



**FUNDACIÓ
BARÇA**

25
aNYS

Codi de Conducta

de la

Fundació Barça

Barcelona, octubre del 2019

Índex

1. La Fundació Barça: valors, missió i visió	
2. Per què i per a qui un codi de conducta?	
3. Codi de Conducta de la Fundació Barça	
Punt 1. La relació amb els destinataris dels programes i de les aliances	
Punt 2. La relació entre els professionals de la Fundació	
Punt 3. La relació amb els professionals de les contraparts dels projectes i aliances	
Punt 4. La relació amb les administracions públiques (Primer Sector)	
Punt 5. La relació amb les empreses i proveïdors (Segon Sector)	
Punt 6. La relació amb altres organitzacions i fundacions (Tercer Sector)	
Punt 7. La relació amb els patrons de la Fundació	
Punt 8. La relació amb els donants de la Fundació	
Punt 9. La relació amb el Futbol Club Barcelona	
Punt 10. La relació amb els mitjans de comunicació i les xarxes socials	
Punt 11. La relació amb els voluntaris i estudiants de pràctiques	
Disposicions finals	
4. Signatura i compromís	

1. La Fundació Barça: valors, missió i visió

La Fundació Barça és una organització sense ànim de lucre i amb personalitat jurídica pròpia, l'òrgan de govern de la qual és el Patronat.

La missió de la Fundació és donar suport a la infància i la joventut dels col·lectius més vulnerables mitjançant l'esport i l'educació en valors amb la finalitat de contribuir a una societat més igualitària i inclusiva. El treball de la Fundació parteix de la convicció, ja que l'esport pot constituir un poderós instrument de primer ordre per assolir transformacions i canvis en l'àmbit social, especialment en l'abordatge d'aquells problemes relacionats amb l'exclusió i la marginació social d'infants i joves que fàcilment poden derivar en inestabilitat social i violència.

Els reptes del món contemporani que afecten els col·lectius més vulnerables, especialment els nens i joves dels entorns més desafavorits, són múltiples. La Fundació ha decidit centrar els esforços en uns quants d'entre els més urgents: la violència i l'exclusió social. Al seu Pla Estratègic hi concreta les línies d'acció següents: La prevenció de la violència, i de la inclusió social de nens i nenes en risc d'exclusió. L'accés a l'educació i els reforços educatius.

Sota aquestes línies, la Fundació Barça desenvolupa els programes següents: Programa de Prevenció del Bullying; Programa de prevenció de la violència juvenil en contextos violents; Programa de Benestar Emocional Pediàtric; Programa de cura i suport a nens i comunitats refugiades; Programa d'integració de nens en risc d'exclusió social; Programa d'inclusió destinat a nens amb discapacitats; Programa d'accés i reforç educatiu.—.

La capacitat d'impacte i de lideratge de la Fundació són molt alts, tant per l'abast de les seves actuacions, com pel component emocional i de pertinença del Club, un club esportiu conegut arreu del món i vinculat a una ciutat capdavantera en molts sentits. L'alt impacte de les seves actuacions, així com les altes expectatives de coherència moral per part dels seguidors del Club, fan que les actuacions esmentades hagin de ser especialment curoses en matèria ètica. Per això, les actuacions destinades a complir la missió de la Fundació han de passar per una rigorosa adhesió a una sèrie de valors. De l'ampli ventall de valors existents, la Fundació en prioritza vuit de fonamentals, que són els propis del Club, i que determinen el tarannà d'una fundació bolcada amb convenciment i determinació a l'augment del benestar d'infants i joves d'arreu.

La totalitat d'aquests vuit valors determina, doncs, l'ADN ètic de la Fundació: no només els *objectius* de la Fundació han d'estar basats en aquests valors, sinó que els *mitjans* per

aconseguir-los –és a dir, el conjunt d’actuacions destinades a satisfer la missió de la Fundació– també han de moure’s dins del terreny delimitat per aquests valors. Amb l’establiment d’uns valors innegociables, la Fundació evita els riscos que es derivarien de cenyir-se exclusivament a una ètica conseqüencialista (és a dir, que determina allò que està bé només en funció de les conseqüències que comporta l’acció en qüestió). Combina, així, els avantatges de l’ètica conseqüencialista amb els d’una ètica de tipus principialista (l’establiment d’una sèrie de principis o de valors que no poden sacrificar-se per a l’assoliment d’un bé considerat superior).

Els vuit valors del Club¹ que orienten l’actuació de la Fundació són els següents:

- **INTEGRITAT**: la rectitud i la coherència interna a l’hora d’obrar, que exclouen la possibilitat de sacrificar la fidelitat a la justícia per a l’assoliment d’altres metes.
- **RESPONSABILITAT**: l’atenció curosa i escrupolosa de les tasques encomanades, i la minimització de les conductes de risc.
- **TRANSPARÈNCIA**: la pràctica de posar a disposició dels ciutadans de manera accessible la informació relativa a l’activitat de l’organització, el seu finançament, les seves aliances i els seus actors, amb la finalitat de contribuir a generar un clima de confiança, i que no pot anar en detriment de la protecció de la intimitat de les persones i el manteniment de la confidencialitat, quan escaigui.
- **RESPECTE**: com a resultat de la consideració de la dignitat de totes les persones, la delicadesa en el tracte cap a tothom, independentment de la seva condició, i la cura en l’expressió sobre qualsevol qüestió, independentment de l’opinió personal que se’n tingui.
- **ESFORÇ**: la dedicació a una causa amb un grau de perseverança i d’intensitat especialment alts.
- **AMBICIÓ**: el desig d’assolir fites especialment exigents i de posar els mitjans per a aconseguir-les.
- **TREBALL EN EQUIP**: una pràctica de treball en la qual es combina la divisió de tasques segons les aptituds de cadascú amb el treball col·laboratiu, i que supedita l’èxit individual a l’èxit del grup.

