CODI DE CONDUCTA



VOLUNTARIES.cat

ÍNDEX

1. **Introducció i marc general.....3**
2. **Altres documents de referència.....7**
3. **Objectiu del Codi.....7**
4. **Àmbit d'aplicació.....7**
5. **Informe de la diagnosi inicial.....8**
6. **Principis generals de comportament.....9**
7. **Conductes esperades.....11**
8. **Línies d'actuació i mesures del Codi.....15**
9. **Seguiment i avaluació.....23**
10. **Durada del Codi.....24**
11. **Conclusions.....24**

1. Introducció i marc general

En un escenari marcat per la fatiga democràtica, la fragmentació del vincle social, l'augment de la precarització de les condicions de vida, l'ampliació de les desigualtats, la reacció masclista als avenços dels feminismes i la crisi de confiança institucional, el voluntariat ja no pot ser concebut com una pràctica accessòria, testimonial o merament altruista. Esdevé, cada cop més, una infraestructura cívica essencial, un actiu estratègic de capital social i un pilar de resiliència comunitària davant les fractures socials, territorials, generacionals i culturals.

La creixent complexitat sistèmica —transformació del treball, envelliment demogràfic, migracions, emergències socials, digitalització accelerada, crisi climàtica i tensions globals— exigeix una acció voluntària més rigorosa, més conscient dels seus límits i més responsable en el seu impacte públic. En aquest context, la legitimitat del voluntariat no pot basar-se només en la bona voluntat, sinó en la qualitat de la conducta, la coherència institucional, la transparència, l'evidència i la contribució efectiva al bé comú.

La Federació Catalana de Voluntariat Social (FCVS), com a arquitectura central del voluntariat organitzat a Catalunya, assumeix que aquest forma part del contracte social democràtic: no substitueix drets ni polítiques públiques, però reforça la cohesió, activa la corresponsabilitat ciutadana, detecta riscos emergents i contribueix a la defensa dels drets socials.

Aquest Codi Global de Conducta desenvolupa els principis del Codi Ètic de la FCVS i els tradueix en criteris operatius de comportament per a entitats federades, òrgans de govern, personal, voluntariat i col·laboradores. El seu objectiu és garantir una actuació èticament solvent, socialment responsable, institucionalment exemplar i públicament fiable, consolidant el voluntariat com un bé col·lectiu i un actor clau de qualitat democràtica.

Es regeix pels principis de:

- Absència d'ànim de lucre: garantint que tota activitat persegueix exclusivament finalitats d'interès general
- Independència política : preservant l'autonomia respecte a governs, partits i altres poders

- Confiança pública (un actiu estratègic que cal protegir).
- Participació democràtica: fomentant processos inclusius i horitzontals de presa de decisions
- Transparència econòmica: assegurant la claredat i traçabilitat en l'ús dels recursos
- Sostenibilitat social i ambiental: integrant criteris de cura de les persones i del medi ambient
- Perspectiva de gènere interseccional: treballant per identificar i reduir les desigualtats sistèmiques generades per sistemes de poder.

Seguidament, procedim a un **aclariment sobre els termes** que anirem utilitzant al llarg de tot el document o bé que es faran servir durant les formacions i presentacions relacionades amb aquest document :

a) SEXE

Conjunt de característiques biològiques, anatòmiques i fisiològiques que s'assignen a les persones en el moment del naixement, i que tradicionalment han estat classificades de manera binària (mascle-femella, home-dona).

Esmentem aquí una tercera categoria, la intersexualitat, la condició de les persones que neixen amb característiques sexuals (físiques, genètiques, hormonals o anatòmiques) que no s'ajusten als criteris mèdics o socials típics de masculí o femení, i que formen part de la diversitat corporal humana[1].

b) GÈNERE

Sistema social que estableix rols, normes, valors, relacions de poder i expectatives atribuïdes a les persones en funció del sexe assignat. El gènere no és natural, sinó cultural i après .

