



CÓDIGO ÉTICO DEL PATRONATO DE LA FUNDACIÓN CEPAIM

El presente código ético del patronato de la Fundación Cepaim pretende ser un referente como código de valores, conducta y buenas prácticas en uno de sus órganos constitutivos más influyentes, tanto en el interior de la organización, como al exterior, en cuanto su papel de representación de la entidad.

LA FUNDACIÓN CEPAIM SE RIGE POR UN CÓDIGO DE VALORES DE ACUERDO A SU NATURALEZA Y AL SERVICIO SOCIAL AL QUE SE ORIENTA:

- **INTERCULTURALIDAD:** Apostando por los procesos que contribuyan a mejorar la comunicación, la relación, el intercambio y la integración intercultural entre personas o grupos que comparten un territorio y pertenecen a una o varias culturas diferentes.
- **IGUALDAD DE GÉNERO:** Promoviendo la igualdad de derechos y de trato entre las personas de ambos sexos, incluyendo la perspectiva de género en el diseño y ejecución de todas las actuaciones dirigidas, tanto a las personas usuarias, como a la sociedad en general, así como en la estructura organizativa.
- **SOLIDARIDAD:** Compartiendo y asumiendo los intereses y necesidades de personas o grupos en situaciones de especial dificultad, particularmente las inmigradas, reconociendo su capacidad de autonomía y tratando de influir en los factores que en tales situaciones les impiden acceder al disfrute de unas condiciones de vida dignas.
- **JUSTICIA:** Garantizando el acceso, en condiciones de igualdad, a los diferentes recursos y servicios por parte de la población más excluida social, cultural, política y económicamente. Apostando por la redistribución de la riqueza, los recursos y los servicios.
- **COMPROMISO:** Con la población que se encuentra en situaciones de mayor vulnerabilidad, con los procesos de integración intercultural de las personas inmigradas, con la convivencia y con la inclusión social.
- **IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN:** Fomentando medidas que prevengan, eviten y desvelen prácticas individuales o colectivas que tengan por efecto el menoscabo de los derechos de cualquier persona, ya sea de forma directa o indirecta, por razón de sexo, origen, etnia, discapacidad, orientación sexual o edad.
- **GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD:** Apostando por medidas positivas que permitan la incorporación de personas trabajadoras inmigrantes de diverso origen en nuestras plantillas.

¿POR QUÉ DECIDIMOS SER UNA FUNDACIÓN?

Como organización social Cepaim se constituyó en Fundación adoptando con ellos las características y trasfondo ético de este tipo de entidades:

- **Inexistencia de afán de lucro:** aun debiendo velar por su continuidad y viabilidad, para lo que es necesario la obtención de superávit, éste no se reparte en forma de beneficio alguno entre sus miembros directivos constituyentes ni fundadores, sino que debe ser revertido a la propia organización y obtenido siempre éticamente.
- **Fin de interés general:** La Fundación tiene como finalidad general la promoción integral de la población migrante, los solicitantes de asilo y la población de acogida, en pro de una sociedad intercultural. Todo ello se realizará desde el reconocimiento de la igualdad de derechos y deberes y de la diversidad cultural, trabajando por la comunicación y la relación entre las personas con esquemas referenciales y valores culturales diferenciados. Promoverá igualmente la investigación y la formación en materia de inmigración y la cooperación con países en vías de desarrollo, articulando su trabajo desde una base territorial y no sectorial. Sin embargo, su papel es limitado, pero nunca supeditado a intereses externos, sean de la administración o privados, y no es de su interés suplir el papel de las instituciones del Estado.
- **Voluntad del fundador:** La Fundación se orienta al sentido de que fue dotada por sus fundadores que se recogen en los valores fundamentales de la entidad (interculturalidad, igualdad de género, solidaridad, justicia, igualdad de trato y no discriminación y gestión de la diversidad). Esta voluntad es asumida por el patronato, que es el órgano de gobierno de representación que lleva a la Fundación a actuar exteriorizando y haciendo visibles estos valores y principios que son sello distintivo de su especificidad.
- **Manifestación de los valores propios:** los valores propios de la entidad deben ser asumidos, recogidos y materializados como principios de las prácticas y a través de las actividades cotidianas, así como en las de gobierno. Estos valores, junto a los principios de altruismo, solidaridad, generosidad social y responsabilidad, y deseo de actuar para cambiar la realidad de los inmigrantes son los que dan valor e idiosincrasia a la Fundación Cepaim. No tenerlos presentes ni hacerlos visibles adulteran la calidad y la esencia misma de nuestra organización. Máxime cuando actuamos para el interés de unos colectivos