¹ Els següents valors són els que es referencien en el Codi Ètic del FC Barcelona

- **HUMILITAT**: una actitud davant dels altres que consisteix a no magnificar les pròpies fortaleeses i que és resultat de la consciència de les pròpies limitacions i la pròpia vulnerabilitat.

El repte de tota entitat que aspiri a ser una organització ètica és aconseguir que tots els actors implicats se sentin seus els valors que la fonamenten i s'hi comprometin, de manera que la totalitat dels valors amari totes i cadascuna de les accions de l'organització. Ara bé, arran de la seva naturalesa, els vuit valors enumerats són inevitablement generals i abstractes; cal concretar-los en un conjunt de pràctiques concretes i identificables. És per això que la Fundació decideix dotar-se d'un codi de conducta, que serà signat per tots els patrons, empleats i voluntaris de la Fundació Barça.

2. Per què i per a qui un codi de conducta?

La Fundació Barça ha resolt, en el marc del seu pla estratègic, dotar-se d'un codi de conducta perquè sigui el referent de comportament dels seus treballadors, patrons i directius.

Un codi de conducta és un document que té diversos objectius:

- a) Explicitar els valors que inspiren una organització.
- b) Promoure bones pràctiques professionals.
- c) Cohesionar l'organització.
- d) Garantir i millorar, si és possible, la qualitat dels serveis que s'hi presten.

Una organització que es dota d'un codi de conducta és una organització que procura i té cura de manera proactiva del benestar tant dels seus membres com dels destinataris de la seva missió.

Això s'assoleix principalment per mitjà de la cura de les seves relacions, tant internes com externes, que en aquest cas són: les relacions amb els destinataris dels seus programes i aliances, les relacions entre els mateixos treballadors, les relacions amb les empreses i els proveïdors, les relacions amb els seus patrons i els seus donants, les relacions amb les administracions públiques i amb les empreses del Tercer Sector, les relacions amb els professionals dels mitjans de comunicació. Sense oblidar la relació amb l'entitat mare, el Futbol Club Barcelona.

En resum, un codi de conducta aporta un model de comportament desitjable, mostrant com han de ser les relacions de tots i cada un dels professionals de l'organització amb els que són els seus interlocutors habituals, bo i considerant els principals terrenys de joc. I ho expressa de manera clara i concisa en un text articulat, que és també un document que implica un compromís per part de tothom en el seu compliment.

El present Codi ha estat elaborat amb la participació de tots els professionals de la Fundació a partir d'un treball participatiu que ha comptat amb l'assessorament d'un equip d'experts de la Catedra Ethos de la Universitat Ramon Llull, que han orientat i recopilat les aportacions. Té, doncs, l'altíssim valor d'estar fonamentat en el saber i l'experiència dels mateixos treballadors.

El present Codi ha estat aprovat pel màxim òrgan de govern de la Fundació, el seu Patronat.

3. Codi de Conducta de la Fundació Barça

Punt 1. La relació amb els destinataris dels programes i de les aliances

La naturalesa dels programes de la Fundació és molt diversa. En aquest Codi es considerarà «destinatari» dels programes el seu beneficiari directe i indirecte, que principalment són nens i nenes menors de divuit anys, de tot el món i en situació de vulnerabilitat. Segons les característiques particulars de cada programa també es considerarà «destinatari», a més a més dels infants, les seves famílies. O, donat el cas, un col·lectiu determinat de persones adultes.

Article 1.1: El principal objectiu de la Fundació és el benestar integral (físic, psíquic, social, emocional) de la persona destinatària dels programes i aliances. Tots els esforços professionals i tots els recursos estructurals han d'estar al servei del seu benestar i de la seva promoció com a persona.

Article 1.2: La persona destinatària és un subjecte de drets i de deures, capaç de prendre decisions lliures i responsables. Per aquest motiu ha de ser tractat com un subjecte actiu i se'n ha de respectar i potenciarà l'autonomia i les decisions.

Article 1.3: En el cas de destinataris menors d'edat –o de persones en general– que no tenen competència per decidir de manera lliure i responsable, s'han de respectar les decisions que prenguin els seus pares o representants legals orientades al benestar de la persona en qüestió.

Article 1.4: El tracte amb els destinataris ha de respondre al principi d'equitat. En cap cas un destinatari ha de ser objecte de discriminació per motius de gènere, d'origen, d'ètnia, de creences polítiques o religioses, de poder adquisitiu o per qualsevol altre aspecte. Tampoc se'n ha de fer burla o escarni.

Article 1.5: Atès que un elevat volum dels programes i aliances de la Fundació es desenvolupen a altres països, molts d'aquests amb cultures diferents de la pròpia, en el tracte quotidià amb els destinataris s'ha d'actuar tenint el màxim respecte i sensibilitat envers les expressions culturals que els són pròpies i que configuren la seva identitat.