[1] Nota. Segons les dades oficials de l'Idescat, la població resident a Catalunya és majoritàriament femenina, amb un 50,7 % de dones i un 49,3 % d'homes. Tanmateix, les estadístiques oficials no recullen dades específiques sobre persones intersexuals, que són registrades administrativament dins del marc binari. D'acord amb les estimacions de l'Alt Comissionat de les Nacions Unides pels Drets Humans, entre el 0,05 % i l'1,7 % de la població pot ser intersexual, la qual cosa situaria aquesta realitat a Catalunya en una forquilla aproximada d'entre 4.000 i 138.000 persones.

c) EXPRESSIÓ DE GÈNERE

Forma com una persona manifesta el seu gènere a través de l'aparença, el comportament, la vestimenta, el llenguatge o altres expressions externes, amb independència del sexe assignat o de la seva identitat de gènere.

d) ORIENTACIÓ SEXUAL

Atracció emocional, afectiva o sexual d'una persona cap a altres persones, que pot ser cap a persones del mateix gènere, d'un altre gènere o de més d'un gènere.

e) PERSONA CIS (CISGÈNERE)

Persona la identitat de gènere de la qual concorda amb el sexe assignat en el moment del naixement.

f) PERSONA TRANS (TRANSGÈNERE)

Persona la identitat de gènere de la qual no concorda amb el sexe assignat en el moment del naixement, independentment de si ha realitzat o no modificacions corporals o administratives.

g) DISCRIMINACIÓ

Qualsevol distinció, exclusió, restricció o preferència, directa o indirecta, per acció o omissió, que tingui com a finalitat o efecte anul·lar o menyscabar el reconeixement, el gaudi o l'exercici en condicions d'igualtat dels drets de les persones.

h) IGUALTAT

Principi que garanteix el dret de totes les persones a ser tractades sense discriminació i amb igualtat real i efectiva en tots els àmbits de la vida social, laboral, política i comunitària, implicant l'eliminació d'obstacles estructurals.

i) ACCIÓ POSITIVA

Conjunt de mesures específiques, temporals i proporcionades destinades a prevenir, corregir o compensar situacions de desigualtat estructural o discriminació, amb l'objectiu d'assolir la igualtat real i efectiva.

j) RACIALITZACIÓ

Procés social i estructural mitjançant el qual es categoritzen, estigmatitzen o jerarquitzen persones o col·lectius a partir de trets físics, origen, cultura o ascendència.

k) PERSPECTIVA DE GÈNERE INTERSECCIONAL

Enfocament que analitza com el gènere es creua amb altres eixos de desigualtat o discriminació —com l'origen, la racialització, la classe social, l'edat, la discapacitat o l'orientació sexual— i que permet identificar i abordar les formes específiques de violència o exclusió, fruit d'aquests creuaments.

També volem aclarir des d'on parlem i quines son les veus contemplades en l'elaboració d'aquest document. El grup de treball responsable de la creació d'aquest document es composa per persones que cobreixen els següents càrrecs:

- Vicepresidència
- Vocalia d'estudis i recerca
- Vocalia d'Ètica i Bon Govern
- Secretaria
- Direcció
- Cap de programes
- RRHH
- Comptabilitat
- Comunicació
- Aliances i projecció internacional

2. Altres documents de referència

Cal entendre aquest Codi de Conducta com a estrictament relacionat amb els següents documents de la FCVS, també en fase de creació i revisió durant el 2026:

- Protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe, expressió de gènere, identitat de gènere i orientació sexual
- Protocol de teletreball
- Protocol de desconnexió digital
- Pla d'Igualtat
- Pla de voluntariat
- Codi ètic.

Tots els documents es poden visionar i descarregar a la biblioteca virtual de la FCVS. https://voluntaris.cat/documents/

3. Objectiu del Codi

Aquest Codi de Conducta concreta els valors recollits al Codi Ètic de la FCVS i estableix les normes de comportament que han de guiar l'actuació de totes les persones i entitats vinculades d'una manera o d'una altra a la Federació. Té com a finalitat **garantir una pràctica coherent, responsable i respectuosa amb els principis de la FCVS.**

4. Àmbit d'aplicació

Aquest codi s'aplica a:

- Les persones que conformen el Consell Directiu de la FCVS (càrrecs electes voluntaris)
- Les persones que conformen l'equip tècnic de la FCVS (càrrecs remunerats)
- Les persones voluntàries dels diferents programes de la FCVS (suport a l'entitat, Grans Actius, Radars, T'acompanyo-M'acompanyes...)
- Les entitats federades a la FCVS.
- Qualsevol persona que actuï en nom de la FCVS o en col·laboració amb ella.

5. Informe de la diagnosi inicial

L'anàlisi preliminar de l'entitat posa de manifest que, malgrat l'existència de valors compartits i pràctiques generalment adequades, no es disposa d'un marc formal que defineixi de manera clara les conductes esperades ni els criteris d'actuació davant situacions de conflicte o dilemes ètics.

