundació mitjançant un ampli consens.
- Cercar la implicació del màxim nombre de tots els membres en els processos de discussió de les línies estratègiques.
- Vetllar pel manteniment dels estàndards d'honestedat i transparència en la rendició de comptes.
- Abstenir-se d'utilitzar en benefici propi la informació obtinguda en l'exercici del càrrec.
- Representar la Fundació en els espais o àmbits necessaris, vetllant per la bona reputació de l'entitat.
- Restringir les reflexions a títol personal en les compareixences públiques, si aquestes no han estat consensuades.
- Respectar l'àmbit competencial i professional propi dels equips directiu i tècnic.
- Complir els compromisos adquirits amb la Fundació pel que fa, per exemple, a assistència a reunions o assumpció de càrrecs i responsabilitats.

4.2. Equip coordinador

Les persones membres de l'equip de direcció es comprometen a:

- Dirigir eficaçment i de manera eficient l'actuació tècnica de la Fundació.
- Tenir cura del benestar mental, relacional i material de les persones membres de l'equip tècnic en particular i de la Fundació en general.
- Garantir la qualitat i la professionalitat del conjunt d'actuacions de la Fundació.
- Avaluar regularment les actuacions de la Fundació.
- Vetllar per la sostenibilitat econòmica de la Fundació.
- Vetllar pel seguiment de les normatives que afecten a la Fundació a l'hora de d'executar els projectes i de desenvolupar les seves obligacions com entitat.
- Participar en debats públic i processos de deliberació que estiguin relacionats amb el seu àmbit de competència, atenent a criteris d'oportunitat vinculats a les línies estratègiques de l'entitat.
- Abstenir-se d'utilitzar en benefici propi la informació obtinguda en l'exercici del càrrec.
- Representar la Fundació en els òrgans o àmbits necessaris, vetllant per la bona reputació de l'entitat. En aquelles compareixences públiques en les que, quan s'escaigui, l'Equip coordinador representi la Fundació, traslladar la veu, el posicionament, l'opinió de la Fundació, i no podrà fer mai una valoració personal.
- Vetllar per la millora professional de l'equip tècnic.
- Vetllar perquè l'equip tècnic pugui ser proactiu en el desenvolupament del Pla d'Acció.

4.3. Equip tècnic

Les persones membres de l'equip tècnic es comprometen a:

- Realitzar les tasques encomanades pel Patronat i l'Equip coordinador amb compromís i sentit de la responsabilitat.
- Comprometre's a vetllar pel bon desenvolupament de la Fundació, en base a la seva missió, visió, valors, i línies estratègiques, sent proactius en el disseny i execució dels projectes.
- Treballar en equip i donar-se suport entre ells/es.
- Realitzar una preparació prèvia per a representar la Fundació eficaçment.
- Regir-se per l'ètica organitzativa en les reunions i trobades amb altres agents externs.
- Restringir les reflexions a títol personal en les compareixences públiques.

4.4. Persones que actuen esporàdicament en representació de la Fundació

Les persones que actuïn esporàdicament en representació de la Fundació es comprometen a:

- Realitzar una preparació prèvia per a representar la Fundació eficaçment.
- Actuar amb professionalitat i responsabilitat per a conservar la reputació de l'entitat.
- Efectuar un retorn complet i fefaent de l'actuació al Patronat / l'Equip coordinador.
- Restringir les reflexions a títol personal en les compareixences públiques.
- Abstenir-se d'utilitzar en benefici propi la informació obtinguda.

5. PRINCIPIS ÈTICS I REGLES DE CONDUCTA VINCULATS A SITUACIONS ESPECÍFIQUES

5.1. Situacions de conflicte d'interès

El conflicte d'interès és qualsevol situació de risc en la qual l'interès legítim d'una persona membre de la Fundació, com a particular, pugui interferir en les decisions que prengui com a membre de la Fundació. L'existència del conflicte d'interès no implica necessàriament una situació de corrupció o un comportament contrari als principis ètics de l'entitat, però ho pot esdevenir si no es resol adequadament. És cabdal no obviar els conflictes d'interès i gestionar-los adequadament.