Article 1.6: En cas d'haver de prioritzar l'atenció, o d'haver de decidir sobre qüestions en què col·lideixen interessos de diferents agents, els professionals s'han de decantar sempre per protegir les necessitats i els interessos de les persones més vulnerables, especialment dels infants.

Article 1.7: S'ha de tractar cada destinatari d'una manera integral i personalitzada, atenent a les seves necessitats individuals i considerant les seves possibilitats, capacitats i entorns familiars i socials.

Article 1.8: S'ha de respectar el temps i l'espai privat del destinatari. En el cas dels destinataris menors d'edat, els professionals han d'actuar amb una cura i atenció especials en aquelles situacions que són considerades «situacions de risc» per al menor d'edat. En aquests casos s'ha d'actuar segons les directrius que marquen els protocols de la Fundació.

Article 1.9: S'ha de complir el principi de confidencialitat, que es tradueix en l'imperatiu de mantenir el secret professional. S'ha d'entendre per secret professional tota aquella informació sobre la seva vida que el destinatari del programa, els seus familiars i/o els membres de l'equip professional, no vulguin que es difongui. Aquesta informació només s'ha de poder revelar en cas d'ordre judicial i en cas que mantenir-la en secret tingui unes conseqüències clarament pitjors que revelar-les, tant sobre terceres persones com sobre la mateixa persona si és menor d'edat o no té una competència cognitiva suficient per comprendre l'abast de la qüestió que hi ha en joc. S'ha de vetllar especialment per aquest punt en el cas de les subcontractacions i de les aliances amb terceres parts.

Article 1.10: A fi d'evitar qualsevol forma d'estigmatització, s'ha de preservar confidencialment la informació relativa als orígens, la història de vida i les vinculacions familiars i afectives de la persona destinatària, sense emetre judicis de valor. En cas d'haver de compartir informació d'aquest tipus s'ha de ser curós en les formes, empàtic i sensible, i s'ha de compartir només amb qui sigui estrictament necessari.

Article 1.11: S'ha d'evitar, sempre que no sigui estrictament necessari, posar per escrit informació personal dels destinataris. Quan s'hagi de consignar per escrit informació relativa als destinataris dels programes s'ha de ser especialment prudent amb l'ús del llenguatge, procurant no etiquetar les persones o els col·lectius ni emetre judicis de valor.

Article 1.12: La veracitat ha de regular les relacions i les comunicacions entre els professionals i els destinataris dels programes, que han de poder comprendre el que se'ls comunica i el que s'espera d'ells. Això comporta, especialment en el cas dels destinataris menors d'edat, de destinataris amb diversitat funcional que afecti la seva competència cognitiva, o bé de destinataris d'altres cultures, haver de fer un esforç per articular un llenguatge clar i pedagògic, adaptat al seu moment maduratiu, a les seves capacitats i a la seva cultura.

Article 1.13: Els professionals s'han d'esforçar per transmetre la finalitat educativa dels projectes de la Fundació i els valors institucionals als destinataris dels projectes i al seu entorn. En la mesura que puguin han d'animar els destinataris a participar activament en el disseny dels projectes que els són adreçats.

Article 1.14: Tot i que la finalitat de la Fundació i dels seus programes i aliances no és la detecció del talent esportiu, si un possible talent esportiu es descobreix de manera espontània en el decurs d'algun dels projectes, s'ha de procurar canalitzar-lo adequadament i amb discreció, atenent i vetllant per l'interès superior del menor d'edat.

Article 1.15: Amb els destinataris dels programes cal generar relacions sanes i cordials en les quals predomini el respecte mutu i que propiciïn la formació d'un bon vincle educatiu. Per aquest motiu caldrà procurar i vetllar per assolir una distància professional òptima a fi de no crear relacions de dependència ni, si es tracta de menors d'edat, situacions de risc.

Article 1.16: Els professionals han de tractar amb equitat les famílies dels destinataris dels programes, sense caure en cap tipus de discriminació positiva ni negativa, independentment dels seus orígens i de les seves característiques sociodemogràfiques.

Article 1.17: S'ha d'informar les famílies d'allò que els concerneix, de manera clara i adequada, en els llocs i moments oportuns i verificant sempre que la informació transmesa hagi estat ben compresa.

Article 1.18: Dels destinataris dels programes i les seves famílies s'espera una conducta apropiada, una bona relació amb els professionals de la Fundació i un aprofitament dels recursos que aquesta posa al seu abast. En cas d'una falta greu de comportament, un desapropiament del programa o un malbaratament dels recursos, s'ha de poder valorar l'expulsió d'un destinatari del programa en el qual participa.

Article 1.19: En cas que un professional detecti una situació de desprotecció d'un destinatari, especialment si es tracta d'un infant, cal denunciar-la a l'autoritat competent. Si l'incompliment fa referència a la vulneració del Codi de Conducta cal denunciar-la, pel canal establert, al Departament de Compliance.

Punt 2. La relació entre els professionals de la Fundació

Pel que fa als professionals de la Fundació, cal diferenciar dos nivells de responsabilitat: la dels treballadors i la dels líders o caps d'àrea. Els líders i caps han de vetllar per l'excel·lència pel que fa al seu comportament i el compliment del Codi de Conducta atesa la projecció social de la seva conducta. D'aquesta manera, han de predicar amb l'exemple per esdevenir un model a seguir.

