

Estat de la cultura ètica en l'educació social

Comitè d'Ètica del Col·legi d'Educadores i Educadors Socials de Catalunya
(CEESC)

Coordinadora de l'estudi: *Laura Corbella Molina, educadora social,
col·legiada 11396. Doctora en Educació.*

Setembre 2026

1. INTRODUCCIÓ

La realitat amb què es troben els i les professionals de l'acció socioeducativa és la d'un escenari canviant, complex, divers, imprevisible i, amb freqüència, injust. En conseqüència, més enllà de la dimensió científica i tècnica de l'activitat, hi ha també una dimensió política i ètica a partir de la qual se'n defineix l'orientació així com la finalitat última de les estratègies d'acció professional, que poden ser oposades entre si: alliberar o controlar; crear autonomia o crear dependència; problematitzar o normalitzar. L'elecció de l'estratègia ja és en si una opció ideològica i política que convé tenir molt en compte perquè, en el món actual, tècnica, ciència, valors i ideologia sempre van de la mà.

En aquest moment, l'educació social disposa d'un codi deontològic recentment actualitzat que defineix explícitament la seva posició valorativa. La qüestió que cal plantejar és si disposar d'un referent d'aquesta naturalesa és suficient per assegurar la coherència entre les intencions declarades mitjançant principis i valors i les accions finalment implementades i si, en darrera instància, aquest instrument resol tot allò que tingui a veure amb la conflictivitat ètica i moral intrínseca de l'activitat professional.

En aquest sentit, és interessant veure com la dimensió ètica de la professió ha anat evolucionant al llarg dels anys.

Des de la transició democràtica i fins als primers anys de la diplomatura en Educació Social (l'inici és el 1992), aquesta dimensió es manifestava en forma de compromís ideològic i polític de caràcter individual a favor de la promoció dels drets fonamentals. Es tractava d'una posició que es volia distanciar clarament dels models assistencialistes i repressius propis del franquisme.

Cap a l'any 2000, es va plantejar més clarament la necessitat de definir i consensuar uns principis i valors mínims en forma de codi deontològic. Tot i que des del 1997 ja n'hi havia un primer esborrany, l'encàrrec específic d'elaborar el codi deontològic de la professió va produir-se a la cloenda del XV Congrés Mundial AIEJI i III Congrés Estatal de l'Educació Social que sota el títol "Ètica i qualitat en l'acció socioeducativa", es va celebrar a Barcelona, del 6 al 9 de juny de 2001, i que en el seu document de conclusions, presentat com la "Declaració de Barcelona", s'indicava la necessitat de disposar d'un codi deontològic que fes explícit el compromís ètic de la professió amb la societat però que, a la vegada, posés les bases per desenvolupar una mirada molt més àmplia que superés el principalisme.

El *Codi deontològic de l'educadora i l'educador social*, publicat finalment l'any 2007, com a part dels *Documents professionalitzadors*, va tenir també la important funció de ser el primer instrument unificador constitutiu de la identitat professional de l'educació social. Aquest document pressuposa que l'actuació èticament acceptable és el resultat de la suma de les voluntats individuals de cadascuna de les persones que practiquen la professió d'ajustar la seva pràctica als comportaments que promouen els principis i criteris recollits en aquest marc deontològic.

Amb el pas del temps, es va anar prenent consciència que aquesta perspectiva deontologista és útil des d'un punt de vista identitari, però no és suficient per gestionar la complexitat ètica de la pràctica professional. Més enllà de la predisposició individual de cada professional, es va constatar que un exercici professional necessita unes condicions institucionals que possibilitin la incorporació de l'ètica en la pràctica. D'aquesta manera, es va començar a parlar d'*ètica de les organitzacions*, entenent que calen unes condicions organitzacionals que possibilitin aquesta actuació èticament acceptable. Finalment, avui dia ja parlem de la necessitat de construir cultura ètica, un concepte que implica una construcció cooperativa que inclou l'estructura organitzativa,

el pensament professional individual, la dimensió relacional i interdisciplinària i la perspectiva de les persones ateses.

La cultura ètica comporta que diferents dimensions convisquin conjuntament: en primer lloc, cal una *dimensió conceptual de referència*, és a dir, un posicionament axiològic i deontològic; també una *dimensió contextual i situacional* que incorpori, de manera simultània, eines i estratègies d'anticipació per establir el posicionament i les accions ètiques del conjunt de professionals davant l'atenció a les persones i les inevitables discrepàncies valoratives que poden sorgir i, a la vegada, estratègies reactives de resolució quan aquesta discrepància esdevé conflicte; per últim, cal una *dimensió formativa*, ja que la idea de *cultura* porta implícita la necessitat de formació permanent, ja que el treball en l'ètica i la complexitat implica disposar d'eines per a la construcció de coneixement.

Teòricament aquesta evolució cap a la cultura ètica sembla clara. Ara bé, realment s'està donant de manera homogènia en tot el col·lectiu professional? Hi ha una visió compartida d'aquesta evolució o, pel contrari, conviuen diverses maneres d'entendre la dimensió ètica en la pràctica professional? Tenen clar les institucions i els i les professionals què significa construir cultura ètica i s'han dotat de les eines per fer-ho?

Per donar resposta a aquestes preguntes, des del Comitè d'Ètica del CEESC, hem elaborat un estudi pilot amb la finalitat d'explorar la dimensió ètica de la pràctica professional de l'educació social.

2. OBJECTIU DE L'ESTUDI, METODOLOGIA I PARTICIPANTS

L'objectiu de l'estudi és explorar quin és l'estat actual d'implementació d'una cultura ètica en la pràctica professional de l'educació social, identificant les oportunitats i barreres que troben els i les professionals i les necessitats formatives i de suport que se'n deriven. La hipòtesi de la qual partim és que actualment l'educació social disposa d'un marc general de referència (el *Codi deontològic*) però que no hi ha una visió compartida sobre què implica la dimensió ètica en la professió, ni existeixen les estructures ni les estratègies per vincular els principis i els valors als contextos en què es desenvolupa l'activitat.

Per això, hem elaborat un qüestionari sobre l'estat d'implementació de la cultura ètica en l'educació social que consta dels següents blocs:

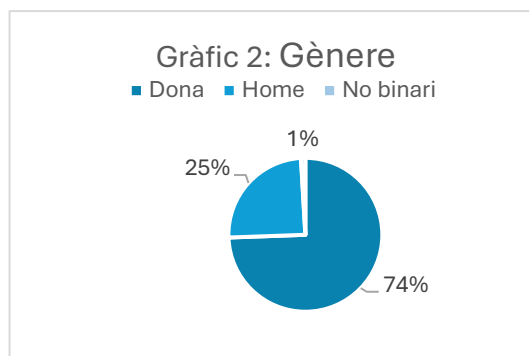
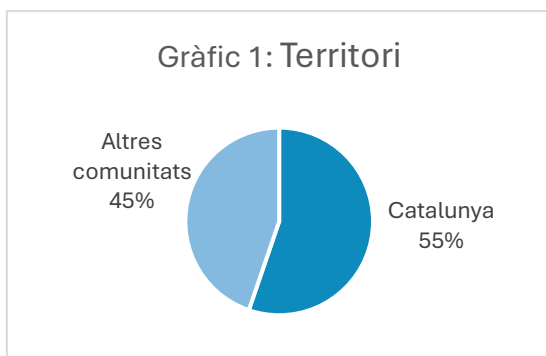
1. Dades sociodemogràfiques i de perfil.
2. Influència de diferents elements en el posicionament axiològic de l'educador/a social en la seva pràctica.
3. Moments on es té present l'ètica en la pràctica professional.
4. Presència d'infraestructures per construir cultura ètica en l'organització.
5. Presència i gestió dels conflictes ètics en la pràctica professional.
6. Formació en ètica professional.
7. Assessorament i suports necessaris per construir cultura ètica.

El qüestionari anònim i autoadministrat ha constatat de preguntes tancades tipus Likert i preguntes obertes, i s'ha disseminat en línia, des del juliol de 2025 fins al gener de 2026, a través de la difusió del CEESC, amb la col·laboració del CGCEES i de la resta de col·legis professionals de l'estat. Sumades les respostes de la versió en català i en castellà, s'ha rebut un total de 219 respostes, el perfil de les quals s'analitza en el següent apartat. De les dades recollides, se n'ha fet una anàlisi estadística descriptiva de les dades quantitatives i una anàlisi de contingut temàtic de les preguntes obertes.