En una situació de conflicte d'interès, cal evitar que l'interès particular pugui interferir amb l'exercici de les funcions directives, professionals o de representació i esbiaixar-ne l'orientació, afavorint l'obtenció d'un benefici impropï que podria portar la Fundació a un risc de pèrdua d'efectivitat i/o de reputació. La gestió del conflicte requereix doncs que el titular de l'interès el comuniqui a la Comissió de Seguiment i s'abstingui de realitzar quelcom que hi estigui vinculat, tant a dins com a fora del marc d'actuació de la Fundació, fins que la pròpia entitat no hagi decidit com encarar la situació.

Distingirem entre conflictes d'interès aparents, potencials i reals:

- a) Els conflictes d'interès aparents es donen quan la persona no té cap interès concret, però ho podria semblar. Seria el cas, per exemple, de la contractació d'una persona amb els mateixos cognoms que una persona membre de la Fundació: les dues persones no són família, però es podria pensar que sí. En tal cas, l'impacte negatiu en la reputació de la Fundació podria ser el mateix que si el conflicte d'interès fos real i cal, per tant, actuar. Caldrà fer una declaració explicitant el fet i aclarint-ne les circumstàncies, per evitar malentesos i preservar la imatge de la Fundació.
- b) Els conflictes d'interès potencials es donen quan existeix un interès, particular d'una persona membre de la Fundació, que podria donar lloc a un conflicte en un futur. En aquest cas, la decisió encara no s'ha de prendre i, per tant, el conflicte és latent.
- c) Els conflictes d'interès reals es donen quan s'ha de prendre una decisió en la qual els interessos d'una persona membre de la Fundació, com a particular, interfereixen directa i immediatament en les decisions que prengui com a membre de la Fundació.

L'objectiu últim ha de ser prevenir els conflictes d'interès reals, explicitant d'antuvi els conflictes d'interès potencials. En aquest sentit, caldria fer una anàlisi dels riscos i introduir testos per l'autodetecció, especialment pel que fa a les persones membres del Patronat i l'Equip coordinador.

Més concretament, quan es doni una situació de conflicte d'interès:

- La persona afectada pel conflicte en comunicarà l'existència i les característiques, per escrit, a l'Equip coordinador (quan es tracti d'una persona membre de l'equip tècnic), o al Patronat (quan es tracti d'una persona membre de l'Equip coordinador, del propi Patronat o una persona que estigui actuant en representació de la Fundació). Si una tercera persona percep el conflicte, també ho pot comunicar, directament o mitjançant el Canal ètic.
- L'Equip coordinador o el Patronat traslladaran el conflicte a la comissió de Codi ètic, que estudiarà la situació amb la persona afectada i proposarà una solució al conflicte,

prioritzant sempre els objectius estratègics, operatius i la reputació de la Fundació per sobre del benefici privat.

- Quan el conflicte d'interès estigui relacionat amb la possible obtenció d'un benefici personal, la persona afectada haurà de triar entre gaudir del benefici i mantenir la pròpia posició a la Fundació.
- Quan el conflicte d'interès estigui vinculat a una presa de decisió, la persona afectada s'abstindrà de participar en la deliberació prèvia i de votar, sigui el conflicte de naturalesa privada.
- Quan el conflicte d'interès estigui derivat del fet de pertànyer al Patronat, la persona afectada haurà d'abstenir-se de participar en la presa de decisió.

5.2. Situacions d'impacte en la reputació

Arrel de la reflexió col·lectiva per l'elaboració del Codi ètic de la Fundació, la coherència apareixia com a principi guia, en primera instància. Així doncs, les actuacions de les persones membres de la Fundació han d'adscriure's i guiarse pels principis ètics que el Codi recull. En aquest sentit, les actuacions de les persones membres de la Fundació no deixen de ser una representació de la Fundació mateixa i la seva conducta ha de reflectir l'ètica organitzativa. Al valor intrínsec d'aquesta, hi ha el fet afegit que les entitats del tercer sector social aconsegueixen una part considerable del seu impacte perquè són percebudes com a promotores desinteressades de projectes en favor del bé comú així com per la seva exemplaritat.