Aquesta manca d'un referent comú pot generar interpretacions diverses sobre determinades conductes, dificultar la presa de decisions i incrementar el risc d'incidències relacionades amb la convivència, la gestió de conflictes, la confidencialitat de la informació, l'ús dels recursos de l'organització o les relacions amb tercers.

Entre els principals riscos que justifiquen la necessitat d'un Codi de Conducta destaquen:

- Conductes contràries als valors de l'organització.
- Situacions de discriminació, assetjament o manca de respecte.
- Ús inadequat dels recursos materials, econòmics o tecnològics.
- Conflictes d'interès no gestionats adequadament.
- Difusió indeguda d'informació confidencial.
- Impactes en la reputació derivats de comportaments inadequats.
- Manca d'homogeneïtat en la interpretació de les normes internes.

Per fer front a aquests riscos es proposa:

- Definir de manera clara els principis i valors que orienten l'actuació de la FCVS.
- Establir criteris comuns de comportament per a totes les persones vinculades a l'entitat.
- Promoure un entorn de treball i de relació basat en el respecte, la igualtat de tracte i la no discriminació.
- Prevenir conductes inadequades, conflictes d'interès i possibles incompliments normatius.
- Reforçar la transparència, la responsabilitat i la rendició de comptes.
- Facilitar mecanismes per a la consulta, la comunicació d'incidències i la resolució de conflictes.

6. Principis generals de comportament

Els principis generals de comportament que es recullen a continuació s'inspiren directament, com s'ha dit, en els valors recollits al Codi Ètic de la FCVS. Aquests valors constitueixen el marc de referència per a l'actuació coherent, compromesa i transformadora de totes les persones i entitats vinculades a la FCVS.

Les persones i entitats vinculades a la FCVS es comprometen a:

- Actuar amb honestedat, respecte i responsabilitat. Això implica mantenir una actitud íntegra i coherent entre el que es diu i el que es fa, complint els compromisos adquirits i assumint les conseqüències de les pròpies accions. També suposa tractar les persones amb consideració i equitat, escoltant i valorant les seves aportacions, i exercint les responsabilitats amb rigor, cura i compromís amb el bé comú, evitant qualsevol pràctica que pugui generar conflictes d'interès o afectar la confiança en l'organització.

- Promoure la igualtat, la inclusió i la no discriminació. Això implica garantir que totes les persones, independentment de la seva identitat, origen, gènere, expressió de gènere, orientació sexual, condició o situació, tinguin les mateixes oportunitats de participació i desenvolupament dins la FCVS. També suposa identificar i eliminar barreres estructurals o actitudinals, fomentar entorns diversos, accessibles i inclusius, i actuar de manera proactiva davant qualsevol forma de discriminació o exclusió, incloent-hi mecanismes de prevenció, detecció i resposta davant conductes discriminatòries, i afavorint, tal com es planteja al Pla d'Igualtat, accions positives per fer efectiva aquesta igualtat de drets i oportunitats.

- Fomentar la participació activa i democràtica. Això implica promoure la implicació real i significativa de totes les persones i entitats en la presa de decisions, el funcionament intern i les activitats de la FCVS. També suposa garantir processos participatius transparents, accessibles i equitatius, on es respectin totes les veus i es fomenti el debat constructiu.

- Garantir la transparència i la rendició de comptes. Això implica actuar amb claredat, coherència i responsabilitat en la gestió de recursos, processos i decisions, incorporant indicadors i eines d'avaluació periòdica. Suposa compartir de manera accessible i comprensible la informació rellevant amb les persones i entitats vinculades, així com amb la ciutadania. També comporta establir mecanismes de seguiment, avaluació i retiment de comptes que permetin valorar l'impacte de les accions i millorar contínuament.

- Respectar els drets i deures del voluntariat. Això implica reconèixer i garantir els drets de les persones voluntàries, com ara la formació, la informació, la certificació, la participació i l'acompanyament, així com assegurar el compliment dels seus deures, com el compromís, la responsabilitat i el respecte als valors de la FCVS. Aquest respecte es fonamenta en la Llei 25/2015 del voluntariat i foment de l'associacionisme, que estableix el marc legal i ètic de referència.