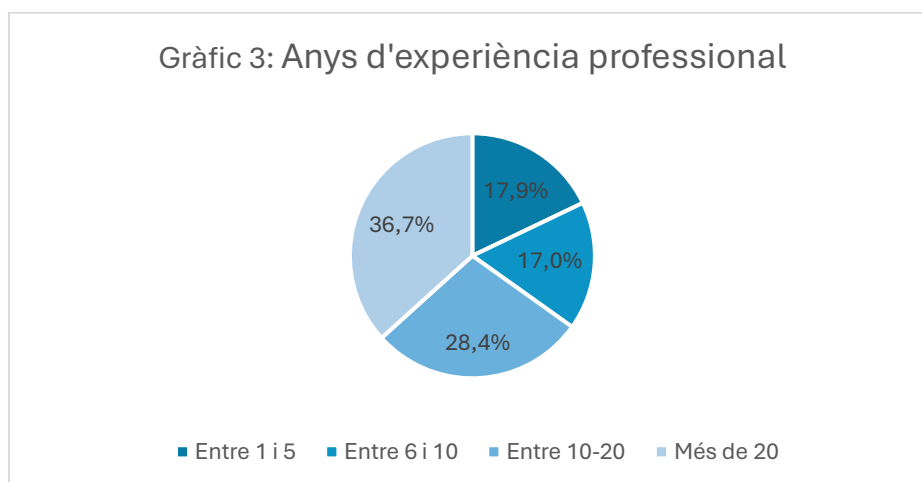
Durant l'estudi, s'ha garantit el compliment de tots els estàndards ètics i legals relacionats amb la protecció de dades i s'han seguit les directrius i principis de la legislació autonòmica, estatal i europea. El tractament de les dades s'ha realitzat en compliment del Reglament General de Protecció de dades (RGPD) i la llei orgànica 3/2018 de protecció de dades personals i garantia de drets digitals (LOPDGDD).

3. PERFIL DE PROFESSIONALS PARTICIPANTS A L'ENQUESTA

El 55,3% de les persones enquestades són de Catalunya, mentre que el 44,7% restant pertany a d'altres comunitats de l'estat espanyol (*Gràfic 1*). El 74,4% de les professionals enquestades s'identifica amb el gènere femení, el 24,7%, amb el gènere masculí i el 0,9%, com a no binàries (*Gràfic 2*).



Dos terços de les persones enquestades tenen més de 10 anys d'experiència professional, demostrant així un ampli coneixement de la realitat socioeducativa (*Gràfic 3*). A les respostes hi ha una distribució equilibrada per àmbits de treball que coincideix amb els àmbits predominants dels educadors i les educadores socials (*Taula 1*). Els àmbits amb més representació són: serveis socials (20,1%), serveis socials especialitzats per a infància i adolescència (12,2%), seguit del treball amb famílies (8,2%) i la resta d'àmbits d'intervenció amb col·lectius específics. Només un 0,5% de les persones enquestades treballen qüestions d'ètica aplicada a l'educació social.



Taula 1: Àmbits laborals

Àmbit	%
Educació Social i Serveis Socials	20,1
Serveis Socials Especialitzats per a Infància i Adolescència	12,8
Educació Social amb Família	8,2
Inserció i Orientació Sociolaboral (dones, joves...)	6,8
Educació Social en Salut Mental	6,4
Educació Social i Justícia i Justícia Juvenil	5,5
Serveis Socials Especialitzats per a Gent Gran	5,0
Educació Social i Formació Reglada	5,0
Educació Social amb Adults	5,0
Educació Social i Persones Nouvingudes	4,6
Educació Social en Addiccions	4,1
Educació Social Comunitària/Infància	4,1
Educació Social amb Persones amb Discapacitat	2,7
Educació Social i Escola	2,7
Educació Social en Salut	1,8
Formació i Innovació Educativa	1,8
Altres	1,4
No actius en aquest moment (atur, jubilació...)	0,9
Ètica	0,5
Economia social i sostenible	0,5
Total	100



Ens trobem, per tant, davant d'un col·lectiu professional molt feminitzat, amb una experiència laboral molt àmplia en diferents àmbits i col·lectius de l'educació social, amb una predominança del sector de serveis socials, infància, adolescència i famílies. Aquest no és més que un mirall de la realitat professional actual que, d'alguna forma, impacta també en la visió que té el col·lectiu sobre la cultura ètica de la seva professió.

4. INFLUÈNCIA DE DIFERENTS ELEMENTS EN ELS PRINCIPIS ÈTICS QUE S'INCORPOREN A LA PRÀCTICA SOCIOEDUCATIVA

En el Gràfic 4 s'observa el grau d'influència de diferents elements en els principis ètics que els i les professionals incorporen de forma conscient a la seva pràctica socioeducativa. Per entendre quins elements són els més rellevants [més presents en la pràctica de forma conscient] s'han tingut en compte les respostes de *sovint* i *sempre*. Els resultats mostren que el *Codi deontològic* és el document de referència que les persones enquestades tenen més present, amb un 84,5% de respostes de *sovint* i *sempre*; tot seguit hi apareixen *Valors i creences personals* (79%), les *Guies de bones pràctiques* (74,5%), les *Maneres de fer i les dinàmiques internes de treball dels companys i companyes d'equip* (69,9%) i el *Codi ètic de l'organització* (66,3%). En menor mesura, es tenen en compte els *Criteris i cultura explícita de l'organització* (63,5%) i les *Orientacions externes fetes per comissions especialitzades* (56,2%).

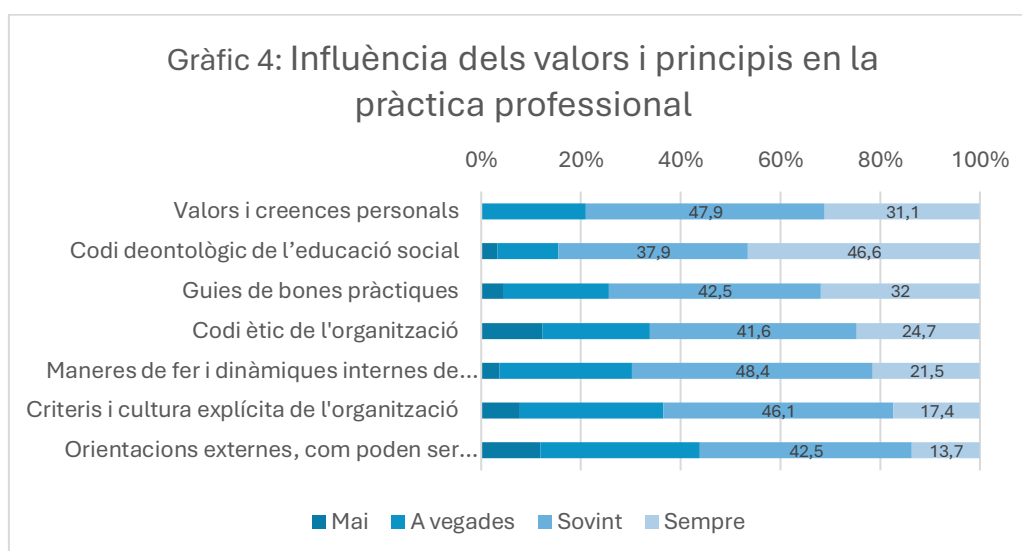
A banda dels elements esmentats, 97 professionals van aportar-ne d'altres que també tenen influència en els seus principis ètics i que estan relacionats amb normatives, polítiques i estructures organitzacionals, posicionaments teòrics i filosòfics, formacions específiques, relacions professionals, experiència personal i professional, el context social i els mitjans de comunicació i les pròpies persones acompanyades.

“Sí, considero que el sistema de serveis socials, com a estructura general, influeix de manera molt significativa en la meua pràctica educativa. Quan l'estructura no està ben dissenyada o és ineficient, condiona directament la meua manera d'actuar. Sovint em veig obligada a adaptar la intervenció, no segons allò que seria més adequat per a la persona atesa, sinó segons allò que el sistema permet. Això fa que, tot i voler actuar d'una manera concreta, m'hi hagi de resignar perquè la meua proposta no seria útil ni viable dins del sistema actual. Aquest condicionant estructural és present molt sovint.”

“Les formacions que porto a terme per millorar a nivell personal i professional.”

“Les respostes o accions dels joves amb qui treballo influeixen en un grau intermig.”

“Las experiencias acumuladas, pues la reflexión sobre la acción influye en el afrontamiento de situaciones similares y la formación me permite hacer cada día una reflexión sobre la práctica más profesional y más acertada alineada con la ética y el código deontológico.”



Per tant, sobre els referents que influeixen en els valors i principis que s'apliquen de forma explícita a la pràctica, es pot observar que, tot i que la influència és variada, predominen els referents normatius, del tipus codis ètics, guies de bones pràctiques i protocols. Seguidament, hi ha una influència d'una dimensió relacional, vinculada als companys i les companyes d'equip, i del posicionament de l'organització. En canvi, elements que conformen les estructures ètiques formals com la cultura ètica i els criteris ètics i la cultura explícita de l'organització les comissions especialitzades són les que menys influència tenen en la pràctica professional.