Així doncs, els principis del Codi Ètic han de servir de guia a les actuacions de les persones membres de la Fundació. Cal entendre que qualsevol comportament inadequat d'una persona membre de l'entitat pot impactar negativament en la reputació de la Fundació. Això comprèn des d'actuacions contràries a la legalitat i als principis estructurants de l'acció de la Fundació (maltractament i explotació de persones, contaminació ambiental, evasió fiscal, etc.) fins a qüestions no necessàriament il·legals, però que sí que atemptin contra els principis envers les persones ateses recollides en el Codi Ètic. S'inclouen aquí també la falta de respecte cap a persones o idees diferents, les actituds agressives i la violència verbal, o el fet de pertànyer a un grup o organització que no respecti la democràcia i els drets humans i promogui comportaments discriminatoris (entre d'altres). De fet, qualsevol comportament similar per part d'una persona membre de la Fundació suposaria un efecte negatiu en la reputació de la Fundació i, per tant, en la seva capacitat d'actuació, més encara si que tingués ressonància mediàtica.

En conseqüència, les persones representants de les entitats membres de la Fundació han de procurar regir-se pels principis continguts al Codi Ètic i han d'evitar aquelles situacions que puguin tenir un efecte potencialment negatiu en la reputació de la Fundació. Això és especialment important per a les persones que tinguin responsabilitats al Patronat o a l'Equip coordinador i que intervinguin de forma sovintejada als mitjans de comunicació. La seva exposició pública hauria d'estar associada a un alt grau de seguiment dels principis recollits en el Codi Ètic de la Fundació. No només perquè podrien afeblir-ne l'abast i l'efectivitat de manera sensiblement i durable, sinó perquè suposarien una contradicció amb el sentir i la pràctica de la Fundació en sí mateixes.

Alguns exemples d'impacte en la reputació de l'entitat són:

- La realització d'un acte o conducta il·legal o il·lícita.
- Qualsevol comportament que atempti contra la dignitat de les persones i els seus drets.
- Qualsevol tipus de tracte discriminatori cap a qualsevol persona, sigui en públic o privat.

5.3. Situacions vinculades a l'exposició pública

La Fundació reconeix el pluralisme de la societat i garanteix l'autonomia de les persones que la formen. En aquest sentit, és cabdal que la Fundació es mantingui al marge de causes polítiques o religioses que no estiguin directament relacionades amb la seva missió. Com entitat del tercer sector social realitzem una importantíssima labor de sensibilització relacionada amb les persones i els col·lectius en situació de vulnerabilitat, entre d'altres. En conseqüència, la gestió de la nostra imatge pública i de l'exposició mediàtica de les persones portaveus és essencial per a l'efectivitat de la nostra activitat de conscienciació.

Això implica, per una banda, que les persones en situació de responsabilitat evitin els comportaments públics d'adhesió o de suport a aquelles opcions ideològiques, religioses o partisans que no generin un consens entre els membres del Patronat. La persona membre de l'entitat haurà de saber distingir entre la seva ètica personal i l'ètica de l'organització, i comprendre que a major nivell de poder dins de l'entitat, major grau de responsabilitat envers la mateixa, i per tant menor rellevància de l'ètica personal en relació a l'ètica de l'organització.

Per altra banda, la Fundació s'abstindrà de posicionar-se políticament fora del consens del Patronat, això és, en relació als principis de democràcia, llibertat, justícia social i universalitat reflectits en el Codi Ètic. En conseqüència, la Fundació no s'adherirà a cap manifest o organització que no respecti aquests principis, ni establirà relacions amb aquells grups o organitzacions que hagin actuat o manifestat opinions anti-democràtiques o que vulnerin els drets humans i socials.

Més concretament, això implica les consideracions següents:

- Les persones membres del Patronat de la Fundació i de l'Equip coordinador de la Fundació no podran donar suport públic a una opció política ni presentar-se a unes eleccions. Si manifesten una forta vocació política, hauran de triar entre la seva implicació en la lluita política i la seva posició de responsabilitat a la Fundació. Per contra, les persones membres de l'Equip tècnic, a causa del seu menor grau de responsabilitat i, per tant, de representació de l'entitat, sí que podran donar suport a una opció política, si bé en cas de sortir elegides o d'assumir un càrrec públic hauran de manifestar públicament que el seu encàrrec a l'entitat i la seva responsabilitat política no estan relacionades.
- Així mateix, en el cas d'iniciar una ronda de contactes amb les forces polítiques de determinada institució, la Fundació contactarà amb totes les que hi tinguin representació al marge de les possibles afinitats o discrepàncies organitzatives i/o personals.
- Les persones membres del Patronat i de l'Equip coordinador de la Fundació hauran d'evitar l'ús, als seus perfils i missatges a les xarxes socials, de qualsevol simbologia política que no generi un consens entre els membres de la Fundació. En canvi, les persones membres de l'equip tècnic sí que la podran utilitzar.
- Les persones membres de la Fundació, independentment del seu grau de responsabilitat, quan organitzin o assisteixin a un acte públic organitzat per la Fundació, o quan participin com a convidats a un acte extern en representació de la Fundació, hauran d'evitar qualsevol manifestació verbal o simbòlica, explícita o implícita, que indiqui una opció política que no estigui directament relacionada amb la missió de l'entitat.