- Vetllar per la sostenibilitat econòmica i mediambiental. Això implica gestionar els recursos de manera transparent, eficient, responsable i amb visió a llarg termini, assegurant la viabilitat econòmica de les activitats i minimitzant l'impacte ambiental integrant criteris de sostenibilitat en la planificació i la presa de decisions. També suposa promoure pràctiques respectuoses amb el medi ambient, com la reducció de residus, l'eficiència energètica i el consum responsable, així com contribuir als Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) en totes les accions de la FCVS.

- Vetllar per la igualtat real de drets i oportunitats de totes les persones que pertanyen a la FCVS, siguin treballadores, voluntàries o càrrecs electes. Això implica que la comissió encarregada de fer efectiu aquest Codi de Conducta haurà de coordinar-se amb la Comissió Negociadora encarregada de fer efectiu el Pla d'Igualtat, per tal que les mesures previstes en aquest últim estiguin sempre en consonància amb allò establert en aquest document.

7. Conductes esperades

Seguidament detallem les conductes concretes que cal que segueixi cada grup de destinatàries d'aquest document.

a) Consell Directiu

Obligacions generals i institucionals

- Actuar amb lleialtat institucional, integritat i respecte al projecte col·lectiu.
- Evitar comportaments que danyin la reputació, la credibilitat o la confiança pública de la FCVS.
- Representar la FCVS amb rigor, prudència, professionalitat i responsabilitat pública.
- Vetllar per la bona governança de l'organització, promovent una gestió eficaç, ètica i orientada a l'interès general.
- No utilitzar la FCVS per a interessos partidistes, personals o corporatius.
- Comunicar de manera coherent amb els valors i la missió de la FCVS.
- Assumir responsabilitat pels actes realitzats en nom de la institució.
- Defensar activament condicions de treball dignes per l'equip tècnic remunerat.
- No instrumentalitzar a les persones voluntàries com a mà d'obra gratuïta, propaganda simbòlica o substitució de polítiques públiques.
- Afavorir la continuïtat institucional i la transmissió de coneixement entre mandats.

Conflictes d'interès, regals i integritat

- Evitar i declarar conflictes d'interès reals o potencials.
- No acceptar regals, favors o avantatges que comprometin l'objectivitat.
- No utilitzar de manera indeguda recursos institucionals o informació privilegiada.
- Actuar amb imparcialitat en processos de selecció, adjudicació o presa de decisions.
- Abstenir-se de participar en decisions afectades per interessos personals, familiars o econòmics.
- Comunicar immediatament qualsevol situació de conflicte d'interès.

Compliment normatiu i responsabilitats específiques

- Supervisar el compliment de la legalitat i la transparència.

- Garantir el compromís contra el blanqueig de capitals, la corrupció i el finançament del terrorisme en el marc de la legislació vigent al respecte.
- Comunicar formalment possibles conflictes d'interès.
- Assegurar la identificació formal de persones i entitats col·laboradores econòmicament.

b) Equip Tècnic (personal remunerat)

Ètica professional

- Actuar amb professionalitat, imparcialitat i rigor.
- No aprofitar la posició per a beneficis personals, econòmics o d'influència.
- Complir les normes internes, legals i protocols establerts.
- Mantenir la confidencialitat i respectar la protecció de dades.
- Fomentar un clima laboral respectuós, col·laboratiu i igualitari.
- No instrumentalitzar a les persones voluntàries com a mà d'obra gratuïta, propaganda simbòlica o substitució de polítiques públiques.

Relació amb persones ateses

- Tractar-les amb respecte, empatia i dignitat.
- Evitar humiliacions, paternalisme o tractes infantilitzadors.
- Promoure l'autonomia, les capacitats i la participació activa.
- Garantir la intimitat, el consentiment informat i la protecció de dades.
- Evitar l'ús d'imatges o relats denigrants o que explotin vulnerabilitats.

Conflictes d'interès i integritat

- Declarar conflictes d'interès reals o potencials.
- No acceptar regals ni favors que condicionin decisions.
- Evitar l'ús indegut de recursos institucionals o informació privilegiada.

Gestió de la informació i recursos

- Ús responsable i proporcional de recursos materials, econòmics i digitals.
- Protegir documents, arxius i patrimoni institucional.

- No tractar dades personals sense consentiment informat.
- Eliminar de manera segura informació de persones i entitats que hagin finalitzat la vinculació amb la FCVS.

c) Persones Voluntàries

Compromís i responsabilitat

- No substituir llocs de treball estructurals ni contribuir a precaritzar les condicions laborals de l'equip tècnic.
- Actuar amb compromís real, responsabilitat, puntualitat i respecte.
- Participar en formacions i processos de supervisió establerts.
- Respectar els límits de la seva actuació i derivar casos que requereixin intervenció professional.