5. MOMENTS EN QUÈ L'ÈTICA ÉS PRESENT DE FORMA CONSCIENT EN LA PRÀCTICA PROFESSIONAL

En general, les educadores i els educadors socials enquestats consideren que tenen present l'ètica en tots els moments de l'acció socioeducativa (Gràfic 5). Ens tornem a fixar en el percentatge total de respostes ubicades a *sovint* i *sempre*. L'ètica es té present especialment en la gestió de conflictes (94,11%), en el disseny de les accions socioeducatives (93,2%) i en la relació socioeducativa directa (95%). Disminueix lleugerament aquesta consciència en relació amb el diagnòstic o la valoració inicial (91,8%) i en l'avaluació de la intervenció (89%).

A més, 68 persones han considerat altres moments en què tenen present l'ètica professional:

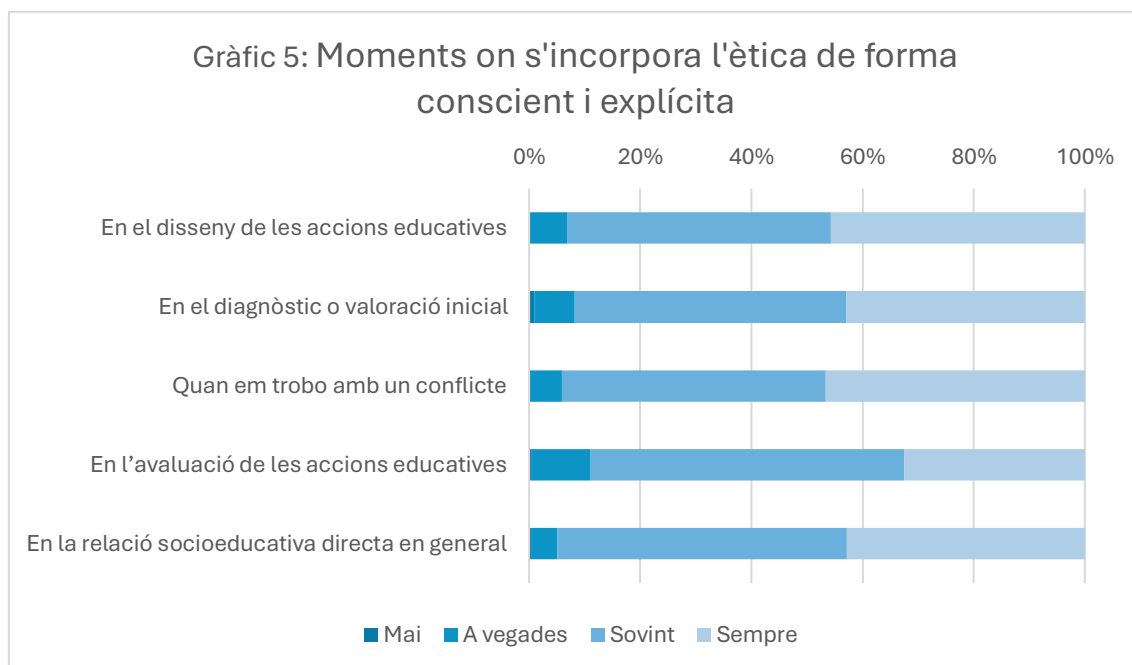
1. En el treball en equip i les relacions institucionals.
2. En les coordinacions interprofessionals i interserveis.
3. En l'elaboració d'informes i documents.
4. En tot moment.
5. Davant negligències.
6. En la rendició de comptes.
7. En la reflexió personal.

"En la gestión interna de equipo."

"En l'exposició pública de la nostra tasca i en el dia a dia."

"Cuando hay dificultades o cuando intervienen otros profesionales."

"En la relació amb la institució i amb la comunitat."



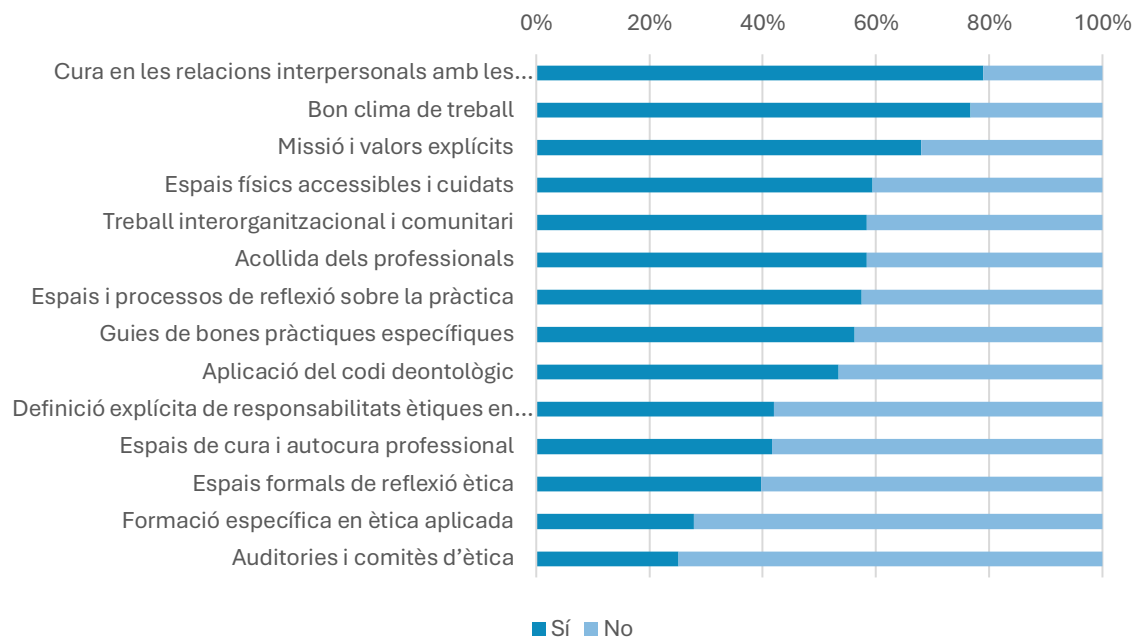


D'aquests resultats s'observa que l'ètica pren major rellevància en la gestió de conflictes ètics, en el disseny de les accions i en la relació directa, tot i que es té en compte de forma general en tots els moments. És destacable que tant en el diagnòstic inicial com en l'avaluació de la intervenció, la seva presència explícita disminueix discretament. Aquesta dada és rellevant, ja que es pot interpretar que en aquells moments on no hi ha una interacció directa amb les persones ateses potser no cal tenir-la tant en compte, tot i que aquestes valoracions i avaluacions tenen conseqüències reals per a les persones i per a la pràctica, i requereixen dels mateixos estàndards ètics i de qualitat. D'altra banda, també es pot entendre que aquests moments depenen més dels espais organitzacionals i les estructures de reflexió internes dels equips, i no tant de l'acció i la relació directa del professional amb les persones. Cal plantejar si això té a veure amb una valoració que fan els i les professionals sobre la importància d'aquests moments o amb la manca d'espais de reflexió, de formació i dels suports formals necessaris per la reflexió i l'actuació ètica en aquestes etapes de la intervenció.

6. PRESÈNCIA D'INFRAESTRUCTURES PER CONSTRUIR UNA CULTURA ÈTICA EN L'ORGANITZACIÓ

El *Gràfic 6* mostra les respostes sobre la presència explícita en les organitzacions de diferents elements per construir una cultura ètica. S'observa com les cures en les relacions interpersonals (79%), el bon clima de treball (76,7%) i la missió i valors explícits (68%) són els elements més presents. En menor grau, es troben explícitament elements organitzatius, com són els espais físics accessibles i cuidats (59,4%), el treball interorganitzacional i comunitari (58,4%), l'acollida de professionals (58,4%), els espais i processos de reflexió sobre la pràctica (57,5%), les guies de bones pràctiques (56,2%) i el codi deontològic (52,4%). Els elements menys presents són aquells vinculats als espais de cura i autocura professional (41,6%) i a les infraestructures formals de deliberació ètica, com la definició explícita de responsabilitats ètiques (42%), els espais formals de reflexió ètica (39,7%), la formació específica en ètica (27,9%) i les auditories i comitès d'ètica (25,1%).