Article 2.1: La relació entre els professionals de la Fundació ha d'estar inspirada, en tot moment, per l'esperit de col·laboració i de cooperació, tot sabent que la cohesió interna és indispensable per a un bon assoliment dels objectius, així com per gaudir d'un clima laboral saludable i gratificant.

Article 2.2: Els professionals s'han d'ajudar mútuament tenint en compte sempre el benestar del destinatari final dels programes. Una bona definició de rols i de tasques ha d'ajudar a assolir aquesta fita, així com una adequada estructuració i gestió dels espais i dels temps que són compartits.

Article 2.3: Entre els professionals s'ha d'establir una relació justa i equitativa. Cap professional ha de ser objecte de discriminació per raó d'origen, d'ètnia, de sexe, d'edat, de creences polítiques o religioses, de situació econòmica o d'altres característiques.

Article 2.4: Els líders i caps han de vetllar especialment perquè s'implementin les directrius i polítiques antidiscriminació de manera activa i efectiva, promovent la paritat de gènere a la seva plantilla i la inclusió de persones amb diversitat funcional, a fi que els ideals de la Fundació esdevinguin una realitat tangible.

Article 2.5: Els professionals han de tenir cura del llenguatge tant en el seu ús en públic com en privat, fent que sigui sempre respectuós i no discriminatori. No es poden tolerar comentaris masclistes o racistes, ni el tracte vexatori.

Article 2.6: Cada professional ha de ser reconegut i valorat per l'organització en virtut de la seva competència i del rol que hi desenvolupa. S'ha de respectar escrupolosament la seva vida privada i preservar la informació confidencial que el concerneix.

Article 2.7: Tot professional té el deure de respectar l'autonomia dels altres professionals, els seus criteris i estils laborals sempre que es desenvolupi harmònicament amb el conjunt de l'organització.

Article 2.8: Els professionals han de treballar en equip i col·laborar activament en la presa de decisions col·lectives, aportant la informació que els sigui requerida i facilitant un clima adequat per a l'entesa i la fluïdesa comunicativa. Per a un bon assoliment d'aquesta fita és important que els espais de trobada siguin els adequats i els moments i els canals de comunicació estiguin ben definits.

Article 2.9: Els professionals han de vetllar perquè la informació rellevant que sigui d'interès general circuli per tot l'organigrama de l'organització. La informació ha de ser fluïda en tots els sentits, dels treballadors als directius i a la inversa, així com entre les diferents àrees o departaments i entre tots els treballadors.

Article 2.10: A l'hora de contractar personal nou, el procés s'ha de fer atenent als principis de màxima transparència i d'igualtat d'oportunitats.

Article 2.11: S'ha d'acollir els nous professionals en el si de l'organització facilitant-los la seva adaptació, procurant-los una acollida càlida i proporcionant-los la informació necessària per al desenvolupament de les seves funcions.

Article 2.12: Els professionals necessiten tenir cura d'ells mateixos per poder fer la seva funció adequadament. L'organització ha de vetllar per potenciar aquesta cura integral dels equips professionals, posant una atenció especial als equips educatius sobre el terreny i tots aquells que pateixen un desgast i un impacte emocional més alt.

Article 2.13: Els professionals han de ser respectuosos amb l'entorn i tenir cura dels recursos materials i immaterials de l'organització.

Article 2.14: Els professionals han de fer un ús i una gestió responsable, que estigui d'acord amb la normativa i legalitat vigent, de tota la informació interna de la Fundació (que inclou, però no es limita només a: la informació reservada i confidencial, la informació econòmica i financera, les dades personals).

Article 2.15: El personal n'ha de fer un ús estrictament professional i vetllar per la conservació i utilització apropiada de la informació interna i les eines informàtiques que, en tot cas, són propietat de la Fundació. En conseqüència, n'ha de denunciar la pèrdua, destrucció, mala utilització o ús no autoritzat.

Article 2.16: Els professionals tenen el deure de preservar la imatge i reputació de la Fundació en totes les seves actuacions, tant professionals com personals. Són en tot moment «ambaixadors corporatius».

Article 2.17: Els professionals s'han de formar degudament en el Codi de Conducta de la Fundació. A més del compromís amb el seu compliment, n'han de ser promotors actius, bo i fent-ne difusió sempre que puguin i sigui oportú entre els companys de feina, els destinataris dels projectes, els proveïdors i les contraparts i aliances sobre el terreny.

Article 2.18: Els professionals han d'informar de les irregularitats, els incompliments i les actuacions incorrectes observades en relació amb el Codi de Conducta als seus superiors immediats i al Departament de Compliance pels canals establerts per aquest efecte.

Punt 3. La relació amb els professionals de les contraparts dels projectes i de les aliances

S'entenen com a «contraparts» un ampli ventall d'organitzacions i d'empreses, no necessàriament del Tercer Sector, amb les quals la Fundació es relaciona quotidianament per dur a terme el disseny i la implementació dels programes i les aliances estratègiques que vehiculen la seva missió.

Article 3.1: Les relacions amb els professionals d'altres organitzacions s'han de regir pels mateixos principis ètics que les relacions entre els professionals de la Fundació. Per tant, han d'estar presidides tothora per l'esperit de cooperació, pel respecte mutu i per la voluntat de col·laboració, tot facilitant el treball en xarxa en benefici del benestar integral dels destinataris.