Drets

- Accedir a formació adequada.
- Rebre reconeixement, protecció i cobertura d'assegurances.

Relació amb la institució

- Mantenir la confidencialitat.
- Evitar manifestacions públiques que comprometin la neutralitat institucional.

Relació amb persones ateses

- Tractar-les amb respecte, empatia i dignitat.
- Evitar humiliacions, paternalisme o tractes infantilitzadors.
- Promoure l'autonomia, les capacitats i la participació activa.
- Garantir la intimitat, el consentiment informat i la protecció de dades.

d) Entitats federades

Principis de confiança i pluralisme

- Relacionar-se amb respecte i lleialtat institucional en espais de coordinació.

- Evitar competència deslleial, desacreditació o conflictes destructius.
- Reconèixer la diversitat legítima d'enfocaments en el marc dels valors comuns.
- Resoldre discrepàncies internament abans d'externalitzar conflictes.
- Actuar sempre amb perspectiva de defensa dels drets humans.

Col·laboració i xarxa

- Col·laborar activament en projectes comuns.
- Compartir recursos, coneixement i bones pràctiques.
- Promoure complementarietats i reconèixer fortaleses mútues.
- Mantenir relacions horitzontals de corresponsabilitat.

Relació amb l'entorn institucional i social

- Mantenir actitud crítica i constructiva amb administracions des de l'autonomia associativa.
- Promoure pau, justícia social i sostenibilitat.
- Evitar posicionaments partidistes en nom de la FCVS.

e) Resta de Persones Vinculades a la FCVS (col·laboradores, participants, etc.)

Principis generals

- Actuar amb lleialtat institucional, integritat i respecte.
- Evitar accions que perjudiquin la imatge o la confiança pública de la FCVS.
- Representar la FCVS amb responsabilitat i coherència amb la seva missió.
- No fer servir la FCVS per a interessos personals, corporatius o partidistes.
- Assumir responsabilitat pels actes realitzats en nom de la institució.

Tracte interpersonal

- Respecte, empatia i absència de qualsevol discriminació.
- Escolta activa i evitació d'actituds ofensives o degradants.
- Promoció d'entorns segurs, lliures d'abusos i de violències.

Conflictes d'interès i ús de recursos

- Declarar i evitar conflictes d'interès.
- No acceptar regals o avantatges que comprometin la imparcialitat.
- No utilitzar recursos institucionals per a benefici propi.

Gestió de la informació

- Mantenir la confidencialitat i no difondre informació sensible.
- Respectar el tractament adequat de dades personals.
- Vetllar per la protecció i cura dels recursos i documents de la FCVS.

8. Línies d'actuació i mesures del Codi

Seguidament detallem les línies d'actuació i mesures concretes que cal que segueixi cada grup de destinatàries d'aquest document. Per tots ells, val el següent:

Tolerància zero a:

- ***Assetjament sexual, laboral o psicològic.***
- ***Violències físiques o simbòliques.***
- ***Discriminació per qualsevol motiu.***
- ***Negligència o abús envers col·lectius vulnerabilitzats.***
- ***Generació d'entorns hostils o intimidatoris.***

a) Consell Directiu

1. Mesures de protecció
    - Garantir l'existència de protocols d'actuació clars davant assetjament o abús, segons allò establert en aquest document i en la resta de documents detallats al principi.
    - Assegurar canals confidencials per reportar incidents amb garanties de protecció.
    - Vetllar perquè totes les denúncies siguin investigades amb rigor.
    - Aplicar mesures correctores proporcionals i efectives, incloent-hi l'expulsió si escau.

- Garantir el suport i l'acompanyament a les persones afectades.
- Prioritzar la protecció (*safeguarding*) com a obligació institucional estructural.
- Assegurar la formació periòdica en matèria de prevenció de l'assetjament, abús i protecció de les persones.
- Revisar i actualitzar periòdicament plans i protocols per garantir-ne l'eficàcia i adequació.

2. Deure d'informar i cultura d'integritat

El Consell Directiu, igual que la resta de persones vinculades a la FCVS, té el dret i el deure de:

- Informar de possibles incompliments del Codi de Conducta, del Codi Ètic, del Pla d'Igualtat o de normatives aplicables.
- Fer-ho de bona fe, honestament i sense por a represàlies.
- Utilitzar els canals interns segurs, confidencials i accessibles.
- Aportar informació rellevant i verificable.