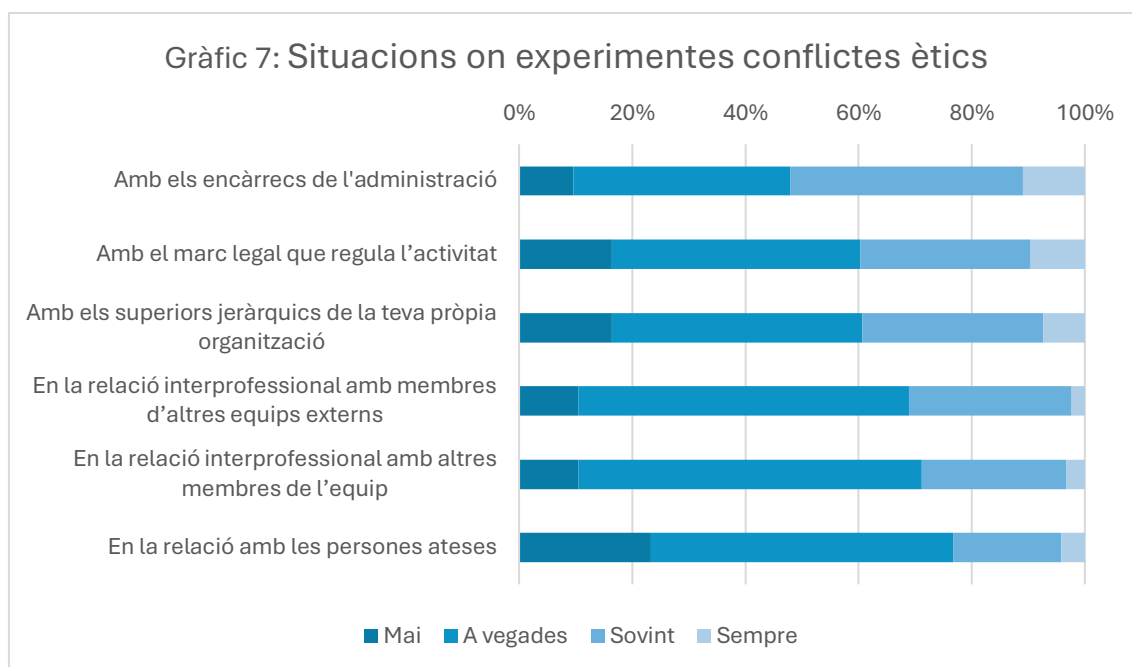
Gràfic 6: Presència d'elements de cultura ètica



En la mateixa línia que en els referents i els moments, hi ha una major presència d'elements vinculats a les cures i el benestar relacional com, per exemple, la cura de les relacions interpersonals i el clima de treball. Els segueixen els elements vinculats a aspectes organitzacionals generals com la missió i valors de la institució, el disseny i cura dels espais, l'organització del treball, l'acollida dels professionals i els espais de reflexió sobre la pràctica. En canvi, tornen a quedar en darrer lloc les infraestructures ètiques formals que garanteixen una aplicació explícita i transversal de la cultura ètica en la pràctica professional, com són la definició explícita de responsabilitats ètiques, els espais de reflexió ètica, la formació específica o les auditories i comitès ètics.

7. PRESENCIA I GESTIÓ DE CONFLICTES ÈTICS EN LA PRÀCTICA PROFESSIONAL

Al Gràfic 7 es presenten les situacions on els i les professionals experimenten conflictes ètics. Les educadores i els educadors socials afronten més conflictes ètics en relació amb la regulació normativa i organitzacional. Concretament, amb els encàrrecs de l'administració (52,1% entre *sovint* i *sempre*), amb el marc legal que regula l'activitat (39,7%) i amb els superiors jeràrquics de l'organització (39,3%). En menor mesura, apareixen aquells elements de caire més relacional, com la relació amb membres d'equips externs (31,1%) i amb el seu propi equip (28,8%). Les situacions on s'experimenten menys conflictes ètics són les que tenen relació amb les persones ateses (23,3%).



Quan se'ls pregunta si hi ha altres situacions on experimentin conflictes ètics, s'obtenen 38 respostes que identifiquen conflictes en relació amb:

1. L'entorn personal i comunitari.
2. Les limitacions del sistema, els recursos disponibles i la càrrega de treball injusta.
3. La direcció, els encàrrecs i les metodologies institucionals.
4. Els contextos culturals diferents.
5. La proximitat professional.
6. Els mitjans de comunicació i xarxes socials.
7. La representació col·legial.
8. La justificació de projectes.
9. La coordinació amb altres serveis.

"Con la propia práctica de intervención, cuando vemos casos que deberíamos denunciar y pensamos que es peor la denuncia que seguir interviniendo."

"Sí, sovint experimento conflictes ètics quan les directrius institucionals o les limitacions del sistema entren en contradicció amb les necessitats de les persones ateses."

"En el incumplimiento de los pliegos por parte de las empresas y la Conserjería mira para otro lado."

"A la hora de justificar proyectos, a la hora de colaborar con otras entidades."

"Pel tipus de relació que els superiors jeràrquics marquen amb les famílies."

Al Gràfic 8 es troben els resultats vinculats a les formes de gestió que adopten els i les professionals quan es troben amb aquests conflictes ètics. Majoritàriament, la forma de gestionar-los és amb companys i companyes de feina amb qui tenen confiança (37,9%). En menor mesura, els comparteixen en reunions ordinàries d'equip (17,8%) o amb els caps immediats per abordar-ho conjuntament (17,4%). Un percentatge molt petit demana ajuda a persones expertes externes a l'organització (7,8%), busca espais estructurats de reflexió (2,3%), demana indicacions als seus caps (3,2%), ho reflexiona individualment (3,7%) o altres (7,3%). Les altres formes de

gestió que reporten els educadors i les educadores socials enquestades (16 respostes) estan vinculades a:

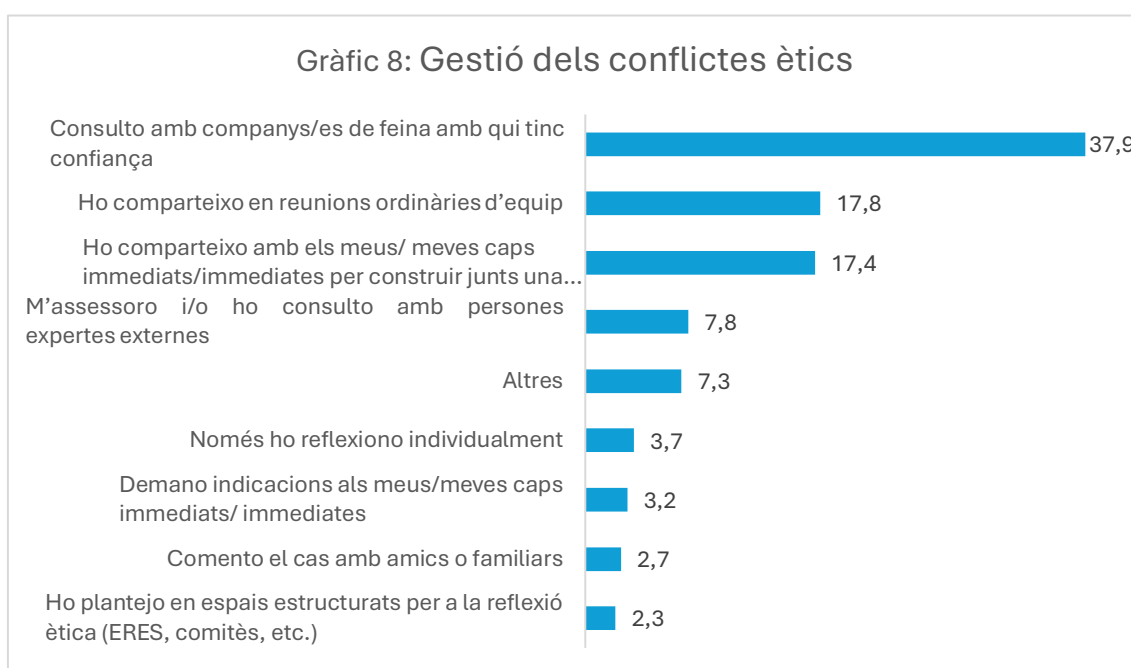
1. Combinar diverses de les accions.
2. Fer una reflexió individual i demanar suport professional.
3. Compartir amb els caps i l'equip.
4. Posar instància denunciant el fet.
5. Demanar espai de supervisió.
6. Consultar amb professionals/amics externs a l'organització.
7. O no compartir-ho perquè l'organització no li dona l'oportunitat.

“Faig arribar carta, tipus instància denunciant el fet causal del conflicte.”

“Lectures i reflexions, si tinc oportunitat ho comento amb algú que cregui que pot aportar però no hi ha gaire gent a l'entorn que comparteix inquietuds, ni temps a l'equip.”