Article 3.2: Als professionals de les contraparts se'ls ha d'exigir el mateix grau de comportament ètic que als professionals de la Fundació. Per aquest motiu els professionals han de procurar donar a conèixer el Codi de Conducta de la Fundació entre el personal de les contraparts, especialment a aquelles amb les quals es té relacions de llarga durada.

Article 3.3: Els professionals de les contraparts no són representants oficials de la Fundació. Per tant, no poden actuar com a tals, ni donar-ho a entendre sota cap concepte.

Article 3.4: Les relacions amb professionals d'altres organitzacions d'altres països pot presentar una complexitat addicional ateses les diferències culturals. Per principi s'han de mostrar sensibles i respectuosos amb les maneres de pensar i d'actuar que no són les pròpies, sempre que no vulnerin aquest Codi de Conducta.

Article 3.5: Les relacions amb els professionals d'altres organitzacions han d'estar marcades pel principi d'eficiència. Per evitar confusions, buits o duplicitats en les tasques que s'han de dur a terme, els professionals de la Fundació, en col·laboració amb les contraparts, han de definir bé qui són els interlocutors clau en cada projecte o aliança i fer una adequada distribució de rols i tasques.

Article 3.6: La selecció de les organitzacions i de les empreses que han de fer de contraparts s'ha de regir pels principis enunciats als punts corresponents d'aquest Codi de Conducta, segons pertanyin al Primer Sector (Punt 4), Segon Sector (Punt 5) o Tercer Sector (Punt 6).

Punt 4. La relació amb les administracions públiques (Primer Sector)

La Fundació, per raó de la seva activitat, ha de relacionar-se quotidianament amb les administracions públiques.

Article 4.1: En el cas que la Fundació Barça col·labori amb les administracions públiques s'ha de garantir, en tot moment, la viabilitat i la qualitat dels projectes que duu a terme la Fundació.

Article 4.2: Aquesta relació ha d'estar regulada de conformitat amb la normativa vigent a cadascun dels països on actui.

Article 4.3: La Fundació ha de respectar l'autonomia de criteri de les administracions públiques i també exigir que es respecti la seva pròpia autonomia de criteri.

Article 4.4: La Fundació ha de ser lleial amb els seus compromisos amb qualsevol administració pública i informar de manera transparent del desenvolupament dels seus serveis.

Article 4.5: La relació laboral amb les administracions públiques ha d'estar presidida, en tot moment, per la transparència i per la corresponsabilitat.

Article 4.6: La Fundació ha de triar la col·laboració amb les administracions públiques en virtut de criteris professionals i pensant primerament en el benestar integral de les persones destinatàries.

Article 4.7: La Fundació ha de col·laborar preferentment amb administracions que tinguin mecanismes per lluitar contra la corrupció, el suborn i el blanqueig de capitals.

Article 4.8: La Fundació ha de col·laborar preferentment amb administracions considerant les afinitats amb la seva responsabilitat social corporativa, la seva política d'inclusió i igualtat de gènere i la seva proximitat.

Article 4.9: En el tracte amb les administracions públiques s'ha de respectar la confidencialitat de les informacions a les quals s'accedeixi com a conseqüència de la relació. No s'ha d'utilitzar ni compartir la informació obtinguda per altres fins que no siguin els professionals, tret d'aquelles circumstàncies en què la llei estableixi que és necessari fer una excepció a l'imperatiu de secret professional.

Punt 5. La relació amb les empreses i proveïdors (Segon Sector)

Article 5.1: La relació laboral amb les empreses i proveïdors ha d'estar presidida, en tot moment, per la transparència i per la corresponsabilitat.

Article 5.2: La Fundació ha de triar els seus proveïdors en virtut de criteris professionals i pensant primerament en el benestar integral de les persones destinatàries.

Article 5.3: La Fundació ha de col·laborar amb empreses i organitzacions que respectin: la Declaració Universal dels Drets Humans (ONU 1948), la Declaració relativa als Principis i Drets Fonamentals en el Treball (OIT 1998), la Convenció Internacional dels Drets de l'Infant (UNICEF 1989) i l'Agenda 2030 per al Desenvolupament Sostenible (ONU 2015).

Article 5.4: La Fundació ha de col·laborar preferentment amb empreses que tinguin mecanismes per lluitar contra la corrupció, el suborn i el blanqueig de capitals.

Article 5.5: La Fundació ha de col·laborar preferentment amb empreses que estiguin alineades amb el seu Codi de Conducta. En la mesura que sigui possible ha de procurar que aquest ajust es produeixi en tota la cadena de subcontractacions. La Fundació es reserva el dret de refusar la relació amb una empresa o organització que no s'ajusti als principis d'aquest Codi de Conducta.

Article 5.6: La Fundació ha de col·laborar preferentment amb empreses i organitzacions considerant les afinitats amb la seva responsabilitat social corporativa, la seva política d'inclusió i igualtat de gènere i la seva proximitat. S'ha de fomentar el tracte, sempre que sigui possible, amb proveïdors locals («Km 0»), és a dir, ubicats a la zona on s'estigui implementant un projecte o duent a terme una activitat.

Article 5.7: La Fundació no ha de col·laborar amb empreses o marques i organitzacions del sector armamentista, tabaquer, de begudes alcohòliques ni d'apostes, perquè són contràries a la missió de la Fundació, vulneren els drets de la infància i promouen conductes de risc.