La FCVS (amb especial responsabilitat del Consell Directiu) es compromet a:

- Investigar totes les comunicacions amb rigor, imparcialitat, confidencialitat i celeritat.
- Protegir les persones alertadores de represàlies o discriminacions.
- Garantir l'anonimat quan sigui sol·licitat i possible.
- Comunicar el resultat de les investigacions respectant la confidencialitat.
- Implementar mesures correctores davant incompliments.
- Promoure una cultura on informar s'entén com un acte de responsabilitat institucional.
- Fer seguiment dels casos i incorporar aprenentatges per a la millora contínua de l'organització.

3. Comunicació pública
    - Evitar simplificacions extremes, alarmisme, sensacionalisme o polarització.

- Rebutjar activament discursos que criminalitzin la pobresa, que estigmatitzin col·lectius vulnerabilitzats o que incitin a l'odi.
- Promoure context, dades verificades i anàlisi de causes estructurals.
- Respectar la pluralitat ideològica dins els drets humans i els valors democràtics.
- Utilitzar un llenguatge inclusiu, no sexista i respectuós amb totes les diversitats.
- Basar la comunicació en fonts contrastades i evitar rumors o desinformació.
- Fomentar el debat constructiu i el respecte mutu.

4. Transparència i rendició de comptes
    - Garantir que els recursos es destinin a finalitats d'interès general amb eficiència.
    - Prohibir qualsevol ús opac, irregular o personalista dels recursos institucionals.
    - Evitar precarització laboral, explotació del voluntariat o malbaratament.
    - Assegurar informació clara, veraç, actualitzada i verificable sobre l'activitat.
    - Publicar memòries anuals, comptes auditats i informes d'impacte.
    - Promoure traçabilitat del finançament i transparència amb finançadors.
    - Rendir comptes regularment a persones associades, usuàries i societat.
    - Renovar periòdicament els mecanismes de comunicació del funcionament en mitjans que amplïin la imatge i reputació de la federació.

5. Autonomia institucional
    - Garantir la independència política, ideològica i funcional de la FCVS.
    - Col·laborar amb administracions sense renunciar a l'esperit crític.
    - Rebutjar ingerències que comprometin la sobirania associativa.
    - Exercir crítica constructiva de polítiques públiques.
    - Promoure interlocució estable amb administracions des del respecte i l'expertesa.
    - Defensar el rol complementari, però no substitutori, del tercer sector.

b) Equip Tècnic (personal remunerat)

1. Mesures de protecció

- Conèixer i aplicar protocols d'actuació en casos d'assetjament o abús.
- Utilitzar canals confidencials per reportar incidents.
- Col·laborar amb els processos d'investigació.
- Respectar i contribuir a les mesures correctores aplicades.
- Donar suport, quan pertoqui, a les persones afectades.
- Incorporar el *safeguarding* com a pràctica quotidiana i estructural.

2. Deure d'informar
    - Informar incompliments del Codi, Codi Ètic, Pla Igualtat, Pla Voluntariat o altra normativa.
    - Fer-ho de bona fe, honestament i sense por a represàlies.
    - Utilitzar canals interns segurs i aportar informació verificable.

3. Comunicació pública
    - Evitar simplificacions, alarmisme o polarització.
    - Rebutjar discursos d'odi o estigmatitzadors.
    - Comunicar amb context, dades i anàlisi rigorosa.
    - Respectar la pluralitat ideològica en el marc dels drets humans.
    - Utilitzar de forma transversal un llenguatge inclusiu, no sexista i respectuós amb totes les diversitats.
    - Evitar rumors, fomentar el diàleg constructiu i utilitzar sempre fonts contrastades.

4. Transparència i recursos

- Garantir l'ús exclusiu dels recursos per a finalitats d'interès general.
- Evitar qualsevol ús irregular o personalista de recursos institucionals.
- Evitar l'explotació del voluntariat per a tasques que han de ser remunerades.
- Facilitar informació clara i verificable.
- Contribuir a la generació de memòries, informes i rendició de comptes.
- Assegurar la traçabilitat del finançament.