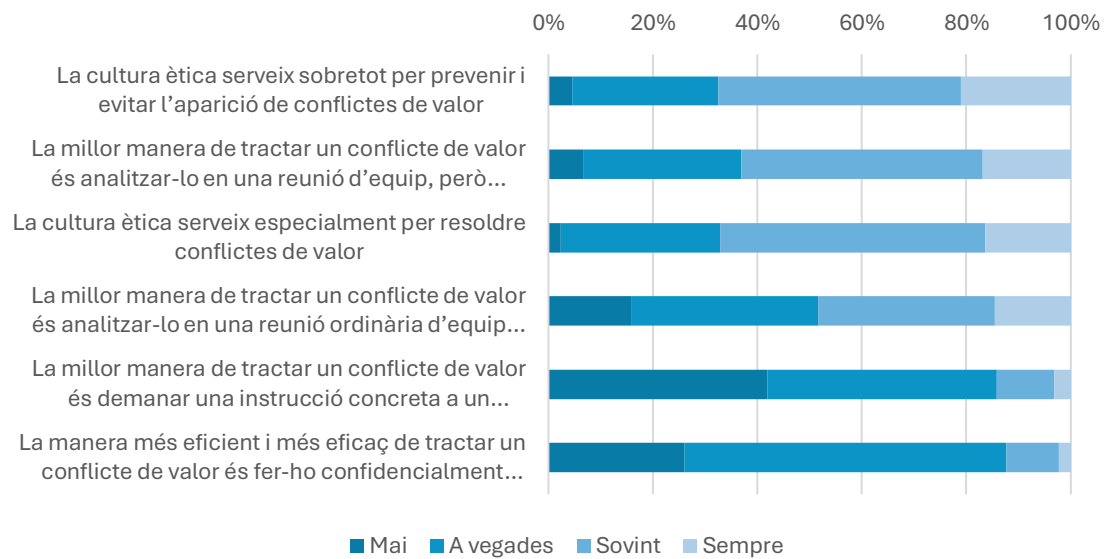
“A veces lo comparto con compañeros/as, otras hablo con cargos superiores y otras en reuniones de equipo, depende de la cuestión. A veces me hubiera gustado compartirlo más en un espacio estructurado de reflexión como el comité de ética, pero no resulta fácil hacerlo.”

Gràfic 8: Gestió dels conflictes ètics



Quan se'ls pregunta per qüestions relacionades amb la cultura ètica a l'hora de gestionar conflictes de valor (Gràfic 9), si tenim en compte la suma de percentatges ubicats entre *sovint* i *sempre*, el 67,6% de professionals enquestats considera que la cultura ètica serveix per prevenir i evitar l'aparició d'aquestes conflictes, i el 67,1%, a més, considera que també serveix especialment per resoldre'ls. El 63% considera que els conflictes de valor s'han de tractar en equip només quan hi ha un mètode estructurat de deliberació, i aquest percentatge baixa fins al 48,4% que considera que la millor manera d'abordar-lo és en una reunió ordinària on tothom pugui dir la seva opinió. En canvi, només el 14,2% dels educadors i les educadores socials *sovint* o *sempre* consideren que el millor és demanar una instrucció clara al superior jeràrquic; el 12,3% considera que ho han d'abordar amb el seu superior confidencialment.

Gràfic 9: Afirmacions sobre cultura ètica

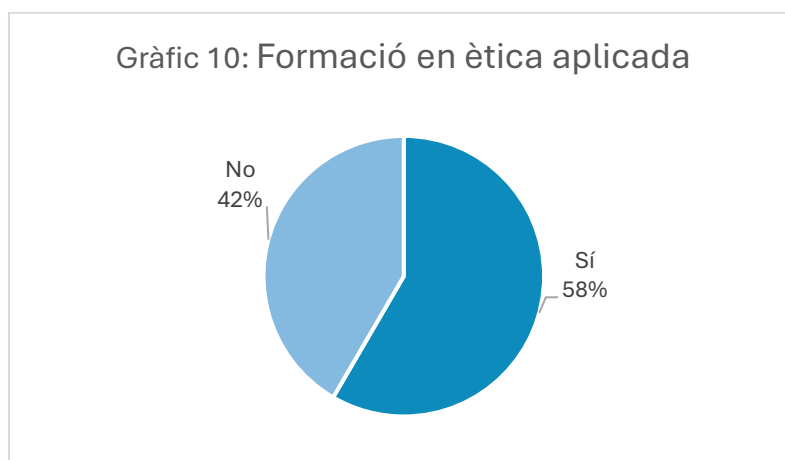


Per tant, sobre la presència i la gestió de conflictes ètics, és destacable el tipus de conflictes ètics que apareixen en la pràctica i la forma en què els professionals els gestionen. La dimensió organitzacional torna a prendre rellevància, ja que els conflictes que més experimenten els educadors i les educadores socials estan vinculats a la regulació normativa i organitzacional, als encàrrecs, el marc legal i a les relacions jeràrquiques i, en canvi, tenen menys presència en les relacions directes amb les persones ateses. Precisament, aquests últims són els que més es treballen en la formació específica, mentre que situacions de caire més estructural no estan sent abordades.

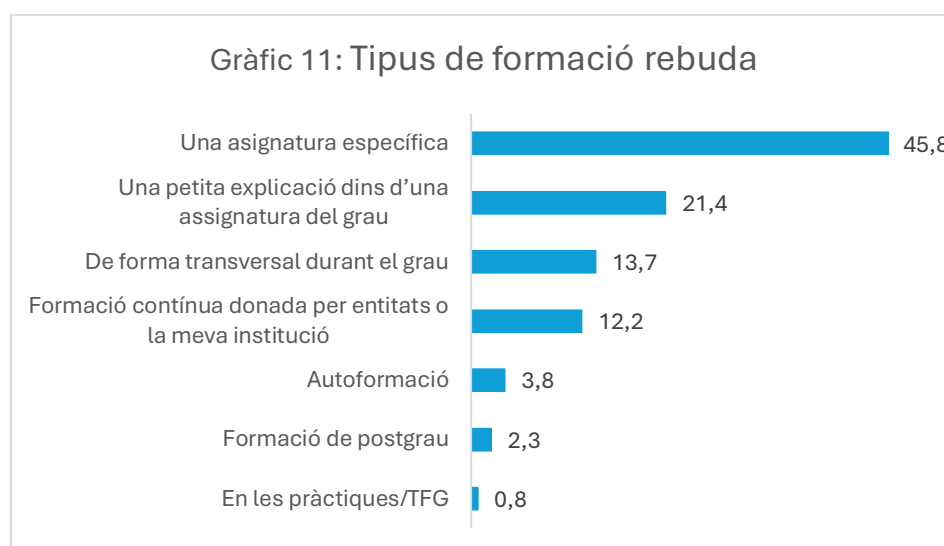
Així mateix, a l'hora de gestionar-los, de nou prenen rellevància les relacions laborals i interpersonals. Les educadores i els educadors socials acostumen a gestionar els conflictes ètics amb el suport de companys i companyes amb qui tenen confiança i amb els equips de treball. En general, apareix una manca de suports formals a través d'estructures ètiques explícites dins les organitzacions. Els professionals identifiquen que els elements que conformen la cultura ètica en la gestió de conflictes serveixen tant per prevenir-los com per gestionar-los, però alhora destaquen que és necessari que hi hagi un clima de confiança previ per poder compartir en aquests espais, un mètode de deliberació i un espai específic, més enllà de les reunions ordinàries d'equip. Encara hi ha un percentatge petit que busca demanar instruccions als superiors jeràrquics. Caldria aprofundir en els motius que porten als professionals a assumir que aquesta és la millor forma de gestionar el conflicte, que pot estar motivada per la manca de recursos personals i professionals, de formació, de suports formals o la por o inseguretat per assumir una responsabilitat ètica i legal.

8. FORMACIÓ EN ÈTICA PROFESSIONAL

Més de la meitat dels educadors i les educadores socials enquestades (58%) han rebut formació en ètica aplicada a l'educació social en algun moment de la seva carrera professional (*Gràfic 10*).



El tipus de formació sobre ètica aplicada realitzada per les persones enquestades està vinculada majoritàriament a la formació reglada inicial dels estudis universitaris i, en menor grau, a la formació contínua (*Gràfic 11*). Gairebé la meitat de professionals han realitzat una assignatura específica d'ètica durant el grau universitari (45,8%); un 21,4% només ha rebut una petita explicació dins d'una assignatura, i el 13,7% ha treballat l'ètica de forma transversal en el Grau. Només un 0,8% l'ha treballada específicament en les pràctiques professionals o en el seu treball de final de grau. D'altra banda, la formació continuada està poc present, només un 12,2% reporta haver fet formació continuada en el marc de l'entitat o la institució i un 3,8% ha fet algun tipus d'autoformació.



A la qüestió sobre els continguts abordats en aquestes formacions, hi responen 79 persones. Tot i que n'hi ha que no recorden els continguts concrets de la formació, en general la descriuen de la següent manera:

1. El tipus de formació rebuda és formació bàsica en ètica aplicada, ètica personal i professional i reflexions teòriques i filosòfiques.
2. S'hi van treballar continguts específics de la professió sobre valors i creences, drets humans, codi deontològic, llibertat, confidencialitat i intimitat i responsabilitat ètica i límits professionals.
3. També s'hi van treballar aspectes vinculats a la relació i el vincle professional, la comunicació, les relacions de poder i la resolució de conflictes.