- Les persones membres del Patronat i de l'Equip coordinador de la Fundació, en les seves compareixences públiques, hauran d'evitar lluir aquells elements de simbologia religiosa que no hagin estat consensuats entre les entitats membres de la Fundació.
- Cal tenir en compte i posar en valor la diversitat implícita en la Fundació. Els principis de democràcia i pluralisme han de guiar les actuacions de la Fundació i, allà on manqui el consens, caldrà abstenir-se d'una posició institucional o d'expressar una opinió que podria ser particular. En qualsevol cas, la Comissió de seguiment del Codi Ètic assessorarà i acompanyarà el debat en aquells assumptes on la frontera entre allò cívica i allò polític sigui més porosa i sorgeixin dubtes.

5.4. Situacions relacionades amb la percepció de recursos de la Fundació

La Fundació té Catalunya com a àmbit d'actuació, tot i que principalment desenvolupa les seves accions a la província de Girona. L'amplitud del territori en qüestió pot provocar que membres de l'entitat hagin de desplaçar-se a d'altres ciutats i municipis, i haver-hi de menjar i, si s'escau, haver de passar-hi de pernoctar. També pot succeir que la participació a una trobada, congrés... requereixi un desplaçament a una altra ciutat fora de Catalunya, donant-s'hi necessitats de despesa similars. En conseqüència, la Fundació pot haver de destinar recursos econòmics a compensar les despeses de transport, alimentació i allotjament de la persona que s'hagi hagut de desplaçar.

Tanmateix, com és ben sabut, les entitats socials duen a terme la seva actuació partint d'un pressupost sovint molt limitat. Esdevé doncs necessari definir els límits de les despeses reemborsables, tant a partir de les categories de referència (bitllet d'avió en classe econòmica, dinar de menú, etc.), com dels costos mitjos de la ciutat o del territori del desplaçament. En qualsevol cas, la persona que hagi de viatjar haurà de ser conscient que es tracta d'un desplaçament de feina, no de lleure, i que cal aplicar-hi un principi de contenció.

La Fundació reemborsarà les despeses en les que la persona hagi incorregut per assistir a un acte o reunió en nom de la Fundació i per petició expressa de la mateixa organització com s'especifica a continuació:

- Els bitllets de tren, d'avió o d'autobús es compraran amb antelació i correspondran a passatges de classe econòmica. La persona que hagi de viatjar haurà d'aportar un comprovant de pagament del bitllet, si és el cas, i de la realització del viatge.
- La compra del bitllet es realitzarà coordinadament amb l'Àrea d'Administració. El límit dels costos per menú i pernocta, com el preu del quilometratge, quedaran recollits en el Pla d'Acció.
- Si s'utilitza el cotxe particular per assistir a reunions, actes..., el preu del quilometratge, quedarà recollit en el Pla d'Acció. No es pagaran pàrquings ni zones blaves. En el cas d'haver de deixar-lo, caldrà justificar-ne el motiu (per exemple, no arribar tard, pluja...).
- En el cas que la Fundació consideri que, en tant afavoreixen l'establiment de contactes amb altres actors, és oportú participar de certs àpats o allotjar-se en establiments que superin aquest preu (per exemple, perquè és el que l'organització de l'esdeveniment facilita), la despesa s'haurà de fer pública i justificar (veure Annex 1).
- Les despeses d'oci aniran a càrrec de la persona que efectui el desplaçament.

5.5. Situacions vinculades a la recepció i entrega d'obsequis

En el marc de les relacions amb altres actors, l'intercanvi de regals o obsequis és un fet. No obstant, cal treballar activament per evitar que aquestes cortesies no es puguin confondre amb prebendes o suborns i garantir la independència de la Fundació. D'acord amb els principis de transparència i independència de la Fundació, qualsevol regal o obsequi rebut haurà de ser registrat (veure Annex 2). Així mateix, i per garantir la reciprocitat i la coherència, el valor màxim dels regals rebuts haurà de prendre com a referència el valor màxim dels regals que la Fundació faci, actualment 50€.