5. Autonomia institucional

- Mantenir independència política i funcional en la seva actuació.
- Col·laborar amb administracions amb esperit crític.
- No acceptar ingerències que comprometin la missió de la FCVS.
- Exercir crítica constructiva de polítiques públiques.
- Defensar el tercer sector com a complement, no substitut.

c) Persones Voluntàries

1. Mesures de protecció
    - Conèixer els protocols davant assetjament o abús.
    - Utilitzar canals confidencials per reportar incidents.
    - Acceptar mesures correctores aplicades per la FCVS.
    - Contribuir al *safeguarding* institucional.

2. Deure d'informar

- Informar sobre incompliments del Codi o normativa.
- Fer-ho de bona fe, honestament i sense por a represàlies.
- Utilitzar canals interns segurs i aportar informació verificable.

3. Comunicació pública
    - Evitar simplificacions, alarmisme i polarització.
    - Rebutjar discursos estigmatitzadors o d'odi.
    - Comunicar amb respecte, dades fiables i llenguatge inclusiu.
    - Evitar rumors i fomentar el debat constructiu.

4. Transparència i ús de recursos
    - Assegurar que els recursos s'utilitzen només per a fins d'interès general.
    - No fer-ne ús personalista o irregular.
    - Evitar contribuir a la precarització o explotació del personal tècnic.

- Mantenir informació clara i verificable quan correspongui.
- Col·laborar en la rendició de comptes i transparència.

5. Autonomia institucional

- Respectar la independència política i funcional de la FCVS.
- Col·laborar amb administracions sense ingerències externes.
- Rebutjar influències que comprometin la missió de la FCVS
- Contribuir a la crítica constructiva de polítiques públiques.
- Reforçar el paper complementari del tercer sector.

d) Entitats Federades

1. Mesures de protecció
    - Adoptar i aplicar els protocols de la FCVS davant assetjament o abús relacionats amb la FCVS.
    - Disposar de canals interns o utilitzar els de la FCVS per reportar incidents.
    - Col·laborar amb els processos d'investigació.
    - Aplicar mesures correctores adequades.
    - Donar suport a persones afectades.
    - Integrar el *safeguarding* en les seves pràctiques associatives.

2. Deure d'informar
    - Informar incompliments del Codi o normativa.
    - Fer-ho en bona fe, honestament i sense por a represàlies.
    - Utilitzar canals interns segurs i aportar informació verificable.

3. Comunicació pública
    - Evitar discursos polaritzadors, alarmistes o sensacionalistes.
    - Rebutjar activament discursos que criminalitzin pobresa o migració.
    - Utilitzar dades verificades i context rigorós.
    - Emprar llenguatge inclusiu, no sexista i respectuós.

- Evitar rumors i fomentar el debat constructiu.

4. Transparència i rendició de comptes
    - Assegurar ús eficient i exclusiu dels recursos.
    - Prohibir l'ús opac o no justificat dels recursos.
    - Evitar precarització laboral d'equips tècnics i explotació del voluntariat
    - Facilitar informació veraç i verificable sobre activitat i gestió.
    - Publicar memòries anuals, comptes auditats i informes d'impacte.
    - Promoure traçabilitat del finançament.
    - Rendir comptes regularment a associades, persones ateses i conjunt de la societat.

5. Autonomia institucional

- Garantir independència política i ideològica, dins del marc els drets humans.
- Col·laborar amb administracions sense sotmetre's a ingerències.
- Exercir crítica constructiva.
- Mantenir interlocució estable amb administracions.
- Defensar el rol complementari del tercer sector.

e) Altres persones vinculades (col·laboradores, participants, etc.)

1. Mesures de protecció
    - Conèixer i utilitzar protocols davant assetjament o abús.
    - Reportar incidents per canals confidencials.
    - Col·laborar amb investigacions sense interferir.
    - Acceptar mesures correctores si escau.
    - Rebre suport si són afectades.
    - Incorporar el *safeguarding* en les seves interaccions amb la FCVS.

2. Deure d'informar

- Informar incompliments del Codi o normativa.

- Fer-ho amb bona fe, honestament i sense por a represàlies.
- Utilitzar canals interns segurs i aportar informació rellevant.

3. Comunicació pública
    - Evitar alarmisme, sensacionalisme o polarització.
    - Rebutjar discursos d'odi o estigmatitzadors.
    - Utilitzar dades fiables i llenguatge respectuós i inclusiu.
    - Evitar rumors i fomentar diàleg constructiu.