“Vam fer lectures, resoldre casos, vam conèixer diferents formes ètiques de resolució de conflictes, vam treballar el Codi deontològic i les característiques d'una educació social ètica, vam fer seminaris amb activitats pràctiques, dinàmiques en grup, debats a l'aula, aprenentatge servei, vam tenir una xerrada de l'oficina per la pau i la polarització, les formes de moderar un debat o conflicte...”

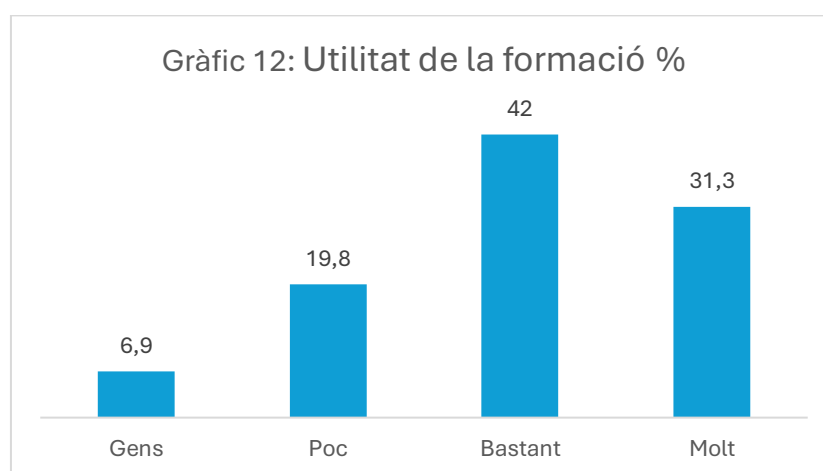
“A l'assignatura d'ètica vam treballar el Codi deontològic i analitzàvem situacions que podien generar conflictes ètics a partir de seminaris i espais de debat. Cada estudiant compartia casos o experiències que li generaven dubtes o tensions ètiques.”

“Recuerdo mencionó al Código deontológico y a algunos principios importantes a seguir, valores que se asumen en perfiles como el nuestro... No mucho más.”

“Sí, tratábamos definiciones de ética y moral con ejemplos concretos.”

“Cómo actuar en caso de enamorarse de un educando, qué hacer cuando un educando te confía una información delicada y te pide confidencialidad, distancia óptima...”

En general, tres quartes parts de les respostes mostren que aquesta formació va ser o *molt útil* (31,3%) o *bastant útil* (42%) (Gràfic 12). Mentre que una quarta part de les respostes mostren que la formació rebuda va ser o *poc útil* (19,8%) o *gens útil* (6,9%).



A la pregunta sobre per què els va resultar útil la formació, responen 78 professionals i ho fan amb comentaris negatius o positius, en funció del grau d'utilitat marcat.

Els aspectes positius de la utilitat de la formació tenen a veure amb diferents qüestions:

- Els va ajudar a establir una perspectiva ètica sobre la seva tasca, entendre la complexitat i adquirir uns coneixements bàsics sobre l'ètica aplicada a l'educació social.

“Me ayudó a ser más abierta y entender lo que era realmente la ética.”

- Els va ajudar a connectar l'ètica amb la seva realitat quotidiana, aplicar els principis ètics i deontològics i a humanitzar i millorar la qualitat de la presa de decisions i de la seva intervenció.

“Perquè dona un major marc i qualitat a la nostra intervenció educativa.”

- Els va ajudar a desenvolupar un marc de reflexió crític i autocrític, tant a nivell individual de revisió personal, com respecte del posicionament professional, l'entorn professional, les conseqüències de la intervenció i de la detecció i gestió dels conflictes ètics.

“Para afianzar mis creencias y mi propio código ético. Como referente en valores y principios, profesional y personalmente.”

“Per reflexionar sobre la meua intervenció i l'impacte negatiu que pot tenir aquesta.”

- Va ajudar a connectar professionals, establir espais de col·laboració i participar d'espais formals de deliberació ètica.

“Per a poder obrir debat i compartir amb l'equip.”

“Per la reflexió, a la col·laboració i l'acció.”

Els aspectes negatius de la formació tenen a veure amb diferents qüestions:

- Respecte als continguts: els temes eren molt abstractes i amb poc aprofundiment, a més de poc aplicables als contextos de treball i la pràctica diària i sense referents a qui dirigir-se en cas de conflicte.

“Els temes que es tractaven eren molt abstractes.”

- Respecte a les metodologies: afirmen que s'utilitzaven metodologies poc participatives i rígides, amb poca reflexió conjunta i manca d'espais per qüestionar i donar els punts de vista propis.

“Es treballaven casos, però mancaven més espais de reflexió conjunta.”

- Respecte a la durada: afirmen que hi ha una manca de continuïtat i transversalitat en la formació, i que aquesta va ser molt breu.

“Han estat diversos cursos però molt allunyats en el temps i poc participatius.”

“Manca de continuïtat i transversalitat. Donem coses per evidents que no ho són.”



Respecte a la capacitació en ètica aplicada, és destacable que el 58% de professionals hagin rebut formació en ètica, majoritàriament en la formació inicial. Un fet que implica, però, que hi ha un 42% de professionals que no han rebut cap tipus de formació específica sobre el tema i que estan abordant aquestes qüestions des de l'experiència personal i la intuïció. Però aquí cal posar el focus en la manca de formació continuada específica en ètica aplicada que reben els i les professionals, ja que aquesta és clau per al desenvolupament d'una cultura ètica professional. Com ja avançàvem abans, els continguts que es donen en la formació que han rebut els i les professionals enquestats estan vinculats a una delimitació conceptual bàsica i a la gestió de conflictes en la relació socioeducativa, amb una presència molt feble o nul·la d'aspectes vinculats a l'ètica organitzacional i a altres elements importants per construir cultura ètica, tot i que la major part dels conflictes ètics que es troben en la pràctica estan vinculats als encàrrecs, marcs normatius i estructurals de la professió. Els educadors i les educadores socials consideren útil la formació ja que els ajuda a comprendre la realitat educativa, a adquirir competències professionals i a establir vincles i aliances per millorar la qualitat de la pràctica. No obstant, critiquen que aquesta utilitat es perd quan la formació és abstracta, poc aplicada, amb metodologies poc participatives i reflexives i quan no hi ha continuïtat ni transversalitat.

9. ASSESSORAMENT I SUPORTS NECESSARIS PER CONSTRUIR UNA CULTURA ÈTICA PROFESSIONAL

El 80% dels educadors i les educadores socials enquestats afirma que voldria participar en espais de reflexió ètica (*Gràfic 13*). S'obtenen 131 respostes que justifiquen el seu desig de participar-hi. Per una banda, els professionals que identifiquen els beneficis d'aquesta participació, afirmen que hi voldrien participar per diferents motius, que hem agrupat de la següent manera:

- Motivacions i actituds personals: ho vinculen a la seva vocació. Tenen interès en participar-hi perquè entenen la importància de la reflexió ètica en la seva pràctica i com això ofereix una oportunitat d'aprenentatge per al seu desenvolupament personal i professional.

“Perquè penso que és imprescindible i, si es fa bé, molt útil, perquè calen més espais, perquè vaig aprendre molt en una optativa amb les simulacions de casos i perquè crec que hi ha molta manca ètica en general.”

“Per seguir creixent, pensant, millorant. No estancar-se i treballar egos.”

- Millora de la pràctica i la competència professional: creuen que la participació en els espais de reflexió ètica els ajuda a millorar les seves competències professionals. Per exemple a formar-se i actualitzar-se, a preparar-se per a possibles situacions de la pràctica, a prendre decisions argumentades o a adquirir les eines per gestionar conflictes. També per mobilitzar processos i accions ètiques des de la pràctica, amb

l'objectiu de qüestionar les formes de fer establertes i de generar processos de millora i transformació que dotin de major qualitat a la pràctica i la professió.

“Perquè tot el que et faci qüestionar dinàmiques i reflexionar-hi, t’ajuda a créixer personalment i professionalment. El que comportaria en un millor clima de treball i d’autoestima.”

- Per motivacions col·lectives: veuen els espais de reflexió ètica una oportunitat per generar espais de reflexió i diàleg col·lectiu amb l'objectiu de compartir perspectives i inquietuds entre professionals, compartir i resoldre dubtes i rebre suport en la pròpia pràctica. També ho veuen un espai de cura professional, on no sentir-se sols i soles, reduir el malestar i l'estrès moral i millorar el clima de treball.

“Reflexionar con otros profesionales ayuda a mejorar la capacidad de uno mismo y plantearse cuestiones desde otros puntos de vista.”

“Para compartir con otras profesionales y compañeras sobre estas cuestiones que surgen en nuestra práctica laboral.”

“Per revalorar la professió i tenir una aproximació dels casos i conflictes més ètics. Com a espai de cura professional/supervisió de casos.”