Article 5.8: La Fundació no ha de col·laborar amb empreses i organitzacions que pertanyin a familiars de treballadors de la Fundació, del Club o que hi tinguin algun altre tipus de vincle personal.

Article 5.9: En el tracte amb els proveïdors i les empreses, la Fundació s'ha de regular pel principi de justícia evitant qualsevol forma de discriminació positiva o negativa.

Article 5.10: En el tracte amb els proveïdors i les empreses la Fundació s'ha de regir pel principi de proporcionalitat, basat en un equilibri entre el producte o servei rebut i la contraprestació donada.

Article 5.11: En el tracte amb els proveïdors i les empreses s'ha de respectar la confidencialitat de les informacions a les quals s'accedeixi com a conseqüència de la relació. No s'ha d'utilitzar ni compartir la informació obtinguda per a altres fins que no siguin els professionals, tret d'aquelles circumstàncies en què la llei estableixi que és necessari fer una excepció a l'imperatiu de secret professional.

Punt 6. La relació amb altres organitzacions i fundacions (Tercer Sector)

Article 6.1: Les relacions amb les altres organitzacions del Tercer Sector han d'estar presidides tothora per l'esperit de cooperació, pel respecte mutu i per la voluntat de col·laboració, tot facilitant el treball en xarxa en benefici del benestar integral dels destinataris.

Article 6.2: S'ha de tractar amb equitat totes les organitzacions del sector, sense sucumbir a cap tipus de perjudici i buscant sempre els punts de col·laboració.

Article 6.3: S'ha de respectar escrupolosament l'autonomia de les organitzacions del sector, independentment de la seva rellevància social.

Article 6.4: Les relacions amb les altres organitzacions del sector han de cercar el bé i la complementarietat en les col·laboracions, i evitar tant la burocratització com les duplicacions.

Article 6.5: En la transferència d'informacions que afectin les persones destinatàries, les relacions entre les organitzacions han de ser prudentes i respectuoses i preservar les informacions confidencials de conformitat amb el marc normatiu vigent.

Article 6.6: Ha de formar part dels criteris de selecció de les organitzacions del Tercer Sector i supraorganitzacions (aquelles organitzacions de segon nivell de les quals la Fundació forma part, com ara una federació d'entitats) amb les quals ha de col·laborar valorar que tinguin un codi de conducta i que aquest estigui alineat amb el de la Fundació.

Punt 7. La relació amb els patrons de la Fundació

Article 7.1: L'existència dels patrons és un actiu indispensable per dur a terme la missió de la Fundació. La relació entre la Fundació i els patrons ha d'estar presidida en tot moment pels principis exposats a continuació:

- **Principi de transparència:** les funcions dels patrons s'han de desenvolupar en un marc de transparència, la qual cosa implica el subministrament d'informació clara, íntegra, correcta i verídica que no pugui induir a error o confusió sobre la procedència dels mitjans de finançament i les activitats de la Fundació.
- **Principi de prudència en les inversions:** els patrons han d'optimitzar els recursos financers propis d'acord amb els principis d'eficàcia, economia i eficiència, amb l'objectiu final de satisfer la missió de la Fundació.
- **Principi d'informació:** els patrons han de poder recaptar la informació necessària de la Fundació per dur a terme les seves funcions o, en tot cas, han de rebre informació anticipada sobre tots els assumptes a tractar en cadascuna de les reunions de les quals participin.
- **Principi de compliment normatiu:** la Fundació ha d'actuar complint la llei en tot moment i a tots els territoris, promovent mesures i normativa interna que faciliti la creació d'una cultura de compliment en el si de l'organització i en cadascun dels membres del patronat.
- **Principi de bon funcionament:** el màxim òrgan de la Fundació ha de garantir el funcionament eficient de l'esmentada entitat i, en conseqüència, els patronats han d'actuar amb la diligència, eficiència i lleialtat degudes en el compliment de les seves obligacions.
- **Principi de planificació i seguiment de les activitats:** els patrons han d'aprovar els plans estratègics i les accions de la Fundació i n'han de fer el seguiment per a la consecució de la missió de la Fundació, establint els sistemes de control adients en cadascuna de les activitats dutes a terme.
- **Principi de confidencialitat:** els patrons es comprometen a guardar secret de les informacions de caràcter confidencial de què tinguin coneixement per raó del seu càrrec, obligació que persisteix en el temps, fins i tot després del cessament del seu càrrec.

Article 7.2: El càrrec de patró de la Fundació ha de ser de caràcter gratuït, sens perjudici de ser reemborsats de les despeses que hagin hagut de dur a terme per motiu de les funcions pròpies del càrrec, sempre que estiguin degudament justificades.

Article 7.3: Els patrons, amb l'objectiu de no incórrer en causes de conflictes d'interessos que puguin perjudicar la seva independència:

- No poden mantenir una relació professional o laboral retribuïda amb la Fundació.
- No poden participar en societats constituïdes o participades per la Fundació.

Article 7.4: De la mateixa manera, i en relació amb l'article anterior, els patrons assumeixen el deure d'inhibició referent al fet que durant els dos anys següents al cessament del seu càrrec com a patrons, no poden dur a terme serveis en empreses o societats privades participades per la Fundació.

Article 7.5: Els patrons han de respectar l'autonomia de l'organització en la presa de decisions que afecta el seu àmbit de competència i a la millora dels programes adreçats als destinataris.

