

# DISCURS ÈTIC I PRÀCTICA PROFESSIONAL

## PEIXERA ÈTICA 2022

### Generem cultura ètica en les organitzacions. Ja n'hi ha prou de bones intencions

**D**es del 2015, el Comitè d'Ètica del CEESC organitzem unes activitats anomenades *peixeres ètiques*, que tenen l'objectiu d'impulsar processos de reflexió sobre diferents aspectes ètics que es plantegen en la tasca diària i en la pràctica de l'educador/a social. El passat dimarts, 22 de febrer, ens vam trobar per parlar de l'estat de la cultura ètica a les organitzacions, a la sala d'actes de la Facultat Pere Tarrés, en un acte en format híbrid, amb la meitat de d'assistents a la sala, i amb l'altra meitat, connectats per videoconferència.

Definir la perspectiva ètica és un element important en les organitzacions que es concreta en la missió, la visió i els valors; són els elements que identifiquen les entitats, ja que defineixen qui són, què pretenen aconseguir, quins valors orienten la seva tasca i de quina manera ho duran a terme.

En poques paraules, amb aquest exercici queda recollit el propòsit de l'entitat i els criteris ètics que el motiven. És un exercici definit en un moment concret, en què es fixa una posició, però cal, també, pensar de quina manera es trasllada aquesta posició ètica al dia a dia de l'activitat.

Sovint, veiem la cultura ètica com una cosa abstracta i difícil de mesurar, però la cultura ètica necessita que se'n parli, que es faci explícita: de quins espais específics per tractar temes ètics disposa l'organització? Es poden anticipar situacions moralment conflictives i establir criteris per al seu tractament, en el cas que arribin a produir-se?

Hi ha indicadors que mostrin la presència dels valors en l'activitat quotidiana i permetin avaluar la coherència entre l'ideari i el dia a dia?

Es tracta d'entendre que l'ètica no consisteix només en resoldre reactivament possibles dilemes morals i que és molt necessari veure el seu caràcter anticipatori i preventiu davant del conflicte. La reflexió sistematitzada és el camí per assegurar la coherència entre els valors i les actuacions.

En aquesta sessió, a partir de l'experiència d'**Entitats Catalanes d'Acció Social (ECAS)** i **Fundació Marianao** que ens van explicar com s'han anat dotant d'infraestructures ètiques, i la presentació de les principals conclusions de l'estudi fet per **beethik** sobre la gestió ètica a les nostres organitzacions, hem volgut fixar les bases per anar creant una cultura ètica professional.



L'acte va començar amb la benvinguda de la presidenta del Col·legi d'Educatores i Educadors Socials de Catalunya, **Ma Rosa Monreal**, i del degà de la Facultat d'Educació Social i Treball Social Pere Tarrés, **Joan-Andreu Rocha**, les dues entitats que organitzaven conjuntament la sessió.

**L'Amparo Porcel**, membre del **Comitè d'Ètica d'ECAS**, explica que quan al 2017 van començar a treballar un Codi Ètic propi per a ECAS, alguna de les entitats que la formen ja en tenien un de propi. Calia treballar sense perdre de vista que una de les característiques de la federació és la diversitat de les entitats i es va posar com a principi el respecte a l'autonomia de cadascuna d'elles. El Codi Ètic d'ECAS vol ser un marc de referència sobre el qual les entitats puguin elaborar el seu propi codi i que orienti el comportament que s'espera de les diferents entitats.

Dotar-se d'un Codi Ètic serveix a les persones que formen part d'aquestes institucions per comprometre's a complir allò que el document reflecteix, que no són més que els valors i les accions que aquesta organització considera propis, alhora que assenyalen el que desitja evitar en el seu comportament.

El Codi Ètic és, doncs, orientador d'accions, inspirador, és viu i va evolucionant d'acord amb les noves circumstàncies. Un dels objectius de l'entitat és potenciar la reflexió ètica i la millora dins d'ECAS i establir una proposta de formació/reflexió ètica; per això està previst elaborar un programa en forma de tertúlies, per incorporar-hi l'ús responsable i ètic de les tecnologies i crear un discurs propi.

Les 6 persones que formen part de la Comissió d'Ètica d'ECAS s'hi han presentat voluntàriament; totes elles tenen una formació inicial en ètica de 20 hores (o el compromís de fer-la) i el compromís de participar-hi com a mínim durant 4 anys. En la seva composició s'ha tingut en compte que hi fossin representats tots els tipus d'entitats que formen ECAS (grans, petites...).

En **Josep Torrico** exposa l'experiència de la **Fundació Marianao**. El Comitè d'Ètica es va crear l'any 2015. Aquest espai es troba integrat per professionals de tots els àmbits i nivells de l'organització amb la vocació que l'espai reconegui totes les sensibilitats de l'entitat.

Les funcions del Comitè d'Ètica són: donar suport als equips educatius de l'entitat en la presa de decisions, estimular la participació interna de l'equip i també ajudar a construir criteris d'actuació generals en la gestió de conflictes ètics.

Des del Comitè d'Ètica de la Fundació Marianao, hem treballat en l'elaboració de polítiques internes com ara la política de "bon tracte amb la infància" i treballem amb la convicció que l'ètica impregni tota l'organització, reconeixent el nostre compromís amb les polítiques de gestió responsable.