Davant d'un regal, es procedirà com segueix:

- Caldrà abstenir-se d'acceptar regals o obsequis amb un valor que s'estimi superior al valor màxim estipulat (50€), o susceptibles d'afectar la independència de la persona membre de la Fundació.
- Si el regal és per a una persona concreta, caldrà declarar-lo i registrar-lo.
- Si el regal és per la Fundació, i és d'ús particular, es procedirà a un sorteig entre l'equip d'iguals. Si és d'ús col·lectiu, se'l quedarà l'entitat. En qualsevol cas, es registrarà i s'especificarà la destinació final del regal.
- En el registre constarà la persona receptora del regal, la donant (nom, càrrec i entitat), la descripció i el valor orientatiu del regal i què se n'ha fet (qui se l'ha quedat o si s'ha sortejat).
- En el cas que sigui la Fundació qui faci el regal, igualment s'haurà de registrar.
- Aquest registre serà públic i s'afegirà a la Memòria general anual de la Fundació, i estarà disponible a l'apartat de transparència del web.

5.6. Agenda pública

Per garantir el bon govern i la transparència, és fonamental que quedi constància de la labor en tant a grup d'interès de la Fundació (veure Annex 3). Més enllà de les sinèrgies i relacions amb altres agents amb qui es treballa conjuntament, hi ha l'acció de la Fundació com a grup d'interès, amb la que es busca influir en l'agenda pública i en actors polítics, socials o econòmics. Totes les trobades de la Fundació en tant que grup d'interès, amb institucions, entitats, grups d'interès, agents polítics, econòmics i socials o empreses, cal que siguin registrades. Així mateix, aquesta informació serà pública.

Per tant, les agendes del Patronat (presidència) i de l'Equip coordinador (direcció) es regiran segons les següents condicions:

- La Fundació ha de tenir un registre de totes aquestes trobades on consti: la persona o persones membres de la Fundació que hi han participat; amb qui s'han reunit (nom i càrrec de les persones i l'ens a qui representen); on i quan s'han reunit; quins assumptes s'hi han tractat.
- Aquest registre ha de ser públic, s'afegirà a la Memòria general anual de la Fundació, i estarà disponible a l'apartat de transparència del web.
- En cap cas, la Fundació no es reunirà amb persones o entitats que no respectin la democràcia o els drets humans o que promoguin la discriminació per qualsevol motiu.

6. IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT

El Patronat és l'encarregat de donar a conèixer aquest Codi de Bon Govern i de Conducta a les persones membres de la Fundació i d'aconseguir que totes elles es comprometin a llegir-lo i a respectar-lo. La Comissió de seguiment del Codi ètic s'ocuparà d'avaluar la implementació, el seguiment i els resultats del Codi de Bon Govern i de Conducta. La Comissió elaborarà els indicadors necessaris i en definirà la periodicitat del seguiment, que en cap cas serà inferior a un cop a l'any. Alhora, la Comissió també serà l'encarregada de garantir l'actualització periòdica del present Codi, prèvia crida a la participació de totes les persones membres de la Fundació que hi tinguin interès. Es cercarà que els processos d'actualització comptin amb una forta participació, provocant una relegitimació successiva del Codi de Bon Govern i de Conducta al llarg del temps.

6.1. Formació sobre qüestions ètiques

Tant el Codi ètic com el present Codi de Bon Govern busquen incorporar la reflexió ètica i afavorir espais de deliberació col·lectiva i de foment de l'intercanvi, la confiança i la transparència. La força d'ambdós documents rau en el fet que l'adhesió deriva dels espais d'intercanvi i confiança dels quals emergeix i que, per tant, és voluntària. La seva implementació no pot dependre de les possibles sancions ni de polítiques punitives. Al contrari, el Codi ètic i el Codi de Bon Govern són eines que han de servir per a un aprofundiment en la democràcia i la transparència de la Taula i una millora de l'organització mateixa.

És per això que la Fundació es compromet a oferir formació ètica a totes les persones membres de la Fundació, procurant que la difusió del Codi Ètic i del Codi de Bon Govern vagi de la mà del debat i la deliberació. Més enllà de la difusió dels Codis, la Fundació crearà espais de formació i d'intercanvi que facilitin la integració de l'ètica organitzativa en el dia a dia. Totes les persones membres de la Fundació rebran un mínim de formació ètica, tant l'equip tècnic, com l'Equip coordinador i el Patronat. En qualsevol cas, a més responsabilitat dins l'organització, més formació en aspectes ètics per tal d'assentar no sols uns documents sinó, sobretot, una forma de fer que els transcendeixi i consolidi l'ètica organitzativa d'acord amb la forma de fer i la missió de la Fundació.

6.2. Canal ètic

Per tal de garantir l'actualització, la bona entesa i el compliment del Codi Ètic i del Codi de Bon Govern de la Fundació, es posa a disposició de totes les persones membres de la Fundació i la ciutadania en general un canal específic de comunicació. Aquest canal ha de servir per fer arribar qualsevol dubte o inquietud relatives a l'ètica de la Fundació, les persones que en formen part o que s'hi relacionen.

El canal ètic tindrà format digital i permetrà l'anonimat de qui s'hi posa en contacte. La informació rebuda serà gestionada per la Comissió de seguiment del Codi ètic de la Fundació, que emprendre les mesures oportunes.

6.3. Obligatorietat i règim sancionador

El present Codi de Bon Govern i Conducta busca concretar allò establert en el Codi ètic i ho fa amb vocació d'ésser vinculant. El seu compliment i adscripció ha de dependre dels espais d'intercanvi, debat i formació dels que n'és fruit. No obstant això, la Taula considera necessari que certes conductes, actituds o decisions que suposin una infracció del Codi ètic o del Codi de Bon Govern puguin esdevenir sancionables.

Per tant, qualsevol incompliment d'aquest Codi haurà de ser comunicat a la Comissió de seguiment del Codi ètic de la Fundació, per tal que valori l'actuació a seguir. Serà potestat de la Comissió valorar cada cas i considerar les mesures a emprendre, que poden incloure recomanacions, formacions ètiques en determinats assumptes o dirigides a certs col·lectius de la Fundació o l'oportunitat d'una sanció. En el cas que la Comissió consideri la sanció, traslladarà les consideracions adients i la proposta de sanció a l'Equip coordinador o al Patronat, segons correspongui. Seran aquests els que prenguin les mesures que considerin oportunes que, si s'escau, hauran de ser ratificades a les reunions ordinàries o extraordinàries del Patronat.

7. ELS VALORS DE LA FUNDACIÓ SERGI

7.1 Fonamentals, de l'entitat

Molts són els valors que menen a la Fundació a treballar per la Missió abans esmentada, però n'hi ha uns de fonamentals que podríem dir que engloben la resta:

Democràcia: com a valor polític fonamental que emmarca qualsevol acció de la Fundació des dels seus orígens i que en llur exercici inclou el respecte a la diversitat. Entenem que la democràcia inclou el diàleg, tant com a valor i com a mitjà. El diàleg com la capacitat humana de raonar, enraonar i trobar solucions en un context d'igualtat d'oportunitats, de respecte, en definitiva, de democràcia.

Justícia social: com a valor ètic de referència per a transformació social i per a la lluita contra les desigualtats i per a l'equitat, el desenvolupament de les màximes potencialitats de les persones i els col·lectius i el manteniment d'un estat de benestar durador.

Compromís social: com un valor imprescindible per a l'acció socioeducativa formativa i comunicativa en aportar més a la relació educativa que l'obligació contractual, que reflecteix el creure en les possibilitats de superació de les situacions per part de les persones i col·lectius.

Esperit crític: per defugir postures dogmàtiques, etnocèntriques, corporativistes i anacròniques. Aquest esperit crític mena a la bona disposició al canvi, a la capacitat de redefinir-se, redimensionar-se, repensar-se i, per tant, canviar els mètodes, les accions, l'organització, sense que això suposi posar en qüestió la missió, ans tot el contrari.

Corresponsabilitat: valor fonamental que inspira la metodologia de treball de bon nombre d'accions, que té la seva traducció pràctica en el treball en xarxa i en la cooperació. Partim de la idea que per a la superació de les situacions de desigualtat cal que els diversos agents socials prenguin partit que els pertoca des de la funció que ocupen. Pel que fa específicament a la cooperació, se centra en compartir l'anàlisi, la recerca de solucions, l'establiment d'objectius, el desenvolupament de les accions i la seva avaluació, amb totes les persones, grups, professionals, institucions que estan implicats en els processos de desenvolupament humà i social de persones i grups.