D'altra banda, el 20% de professionals que afirmen que no participarien en espais de reflexió ètica donen diferents justificacions:

- Perquè a nivell organitzacional hi ha una manca de temps i d'espais en la seva organització.

“Falta de tiempo para poder participar con calidad en estos espacios.”

“Crec que és imprescindible tot i que sovint no existeixen.”

- Perquè les condicions laborals i la sobrecàrrega laboral no ho afavoreixen.

“Ahora mismo mis condiciones laborales no me permiten dedicar tiempo a estos espacios, creo que se debería reversionar las condiciones de los educadores sociales en primer lugar, para tener espacios seguros y estables en los que desarrollarnos como profesionales y luego ya dedicar tiempo a profundizar en las diferentes áreas. Igual que exigimos condiciones óptimas para los usuarios y usuarias, se debería velar por las mismas condiciones para los y las profesionales.”

- Perquè ja participen d'altres espais de reflexió.

“Estic en altres espais de reflexió.”

- Perquè consideren que no tenen coneixements suficients sobre el tema.

“Perquè em manquen coneixements.”

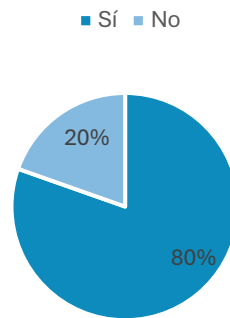
- Perquè està poc relacionat amb el seu àmbit de treball.

“Siento que no conecta tanto con mi ámbito profesional y por lo tanto mis escasas experiencias en este sentido limitarían mis aportaciones.”

- Perquè el seu moment vital no li permet o no tenen l'energia per fer-ho.

“Ara mateix no dispo de temps.”

Gràfic 13: Voluntat de participació en Espais de Reflexió Ètica



A la qüestió sobre quines serien les condicions necessàries per participar en espais de reflexió ètica dins la seva organització responen 93 professionals que les vinculen a:

- Necessitat de suport formal per part de l'organització: que hi hagi una implicació i compromís institucional per part dels caps i de l'equip de forma continuada en el temps, amb el reconeixement formal de l'espai en la institució i dins la jornada laboral i l'aplicació d'allò treballat en la realitat del servei i amb un esperit de transformació.
- Necessitat d'una organització i disseny de l'espai: que els espais de reflexió ètica tinguin una definició clara dels objectius de l'espai i dels referents, es facin en grups petits, que siguin flexibles i continuats i amb possibilitat d'assistir-hi virtualment.
- Necessitat d'un lideratge expert i democràtic: que la participació sigui oberta, diversa i democràtica i que la dinamització estigui guiada per una persona experta externa i neutral que faci de medidora perquè tothom tingui oportunitat d'oferir la seva perspectiva.
- Necessitat d'una metodologia de deliberació establerta: amb formació específica per a les persones participants, una base ideològica i ètica comuna a partir de la qual deliberar i que hi hagi protocols i mètodes de deliberació establerts, amb eines, materials i casos pràctics concrets.
- Necessitat d'un clima relacional afavoridor: que es faci un procés d'acollida inicial que permeti crear prèviament i mantenir un clima de confiança, respecte, escolta, cura, esperit crític i assertivitat.

"Que existan estos espacios, que se les dé un espacio dentro de la dinámica de trabajo del equipo, que sea un 'espacio seguro'."

"No permite atacs cap a posicions contràries, sempre i quan s'expliquin de manera pausada i tranquil·la."

"Que fos dintre del meu horari laboral, que fossin aclaridors sobre a qui podem demanar ajuda, i que no vingui de cap encàrrec polític."

"Horario compatible, estructura y regulación externa por profesional. Compromiso y confianza."

"Creación de dichos espacios de forma estructurada, que se realicen dentro de la jornada laboral que se tenga más en cuenta la opinión de los educadores en su trabajo diario."

“Voluntad de los superiores, cohesión de equipo, aplicar las normativas.”

“Comunicació on-line, gratuïtat i suport de materials.”

“Gestionado por profesional externo (no interno que se haya formado en eso recientemente), percibirlo como un espacio seguro REAL.”

Al Gràfic 14 es pot observar que més de la meitat de persones enquestades voldrien que el Comitè d'Ètica del CEESC donés assessorament en casos concrets (66,7%), oferís espais de debat i reflexió ètica (57,5%) i formació específica en ètica aplicada (53%). Un 10% no sap què els pot oferir el CEESC i un 12 persones (5,5%) donen altres idees, com ara:

1. Acompanyament per crear espais de reflexió ètica.
2. Regulació obligatòria de les pràctiques a les entitats.
3. Jornades sobre temes d'actualitat.
4. Espais de supervisió gratuïts.
5. Suport en casos d'assetjament laboral.
6. Acompanyament en la gestió del clima de treball.
7. Defensa de la figura professional.

El tipus de formació que volen rebre del CEESC està focalitzada en (69 respostes):

- La planificació de conversatoris, lectures i xerrades amb experts sobre temes i reptes d'actualitat global.

“Per exemple: xerrades de temes nostres amb la Begoña Roman.”

- La realització de formació bàsica i interdisciplinària en ètica i deontologia professional, desenvolupament professional i ètica organitzacional.

“Revisió dels propis valors i com aquests influeixen a la nostra pràctica. Formacions sobre l'autonomia dels subjectes de la nostra intervenció.”

“Com treballar l'ètica en les organitzacions.”

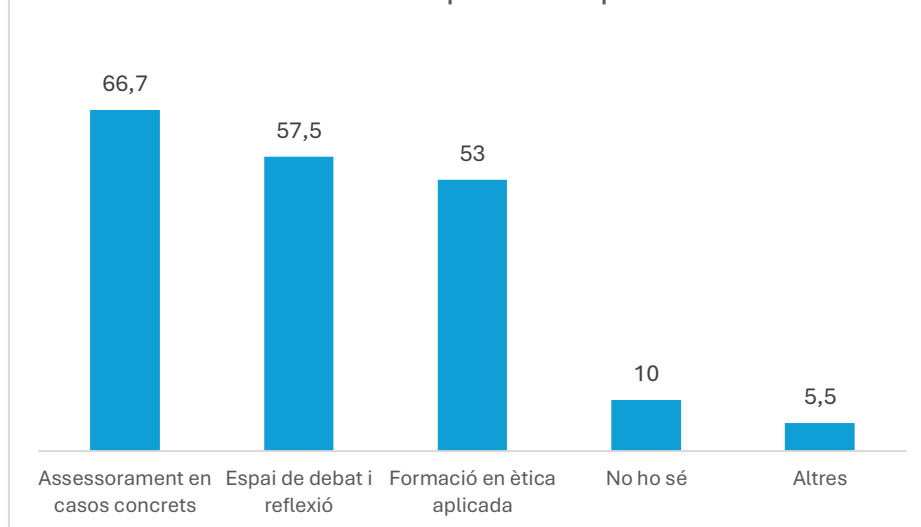
- El tractament de casos pràctics reals i la reflexió de la pròpia pràctica, amb formació específica per àmbits i gestió de dilemes i conflictes ètics.

“M'agradaria rebre formació específica sobre com actuar èticament quan detectem que el sistema o les pròpies instruccions dels superiors vulneren els drets de les persones ateses o contribueixen a augmentar la seva exclusió.”

“Conocer buenas prácticas de otros profesionales, resolución de casos...”

“Formación con casos prácticos y espacio de reflexión.”

Gràfic 14: Tipus de suport



A mode de resum, cal destacar quin és el rol que ocupen espais formals de suport i assessorament, com poden ser els Espais de Reflexió Ètica (ERE) i també el paper que pot jugar el CEESC com a organisme que vetlla per una acció socioeducativa ètica i de qualitat. Per una banda, hi ha voluntat per part del conjunt de professionals enquestats en participar dels ERE, en reconeixen els beneficis i l'aportació que poden fer en el desenvolupament de la pràctica professional, la millora de la qualitat de la intervenció i el benestar de les persones ateses. No obstant, les principals barreres que dificulten la participació en aquest espai responen a motivacions personals, organitzacionals, laborals i formatives. És a dir, manca de coneixements, temps, espais, suports i condicions laborals que ho facilitin. Per poder promoure aquesta participació cal: suport formal per part de tots els membres de l'organització, un disseny planificat de l'espai i la dinàmica, un lideratge expert i democràtic, una metodologia explícita, i un clima relacional de confiança i constructiu que afavoreixi el diàleg crític i democràtic. D'altra banda, els educadors i les educadores socials també han fet palès quins són els suports que esperen rebre del CEESC. Destaquen el seu paper en l'assessorament, la facilitació d'espais de debat i reflexió i la formació a través de conversatoris, formació bàsica i interdisciplinària i l'abordament de casos pràctics reals.