En el procés d'avaluació dels projectes s'ha introduït un indicador per saber en quines situacions dilemàtiques s'han trobat els equips educatius i així anar identificant les situacions conflictives potencials per mirar d'anticipar possibles estratègies per a la resolució.

En **José Antonio Lavado** ens presenta l'estudi fet per **beethik** "El estado de la gestión ética en nuestras organizaciones".

L'estudi situa el principal repte de les organitzacions en reduir la bretxa entre el que es diu en les declaracions i el que realment es fa en el dia a dia. El 75% de les organitzacions que han participat en l'estudi incorporen l'ètica en els seus propòsits, però només un 26% disposa de sistemes per integrar-la en la presa de decisions. El que significa que tenim un ampli recorregut de millora per implementar l'ètica a les organitzacions.

L'estudi posa de manifest que l'ètica es percep com una de les principals debilitats corporatives i exposa que una de les necessitats que detecten els professionals és poder-se dotar d'un mètode per aplicar l'ètica, tenir un diàleg estructurat, disposar d'indicadors per poder fer un seguiment i una valoració i també la identificació de competències professionals.

Es curiós veure com de les 5 eines i recursos de gestió ètica amb més implantació -ètica i propòsit; formalització dels valors; mecanismes per aplicar els valors en el dia a dia; òrgans de gestió ètica, i espais de reflexió ètica/diàleg estructurat amb els grups d'interès- el recurs al qual se li dona més importància és el de 'diàleg estructurat amb els grups d'interès' i és el que menys implantat està.



L'estudi conclou que a nivell d'implementació, a excepció d'incloure l'ètica com a propòsit de l'organització, els altres quatre elements i recursos no tenen la implantació desitjada pels professionals.

A mode de reflexió comenta que en la mesura que introduïm eines que faciliten la presa de decisions ètiques, anirem introduint l'ètica a la nostra organització.

Es pot consultar l'estudi complert <https://www.beethik.com/estudi-gestio-etica/#more-2815>

En **Jesús Vilar**, com a president del **Comitè d'Ètica del CEESC**, exposa que massa sovint l'ètica es queda en declaracions institucionals, en documents formals, però falta posar-la en pràctica i per fer-ho hem de dissenyar pautes i estructures per a les converses i diàlegs d'ètica.

En primer lloc dibuixa tres nivells d'anàlisi:

- **Primer nivell:** construir consciència de professió i organització (definir valors, codis ètics, principis, missió, visió, etc.).
- **Segon nivell:** construir consciència d'àmbit i integrar la dimensió ètica amb la dimensió tècnica que es deriva de cadascun d'ells per identificar els temes crítics de cada àmbit i generar orientacions genèriques en forma de bones pràctiques.
- **Tercer nivell:** construir consciència d'equip i anar anticipant les problemàtiques específiques de l'equip en la seva pràctica quotidiana: per tant, primer haurem d'anticipar els principals temes crítics i disposar d'estratègies sistematitzades per abordar tot allò que no s'hagi pogut anticipar.

Normalment, creem la nostra missió, visió i valors, i després tendim a voler abordar els problemes que ens trobem en el dia a dia. Aquest és un salt massa gran per poder trobar respostes professionals coherents de forma ràpida i amb un nivell d'estrès reduït. Per tant, en Jesús anima a posar l'èmfasi a incorporar els valors de l'entitat en l'activitat ordinària, especialment en les situacions potencialment conflictives; la creació d'indicadors ètics i la revisió amb l'equip professional en forma d'auditories ètiques permet identificar el nivell de coherència entre els valors de la institució i l'activitat quotidiana; també convida a definir el nivell d'importància que donem a cada valor.

Els dos primers nivells ens permeten anticipar-nos, ja que podem identificar temes crítics, definir indicadors, crear protocols i guies de bones pràctiques.

En el tercer nivell de la cultura ètica, l'anticipació permet reduir l'estrès a l'hora de dur a terme la nostra tasca professional, a més que permet abordar situacions del dia a dia en un espai construït conjuntament des de la perspectiva ètica.

Per a construir cultura ètica a les organitzacions, l'ètica no es pot entendre únicament com a conflicte. La cultura ètica implica anticipació a possibles situacions conflictives o estressants inesperades; a major anticipació, menor conflictivitat moral, millor atenció a les persones i més benestar en els equips.

És necessari que hi hagi processos de construcció conjunta promoguts institucionalment que vagin més enllà de la suma d'actituds individuals. L'ètica professional requereix passar de les vivències-posicions personals (subjectives) a construccions-respostes col·lectives (imparcials).

L'organització ha de procurar: infraestructures que possibilitin construir cultura ètica i referents; espais i moments específics per tractar les qüestions controvertides, ja sigui anticipant-les (definir estratègies davant de situacions conflictives previsible) com tractant les situacions inesperades i els conflictes sobrevinguts; un mètode de deliberació estructurat per prendre decisions justes, i uns materials i/o persones expertes de suport.

L'equip ha de considerar-se com un sistema que aprèn.

Finalment, en el debat entre els participants es va parlar de la corresponsabilitat de tots els actors: dels professionals i de les entitats. Calen eines àgils que ens permetin valorar i avaluar a temps real, cal innovar i generar respostes, i saber per a qui i per què desenvolupem la nostra tasca i funció professional.

I cal dedicar temps a pensar, cal poder agendar i reservar un temps per a la reflexió. ●