4. Transparència i recursos
    - Utilitzar recursos només per a finalitats legítimes.
    - No fer-ne ús personalista o opac.
    - Evitar contribuir a precarització o malbaratament.
    - Facilitar informació clara quan correspongui.
    - Contribuir a la rendició de comptes.

5. Autonomia institucional
    - Respectar la independència política i funcional de la FCVS.
    - Evitar ingerències externes.
    - Exercir crítica constructiva.
    - Respectar el rol del tercer sector.

9. Seguiment i avaluació

Totes les persones i entitats adherides hauran de conèixer i acceptar aquest Codi de Conducta. Per això, la FCVS facilitarà la seva difusió i comprensió mitjançant accions formatives, materials divulgatius i espais de reflexió. L'acceptació del Codi serà un requisit formal per a la incorporació i permanència dins la FCVS.

- Qualsevol incompliment podrà ser analitzat pels òrgans de govern de la FCVS, a proposta de qualsevol entitat o membre. Aquest procés es podrà canalitzar a través de la Comissió de Criteri ampliada, que es composa dels següents càrrecs:

- Presidència
- Vicepresidència
- Secretaria
- Tresoreria
- Coordinacions territorials (i a vegades tècniques de territori)
- Direcció estratègica
- Direcció tècnica
- Una persona de l'equip tècnic elegida per les treballadores

S'ha habilitat el correu denuncies@voluntaris.cat per rebre les denuncies de vulneració d'aquest Codi.

Aquesta comissió de Criteri ampliada actuarà com a espai de valoració i proposta d'actuació. Aquesta comissió vetllarà per garantir una anàlisi objectiva, respectuosa i coherent amb els valors de la FCVS, i podrà proposar mesures correctores, accions formatives o altres mecanismes de resolució segons la naturalesa del cas. S'acordaria en cada cas el millor format de reunió (presencial, híbrida o virtual).

Es promourà la formació i la reflexió contínua sobre l'ètica i la conducta dins la FCVS. Això inclourà accions formatives periòdiques, espais de debat i intercanvi d'experiències, així com recursos pedagògics que ajudin a integrar els valors i les pràctiques del Codi de Conducta en el dia a dia de les entitats i les persones vinculades a la organització.

Aquest Codi:

- És obligatori per a totes les entitats federades, personal, voluntariat i col·laboradores de la FCVS
- Ha de ser conegut per tothom, difós activament i posat a disposició en formats accessibles
- Ha de ser signat en el moment de la incorporació com a compromís explícit de compliment
- Ha de ser respectat en totes les actuacions i representacions de la FCVS

S'avaluarà el seu compliment mitjançant mecanismes de seguiment, formació i supervisió.

Es difondran bones pràctiques i aprenentatges derivats de la seva aplicació.

S'establiran conseqüències clares i proporcionades en cas d'incompliment greu o reiterat.

10. Durada del Codi

Aquest document s revisarà periòdicament (com a mínim cada tres anys) per garantir-ne la vigència, adequació i eficàcia per part de la Comissió de Criteri ampliada esmentada abans.

11. Conclusions

Aquest Codi de Conducta materialitza el compromís de la Federació Catalana de Voluntariat Social amb una cultura organitzativa basada en la integritat, la confiança, la responsabilitat compartida i el respecte als drets humans.

Més enllà d'un conjunt de normes, és una eina de governança que tradueix els valors de la FCVS en criteris concrets d'actuació. La seva eficàcia no dependrà únicament del seu compliment, sinó també de la nostra capacitat col·lectiva d'integrar-lo en la presa de decisions quotidiana.

En un context social cada vegada més complex, aquest Codi contribueix a enfortir un model de voluntariat compromès amb la qualitat democràtica, la transparència, la igualtat des d'una perspectiva interseccional, la inclusió i el bé comú. Entenem la seva aplicació com un procés viu de millora contínua que ens permetrà continuar essent una organització de referència, capaç de donar resposta als nous reptes socials amb rigor, coherència i una clara vocació de servei envers les persones i les comunitats amb les quals treballem.

Héctor Santcovsky

Aquest document ha estat elaborat al juny 2026 per:

- Ana Villa
- Aurora Lonetto
- Carles Corominas
- Eulàlia Mas
- Héctor Santcovsky
- Joan Ramon Saura
- Josep Masip
- Laura Codina
- Montserrat Palanques
- Sònia Pau

VOLUNTARIES.cat

Amb el suport de:

Generalitat de Catalunya

Diputació Barcelona

Barcelona