10. CONCLUSIONS

L'estudi realitzat ha permès fer una panoràmica general sobre quin és l'estat d'implementació actual de la cultura ètica en la professió i les organitzacions on es treballa. Gràcies al suport de les educadores i dels educadors socials que hi han participat es poden extreure una sèrie de valoracions i conclusions que ens poden guiar a l'hora de seguir treballant per incorporar una ètica pràctica i viscuda en les estructures formals de les organitzacions socioeducatives i en la pràctica diària de la professió.

Abans d'abordar les principals troballes de l'estudi, cal fer un esment al perfil de professionals que han participat en l'enquesta. Podem dir que els resultats de l'estudi reflecteixen una visió feminitzada, centrada en l'atenció a les persones i des d'un posicionament establert i fonamentat en el coneixement de la realitat socioeducativa actual. Des d'aquesta visió, es poden extreure algunes idees claus sobre la presència de la cultura ètica en la pràctica de l'educació social.

El repte actual del desenvolupament de l'ètica aplicada a l'educació social és la promoció d'una cultura ètica a través d'estructures i pràctiques formals a les organitzacions socioeducatives. S'ha vist en l'estudi com hi ha present un desenvolupament molt gran d'estructures normatives i estratègiques en relació amb l'ètica i la deontologia, tant des dels referents valoratius com dels elements institucionals i professionals presents a la pràctica diària de les educadores i els educadors socials. Una evidència d'aquestes qüestions és la manca de referents vinculats a les estructures ètiques formals en la pràctica o la visió de la importància de l'ètica en moments com el diagnòstic i l'avaluació. També es pot veure en la presència d'elements de cultura ètica, on s'evidencia un recorregut positiu en relació amb l'ètica de l'atenció directa i amb els aspectes organitzatius generals però, d'altra banda, encara hi ha una tasca pendent a l'hora de passar a incloure aquells elements formals que ajuden a practicar una cultura ètica institucionalitzada en les organitzacions on treballen les educadores i els educadors socials. Això encaixa amb el desenvolupament històric de l'ètica i la professió exposat a l'inici d'aquest text. Encara està, doncs, per desenvolupar la presència d'una estructura ètica formal en les organitzacions i les pràctiques socioeducatives que hauria de ser el focus de treball estratègic per als pròxims anys de la professió.

Sorgeix la necessitat de definir conceptualment quins són els elements per incorporar una cultura ètica en la pràctica de l'educació social. Hem pogut observar com els elements més desenvolupats a nivell de referents, moments, pràctiques i gestió de conflictes són les dimensions normatives i relacionals. Cal estendre la idea que construir cultura ètica implica tenir en compte una constel·lació d'elements que interactuen i s'influeixen entre si. S'ha d'estendre, doncs, la importància de tenir en compte l'ètica en moments clau com el diagnòstic o la valoració inicial i l'avaluació de la intervenció, a més de la planificació i l'acció educativa, en la incorporació d'infraestructures ètiques formals dins les organitzacions socioeducatives com són els espais de reflexió ètica, les auditories i els comitès, en la definició de responsabilitats ètiques, en la gestió de conflictes ètics, en la capacitat de professionals, etc.

La cultura ètica s'ha d'institucionalitzar per deixar de ser un exercici d'intuïció individual i esdevenir una pràctica organitzativa col·lectiva. El fet de tenir una forta influència dels valors i creences personals en la pràctica i una dimensió relacional desenvolupada i, en canvi, una influència i presència mínima de les estructures organitzatives formals, ens suggereix que l'ètica descansa encara en la consciència i la capacitat individual de cada professional i no en el sistema organitzatiu i estructural. De fet, si ens focalitzem en la gestió de conflictes, encara apareix un percentatge discret de professionals que prefereixen rebre una instrucció directa d'un superior o resoldre-ho confidencialment amb el cap. També n'hi ha que prefereixen parlar-ho amb

persones de confiança que exposar-ho a nivell d'equip. Això podria ser un reflex de la por o la inseguretat d'assumir la pròpia responsabilitat ètica i legal i de ser jutjades per la resta de companyes i companys. Els i les professionals han de tenir els suports i la confiança necessaris per abordar les qüestions ètiques de forma pública i estructurada amb els equips de treball.

Segueix havent-hi una informalitat en la gestió dels dilemes ètics. Tot i la voluntat de participar en espais estructurats com els espais de reflexió ètica, la realitat actual és que la gestió de la conflictivitat ètica es mou en la informalitat. La forma majoritària de resoldre conflictes és consultant companys i companyes de confiança, mentre que l'ús d'espais formals com els ERE o comitès és gairebé residual. Cal concloure que existeix un risc de "privatitzar" l'ètica si no es transita cap a mecanismes col·lectius i transparents. La gestió "invisible" de l'ètica pot tenir diverses explicacions que es complementen entre si: una manca d'estructures formals de deliberació, manca de suports i reconeixement, manca de confiança i sentiment d'acollida i manca de coneixements per abordar aquestes qüestions a nivell públic. Cal abordar totes aquestes qüestions per avançar en la gestió pública i col·lectiva del conflicte.

Hi ha una dissonància entre la realitat socioeducativa en termes de conflictivitat ètica i el focus de la formació professional. Mentre que els i les professionals reben formació principalment sobre la gestió de conflictes en la relació directa amb les persones ateses, les dades mostren que aquests són precisament els conflictes que menys experimenten. Per contra, els conflictes estructurals, que són els més freqüents, no estan sent abordats en els continguts formatius reportats. Per tant, hi ha una paradoxa de la formació que caldria abordar en els pròxims anys, aprofundint en els elements, reflexions i actuacions en relació amb els encàrrecs, el marc legal i les relacions jeràrquiques amb què es troben les educadores i els educadors socials. A més, caldria dotar les organitzacions d'estructures de deliberació formals que abordin aquestes tensions sistèmiques.

Apareix la necessitat d'una formació en ètica continuada, transversal i aplicada que connecti amb la realitat quotidiana. L'informe evidencia una mancança crítica de formació continuada en ètica aplicada. Aquesta formació no ha de ser un esdeveniment puntual, sinó un procés continu i transversal, que inclogui metodologies participatives, deliberatives i aplicades que superin l'abstracció i que connectin amb la realitat quotidiana i la pràctica diària dels serveis. Els resultats de l'informe en relació amb les necessitats formatives dels i les professionals ens deixen una lliçó apresada. Per construir cultura ètica professional en l'acció socioeducativa cal articular propostes formatives aplicades, participatives i continuades que treballin des de la realitat de la pràctica socioeducativa però que també abordin aspectes ètics vinculats a l'estructura organitzacional i a les responsabilitats que venen donades des de la legislació i els encàrrecs professionals.

Hi ha voluntat per part dels i les professionals de participar en espais de reflexió ètica, però calen condicions reals per fer-ho possible. Això implica un compromís institucional que faciliti els temps i el reconeixement formal de l'activitat dins la jornada laboral, una metodologia de deliberació establerta amb lideratges neutrals i una cultura de confiança que generi un clima acollidor i afavoridor del diàleg crític. Cal, per tant, buscar les formes de garantir les condicions necessàries perquè aquests espais esdevinguin viables, segurs i accessibles per a tothom.

El CEESC pot ser un recurs estratègic en l'assessorament, la formació i el debat ètic. Les educadores i els educadors socials enquestats han deixat clara la demanda que fan als òrgans col·legials, vinculada majoritàriament a la formació i a l'assessorament en qüestions ètiques. La recollida d'aquestes impressions pot ajudar al col·legi professional a establir les línies prioritàries d'actuació dels pròxims anys per promoció la cultura ètica en l'educació social.

Per cloure, cal dir que els resultats obtinguts evidencien que no n'hi ha prou amb la suma de voluntats individuals; calen condicions organitzacionals que facilitin una actuació èticament acceptable i la construcció d'una cultura ètica cooperativa. No obstant això, tot i que les limitacions del sistema i les barreres organitzacionals són reals, no podem caure en un victimisme que desresponsabilitzi la professió. Cal fer una crida al protagonisme actiu dels i les professionals, ja que són qui, en darrera instància, donen vida a les organitzacions. Construir una cultura ètica no és només saber què necessitem de l'organització, sinó definir fins on volem posar cadascú de nosaltres per tal que la nostra pràctica i la nostra organització siguin ètiques. L'ètica no és un servei que es rep, sinó una construcció cooperativa i interdisciplinària que exigeix que tots i totes assumim la nostra part de responsabilitat en la transformació de les institucions i les pràctiques socioeducatives. L'ètica professional exigeix preguntar-se: "Què estic disposat o disposada a posar jo perquè la meva organització sigui ètica?" La cultura ètica no és un resultat que "ens han de donar", sinó una pràctica que es lidera des del dia a dia des d'una responsabilitat compartida i activa.



COL·LEGI D'EDUCADORES I EDUCADORS SOCIALS DE CATALUNYA

Setembre 2026

www.ceesc.cat

934 521 008

ceesc@ceesc.cat