7.2 Dels projectes

Hi ha uns valors especials que fan que els projectes i accions de la Fundació es diferenciïn d'altres:

Rigor: adaptats a les necessitats i les demandes, progressius, estructurats, pensats amb criteris professionals i ben gestionats.

Participació: enxarxats, comptant amb l'opinió i el treball dels propis beneficiaris i d'altres professionals, membres de la comunitat.

Multidimensionalitat: els projectes i les accions s'emmarquen en visions multidimensionals que permeten enfocaments més integrals i respostes més complexes, integrades i duradores.

Innovació/Creativitat: la capacitat de generar propostes noves, diferents, des d'anàlisis compartides i multidimensionals.

Sostenibilitat: que tenen prevista la seva durabilitat en el temps, ja sigui perquè hi ha recursos econòmics disponibles, com perquè la seva metodologia i forma organitzativa assegurin la seva continuïtat mentre sigui necessària a fi d'obtenir els objectius desitjats.

7.3 De l'Equip humà

Per poder formar part de l'Equip humà s'han de compartir plenament els valors de l'entitat, ja que són aquests valors els que donen sentit a totes les accions, projectes, estratègies que desenvolupa l'entitat.

D'altra banda, en el seu dia a dia, els valors que donaran sentit al funcionament de l'equip, a la seva forma d'organitzar-se i de treballar són, fonamentalment:

Respecte a la persona: qualsevol de les interaccions amb les persones s'ha de basar en el respecte a la seva idiosincràcia, el seus tempos, les seves pors i grandeses, sense que això no ens faci caure en relativismes, proteccionisme i, en definitiva a desresponsabilitzar a les persones de les seves accions i situacions personals. Pren encara més dimensió en aquells contextos d'intervenció on es barregen maneres de ser i fer, cultures, identitats diverses.

Professionalitat: que exigeix l'acció a desenvolupar a partir d'unes competències professionals adquirides i unes qualitats per aplicar rigorosament estratègies, metodologies i eines amb una intencionalitat socioeducativa honesta i que és capaç d'avaluar el treball críticament la seva qualitat, l'oportunitat i l'ús adequat.

Humilitat: que ens fa ser capaços de reconèixer els nostres límits, errors i saber reconèixer les aportacions, els aprenentatges que les persones ens fan. Això és de vital importància atesa la multidimensionalitat de molts dels projectes i la necessitat de treballar professionals de diverses disciplines i amb experiències d'intervenció diferents.

Honestedat: que ens permet ser i mostrar-nos tal com som, sense generar ambigüitats, mentides, falses expectatives i permetent-nos actuar amb coherència. Honestedat que es palesa a nivell d'organització en la transparència i la comunicació en la presa de decisions i el traspàs d'informació

Companyerisme: en aquest valor s'ha de centrar el treball en equip, saber posar-se al lloc de l'altre, amb disposició d'ajuda, sense generar dependències ni competitivitat, compartint reptes i exigències.

Il·lusió: ens permet generar un entorn de benestar davant les situacions d'adversitat en les que solem treballar. Permet generar contextos que afavoreixen enfrontar-se a les dificultats de forma diferent, amb més energia, amb la confiança en un mateix i en els altres.

Annex 1. JUSTIFICACIÓ DE DESPESES EXTRAORDINÀRIES

Esdeveniment:	
Lloc i data de realització:	
Cost total:	Sobrecots:
Persones participants:	
Motius que justifiquen la despesa:	
Resultats assolits o esperats:	

Annex 2. REGISTRE D'OBSEQUIS

Data de recepció:	
Persona / Àrea receptora:	
Donant:	Nom:
	Càrrec:
	Entitat:
Descripció de l'obsequi:	
Valor orientatiu:	
Persona / Àrea receptora final:	

Annex 2. AGENDA PÚBLICA

Data i lloc de la reunió:
Persona o persones membres de la Fundació participants
Altres participants (nom, càrrec i ens a qui representa):
Assumptes tractats:



fundaciosergi.org

Pl. Lluís Companys, 12

17003 Girona

Tel. +34 972 213 050

info@fundaciosergi.org



[Twitter](#) | [Instagram](#) | [Facebook](#) | [Linkedin](#) | [YouTube](#)