Article 7.6: La Fundació ha de reconèixer i agrair la funció dels patrons, però només ha de donar a conèixer la seva identitat públicament si han signat el consentiment pertinent.

Article 7.7: Els patrons tenen l'obligació de conèixer el Codi de Conducta, així com els Estatuts de la Fundació i el seu compliment és un requisit per al patronatge.

Article 7.8: Els patrons són una extensió de la Fundació especialment pel que fa a la seva imatge i reputació. Per aquest motiu, els patrons estan obligats a posar el seu càrrec a disposició del Patronat i formalitzar, si aquest ho estima convenient, la corresponent dimissió en aquelles situacions que la permanència posi en risc els interessos de la Fundació.

Punt 8. La relació amb els donants públics /privats /individuals /col·lectius de la Fundació

Article 8.1: Les aportacions dels donants són un actiu indispensable per dur a terme la missió de la Fundació per mitjà del desplegament i de la implementació del seu pla estratègic. La relació amb els donants sempre ha d'estar presidida per la transparència i per l'esperit de col·laboració.

Article 8.2: La Fundació té el deure d'informar els donants de l'ús que es fa dels recursos que li aporten.

Article 8.3: Els donants han de respectar sempre l'autonomia de l'organització en la presa de decisions.

Article 8.4: La Fundació ha de reconèixer l'aportació dels donants, però només ha de donar a conèixer la seva identitat públicament si han atorgat el seu consentiment per escrit.

Article 8.5: Els donants tenen l'obligació de conèixer el Codi de Conducta de la Fundació i el seu compliment és un requisit per a la donació.

Article 8.6: Els donants són una extensió de la Fundació, especialment pel que fa a la seva imatge i reputació. Per tant, l'organització ha de vetllar perquè aquestes siguin òptimes i desestimar els donants i les donacions que les comprometin.

Article 8.7: Els donants no han d'utilitzar el vincle ni els recursos de la Fundació en benefici propi, ni suggerir el finançament de projectes propis o de terceres parts a les quals estiguin vinculades per llaços familiars o altres relacions personals.

Article 8.8: La Fundació ha de prendre les mesures oportunes a fi de garantir que les donacions responguin als requisits establerts a la normativa sobre prevenció de blanqueig de capitals.

Punt 9. La relació amb el Futbol Club Barcelona

La Fundació Barça és una entitat que, encara que tingui una figura jurídica diferent a la del Futbol Club Barcelona i la seva execució programàtica sigui independent, està alineada amb la filosofia del Club i aquest integra el treball de la Fundació en el seu Pla Estratègic. Addicionalment, la Fundació compta amb els serveis del Club en els aspectes jurídics, de marca, de recursos humans, de comunicació, operatives, etc. Per tant, la relació entre totes dues institucions és estreta. També cal esmentar que el Patronat de la Fundació està estretament lligat a la Junta Directiva del Club; tant és així que el president i el vicepresident del Club tenen els mateixos càrrecs a la Fundació. D'aquest fet, se'n deriva que sigui necessari vetllar perquè aquest conjunt de relacions siguin òptimes.

Article 9.1: Les relacions entre la Fundació i el Club han d'estar presidides en tot moment per la cordialitat i per l'esperit de bona entesa, pel respecte mutu i per la voluntat de cooperació, tot facilitant el treball en xarxa en benefici del benestar integral de les persones destinatàries dels projectes de la Fundació.

Article 9.2: Pel que fa a la relació econòmica amb el Club, en tant que entitat donant, així com amb els seus jugadors, s'ha de tenir en compte el que diu l'apartat d'aquest Codi dedicat a la relació amb els donants (Punt 8).

Article 9.3: La Fundació ha de retre comptes regularment del Club i els seus jugadors de l'ús que fa de les seves aportacions. La Fundació ha de donar a conèixer les seves activitats entre el personal i els jugadors del Club, especialment als de nova incorporació.

Article 9.4: La Fundació s'ha d'esforçar per donar a conèixer el seu Codi de Conducta a tot el personal del Club, incloent-hi la Junta Directiva, el Comitè de Direcció, les Comissions i els treballadors. Té el deure de fer-ne difusió i formació a fi d'aconseguir que tothom el conegui i el respecti.

Punt 10. La relació amb els mitjans de comunicació i les xarxes socials

Article 10.1: La Fundació ha de vetllar per difondre la seva acció, els seus valors i la seva missió a través dels mitjans de comunicació i les xarxes socials a fi de sensibilitzar la ciutadania.

Article 10.2: La relació amb els mitjans de comunicació i les xarxes socials ha d'estar presidida pels principis de transparència i de veracitat.

Article 10.3: Els professionals de la Fundació han de procurar fer un ús responsable i prudent de les xarxes socials, que no vagi mai en contra dels principis i valors de la Fundació.

Article 10.4: A les campanyes de comunicació i sensibilització s'han de proposar uns continguts que siguin fidels a la realitat de la Fundació i als seus valors i principis.

Article 10.5: En la comunicació i la difusió de les activitats i en campanyes de sensibilització, la Fundació ha de respectar escrupolosament la intimitat i la vida personal dels destinataris dels projectes i de les seves famílies, així com la dels professionals. S'ha de vetllar per l'ús apropiat de la seva imatge i la seva història de vida i evitar la sobreexposició dels menors d'edat. En cas de dubte, sempre ha de prevaldre la preservació de l'interès superior del menor d'edat.