sociales para los que estos valores difícilmente son recogidos por las leyes que los constriñen en su experiencia migratoria.

ORIENTACIONES PRÁCTICAS INTERNAS:

- El patronato debe velar por mantener vigente los principios y valores de la Fundación Cepaim. El patrón/a debe dedicarse a la fundación personalmente, implicándose en ella, con responsabilidad y compromiso.
- El patronato es el responsable principal de la fundación. Su responsabilidad es lograr el fin de la Fundación Cepaim y asimismo saber transmitirlo al conjunto de la Fundación y a la sociedad.
- La composición del patronato debe responder a las necesidades de la Fundación. Los patronos y patronas tienen que estar suficientemente preparados para fijar objetivos, procurar los recursos necesarios, realizar el seguimiento de ambos y transmitir una visión de futuro.
- El patronato tiene que formar un equipo humano desinteresado, con espíritu de servicio y que vele adecuadamente por los fines y valores de la Fundación Cepaim. El patronato debe ser un órgano adaptado a las necesidades actuales, ágiles, próximas e independientes para poder defender los intereses de la Fundación. En caso de que los patronos sean representantes de instituciones y/u organizaciones (públicas o privadas), deben actuar en interés de la Fundación, y con independencia de la organización a la que representen.
- El patronato debe velar por su renovación de acuerdo a como se establece en los Estatutos, siendo conveniente tanto para el propio órgano, como para el fin de la Fundación.

PERFIL DEL PATRONATO

El perfil personal del patronato tiene que ser plural. No se consideran relevantes las variables de edad, sexo, raza y religión. Sí que lo es el perfil de valores personales de todos y cada uno de los patronos y patronas, los cuales deben ser sustantivamente congruentes con los valores que impregnan a la Fundación y el Patronato. Es deseable el conocimiento de las migraciones como proceso social, experiencia vital y como sector de actividad profesional orientada a la integración de estos colectivos, así como ejercer en sectores profesionales especializados afines a los temas que afectan a los inmigrantes a su mejora en la calidad de vida y en su proceso de integración social.

Es fundamental que el patrono piense y actúe con:

1. **Motivación** hacia los colectivos de interés de la Fundación.
2. **Capacidad** de respuesta a las necesidades que se presentan y resolutiva ante los imponderables.
3. **Generosidad** y disponibilidad desde sus capacidades y formaciones.
4. **Solidaridad** hacia los colectivos inmigrantes expresada a través de los principios de expresión anteriores.
5. **Independencia** en sus decisiones y actividades dentro de la Fundación respecto a intereses externos a la entidad o de las organizaciones y/o instituciones que representen.

REMUNERACIÓN

El cargo de patrono/a –en congruencia con los valores que lo acrisolan– debe ser gratuito. Puede remunerarse al patrono que realice funciones de gestión o dirección de acuerdo al porcentaje de cargos remunerados que se reconozca en los Estatutos. Dicha remuneración será siempre en términos razonables y mediante acuerdo explícito del Patronato.

SALVAGUARDA DE LA INDEPENDENCIA

El Patronato es soberano en sus actuaciones orgánicas. Debe velar para que la soberanía se desempeñe con total independencia, teniendo sólo como guía el dar cumplimiento al fin fundacional. Ello es especialmente relevante para patronos que sean representantes de instituciones y/u organizaciones (públicas o privadas), los cuales deberán tener muy patente que se deben a la Fundación y no a los intereses y/o fines de la organización de origen. La toma de decisiones del Patronato no puede depender en ningún caso de los intereses particulares de las organizaciones de origen representadas.

INFORMACIÓN Y COMPROMISO

El Patronato vigente debe, formalmente, informar a aquellos nuevos patronos de los parámetros relevantes (históricos, económicos y tendencias programáticas actuales) de la Fundación a la que se incorporan. Asimismo, de las responsabilidades que conlleva el cargo y explicitar genéricamente qué aportaciones (conocimientos en el ámbito de actividad de la Fundación, otros ámbitos, captación de fondos, etc.) se espera del nuevo patrono.

COMPROMISOS DEL PATRONO/A

- **SERVICIO.** El patrono/a se legitima por su servicio a la Fundación. No por servirse de ella. Al aceptar el cargo se compromete a participar activamente en el gobierno de la Fundación conforme a los principios y valores indicados.
- **CONOCIMIENTOS.** Tiene el deber de adquirir los conocimientos complementarios que se precisen para llevar a cabo correctamente su función.
- **INFORMACIÓN.** Tiene el derecho y el deber de solicitar la información necesaria para el correcto ejercicio del cargo.

- **AUSTERIDAD.** Ha de obligarse a no utilizar en su propio beneficio, ni hacer uso indebido, de los activos materiales e inmateriales de la Fundación. Los patronos y quienes desempeñen cargos directivos en cualesquiera departamentos, áreas, secciones o centros de la Fundación, cuidarán especialmente de utilizar los medios disponibles sólo en la medida necesaria, evitando el uso y consumo de recursos de cualquier clase que resulte superfluo o meramente ostensivo.
- **CONFIDENCIALIDAD.** Mantener el secreto de las deliberaciones del Patronato y de todos aquellos hechos y datos de los que tenga conocimiento por razón de su cargo, incluso después de cesar en sus funciones.
- **INTEGRIDAD.** Votar en contra –en su caso– de todos aquellos acuerdos que considere contrarios a los fines de la Fundación, sus Estatutos o a la Ley.
- **COMPAÑERISMO.** Tanto los patronos como quienes desempeñen cargos directivos en cualesquiera departamentos, áreas, secciones o centros de la Fundación, los trabajadores que presten en ellos sus servicios y quienes de forma habitual colaboren con la Fundación o presten asesoramiento a sus órganos de dirección, asumen todos ellos el deber de respetar a sus compañeros y velar por la armonía del ambiente laboral eludiendo el uso por sí o por otros de cualquier tipo de amenazas, coacciones o actos de violencia o acoso.

INCOMPATIBILIDADES

- El patrono/a que tenga personalmente o por la entidad a la que representa –en la consideración y votación de un asunto– un interés distinto o contrario al de la Fundación, tiene que abstenerse explícitamente de participar en la misma.
- Ningún patrono debe utilizar con fines privados, información no pública de la Fundación.

- Es conveniente regular en los Estatutos los posibles conflictos de incompatibilidad y sus efectos. Ello es especialmente relevante en caso de que el primer ejecutivo de la Fundación sea, asimismo, patrono, y en caso de que el patronato esté configurado por representantes de otras organizaciones. Las eventuales actividades externas de patronos y directivos, de naturaleza análoga a las desarrolladas por la Fundación y/o que pudiesen entrar en competencia o conflicto con los intereses de la Fundación deberán ser puestas en conocimiento del presidente del Patronato.
- Los patronos, en cuanto miembros del órgano superior de gobierno de la Fundación no sometido a ningún control efectivo dentro de la propia institución, se comprometen particularmente a actuar de forma responsable en la dirección y control de las actividades fundacionales, así como a renunciar voluntariamente a su puesto si su situación personal les impidiese el ejercicio independiente y eficaz de su cargo.

Patronato de Fundación Cepaim