Article 10.6: Tant en les comunicacions com en les campanyes s'ha de fer un ús molt acurat del llenguatge, evitant estigmatitzar i discriminar persones o col·lectius i parant una atenció especial quan es faci referència als destinataris dels programes i les seves famílies.

Article 10.7: S'ha de vetllar perquè les dinàmiques generades per les comunicacions i les campanyes de la Fundació als mitjans no contradiguin el contingut educatiu dels projectes, els esforços dels professionals ni els valors i principis de la Fundació.

Article 10.8: Els professionals de la Fundació han de vetllar per no infringir els drets de propietat intel·lectual i industrial propis o de tercers, de manera que no es pot fer ús d'imatges o gravacions de vídeo a les instal·lacions del Barça i la Fundació.

Article 10.9: S'ha d'evitar utilitzar plataformes audiovisuals que vulnerin la privadesa dels usuaris. Si es dona el cas, s'ha d'abandonar la plataforma.

Article 10.10: S'ha d'evitar utilitzar plataformes audiovisuals en què el material de la Fundació pugui aparèixer juxtaposat a continguts inapropiats i dissonants respecte als valors i la missió de la Fundació. Si és dona el cas, s'ha d'abandonar la plataforma.

Article 10.11: La Fundació ha de tenir en compte que els «famosos» i els *influencers* amb els quals es col·labori comparteixin els valors i el Codi de Conducta de la Fundació. No ha de col·laborar, o bé ha de deixar de fer-ho, amb aquells que no els comparteixin.

Article 10.12: En cap cas la Fundació ni els seus membres han de donar suport, ni explícit, ni implícit, als mitjans de comunicació ni a les xarxes socials, ni tampoc als candidats dels partits polítics.

Punt 11. La relació amb els voluntaris i estudiants de pràctiques

Article 11.1: El voluntari és un actor molt rellevant de la Fundació, una expressió de l'energia solidària que hi ha a la societat que cal saber acollir, formar i acompanyar. També l'estudiant en pràctiques ha de ser acollit amb cura. Tant l'un com l'altre han de ser tractats amb respecte i afecte per la seva generosa dedicació.

Article 11.2: El voluntari i l'estudiant en pràctiques han de respectar i complir la missió, la visió i els valors de la Fundació, així com els criteris recollits en aquest Codi.

Article 11.3: L'entitat té el deure de donar una formació de qualitat als voluntaris i estudiants de pràctiques a fi que puguin dur a terme correctament la seva missió.

Article 11.4: El voluntari i l'estudiant de pràctiques han d'efectuar les tasques convingudes, respectar la feina dels professionals i en cas cap substituir les seves funcions.

Article 11.5: La Fundació es compromet a formalitzar i regularitzar la figura del voluntari i de l'estudiant en pràctiques. Per al bon desenvolupament de la seva tasca, ha de procurar que les posicions i els rols dels voluntaris i dels estudiants en pràctiques estiguin ben definides i no col·lideixin entre si.

Article 11.6: La Fundació es compromet a acreditar els serveis prestats i la formació rebuda dels voluntaris i els estudiants en pràctiques.

Article 11.7: La Fundació ha de recórrer als voluntaris així com als estudiants en pràctiques sota la demanda d'un programa concret i no respondre reactivament a les peticions dels mateixos interessats o bé de terceres parts.

Article 11.8: El procés de selecció de voluntaris i estudiants en pràctiques s'ha de fer atenent als principis de transparència i d'equitat.

Disposicions finals

Primera. El Codi de Conducta no ha d'esdevenir una barrera invisible que s'interposi en l'execució dels projectes i aliances de la Fundació en detriment dels seus beneficiaris. En aquest sentit, és important considerar els diferents tipus de limitacions que es poden donar a molts països on actua la Fundació. Cal, doncs, en les diferents situacions concretes que es puguin donar en la pràctica, actuar amb prudència i sentit comú. S'ha de valorar sempre cada cas en el seu context, considerant les seves particularitats, i en cas de dubte s'ha de consultar sempre el Compliance Officer.

Amb aquesta finalitat els treballadors de la Fundació tenen a la seva disposició el canal de consulta següent:

canal de consulta:

compliance@fcbaselona.cat

foundation.childprotection@fcbaselona.cat

El Compliance Officer, respecte al Codi de Conducta, té la funció de:

- Donar-lo a conèixer, fent-ne difusió i formació.
- Solucionar dubtes que poguessin sorgir respecte de la seva interpretació en contextos particulars.
- Vetllar pel seu compliment i endegar les mesures oportunes en cas d'incompliment.

Segona. Aquest Codi ha de poder ser modificat en el futur si les circumstàncies, l'evolució de la societat, de la mateixa Fundació o de la vida professional ho exigeixen.

4. Signatura i compromís

He llegit i comprenc el Codi de Conducta de la Fundació Barça i soc conscient que aquesta entitat requereix de mi els estàndards de conducta que hi són descrits.

Signant aquest document em comprometo a mantenir la conducta i el comportament adequats, com a requisit per a la meva incorporació a la Fundació Barça ja sigui en qualitat de treballador, personal col·laborador, voluntari o estudiant en pràctiques.

Soc conscient que qualsevol incompliment, tant voluntari com involuntari, pot comportar una sanció laboral o administrativa sens perjudici de responsabilitats civils o penals.

Nom:

Data:

Signatura: