

El codi ètic

Guia pràctica



Posa't en forma!

KITS PER A LA BONA GESTIÓ

 **Aecom**

El codi ètic

- › És l'eina que proporciona criteris clars i consensuats que orienten la conducta de les persones i que defineixen les bases de la cultura de l'organització.
- › Té com a objectiu promoure una actuació eficient, íntegra i transparent en l'organització.

Edita:



Gran Via de les Corts Catalanes, 562, pral. 2a. 08011 Barcelona

Tel.: 93 451 55 50

ecom@ecom.cat

www.ecom.cat

Text: Hobest, SCCL i Beethik

Disseny i maquetació: Trajectes

Impressió: Pixartprinting

Dipòsit legal: B 21972-2019

Primera edició: setembre de 2019

Agraïments: Fundació AVAN i Fundació Esclerosi Múltiple (FEM).

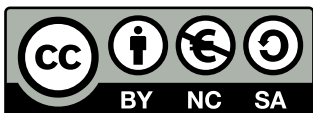
Aquesta iniciativa inclou l'edició de tres guies: el pla d'igualtat, el codi ètic i el model de prevenció de delictes.

Podeu descarregar aquest document en PDF al nostre web: www.ecom.cat

Aquesta publicació està subjecta a llicències Creative Commons Reconeixement-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.

Per a veure una còpia d'aquesta llicència, visiteu:

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es_ES



> Sumari

El codi ètic Guia pràctica

1	Introducció	6
2	La cultura ètica a les entitats	10
3	El codi ètic	13
4	Les entitats estem obligades a tenir un codi ètic?	16
5	Com fem el nostre codi?	21
6	Què ha de contenir el codi?	23
7	Què hem de tenir en compte per redactar el nostre codi?	28
8	Què necessitem per aplicar-lo?	31
9	Ara que tenim el codi, com continuem?	35
10	Ho tenim tot a punt?	38
11	Per saber-ne més	40

1 Introducció

- › Les entitats de l'àmbit de la discapacitat duem a terme una tasca de gran responsabilitat social, una responsabilitat que compartim totes les organitzacions del tercer sector social. Tot el que fem s'acompanya d'uns valors i uns principis que ens defineixen i que traslladem a la societat.
- › Cada organització té uns valors únics que cal que siguin compartits per totes les persones que en formen part, perquè contribueixen a fer que les nostres entitats siguin més coherents i democràtiques, i que les persones que en formen part se sentin més cohesionades i estiguin més implicades.
- › En aquest sentit, és imprescindible que comptem amb un codi ètic que s'alineï amb la nostra forma de ser i de fer. El codi ètic és un element transversal i present en tots els àmbits de funcionament de la nostra entitat. És el fil que uneix la causa amb l'actuació, i la dota de sentit. Per aquest motiu, des d'ECOM considerem que és un element d'una importància cabdal per a totes les entitats i d'aquí que haguem elaborat aquesta guia que teniu entre les mans, que permet crear una eina útil i coherent amb allò que ens mou com és el codi ètic.
- › Desitgem que aquesta publicació us permeti conèixer millor què són els codis ètics i de bon govern, i us aporti les eines necessàries per ajudar-vos a crear-ne un de propi que reculli i posi en valor la vostra cultura organitzativa. Tot plegat per millorar i garantir, en definitiva, la continuïtat de la vostra valuosa tasca en pro de les persones amb discapacitat.



- + Aquesta iniciativa neix de la voluntat —i gràcies al suport del Comissionat d’Economia Social, Verda, Desenvolupament Local i Política Alimentària de l’Ajuntament de Barcelona— de donar resposta als nous reptes en termes de gestió als quals hem de fer front les entitats per tal de complir amb les obligacions legals i, al mateix temps, per avançar cap a la qualitat, la transparència, la millora de la gestió i, en definitiva, l’excel·lència.
- + El projecte inclou l’edició de tres guies: el pla d’igualtat, el codi ètic i el model de prevenció de delictes.
- + Les guies s’han elaborat des d’una òptica participativa: les entitats membres de la federació han pogut transmetre quines eren les seves necessitats en termes de gestió i han permès identificar els àmbits de treball que calia abordar. A més, a l’hora de desenvolupar els continguts de la publicació, hem comptat amb la implicació d’algunes d’elles, que ja disposen d’un codi ètic i han contribuït a enriquir el document mitjançant la seva experiència i els seus aprenentatges.
- + Tot el procés s’ha impregnat dels valors d’ECOM: apoderament, inclusió, activisme, participació, compromís i innovació. Uns valors amb els que estem fermament compromesos i que compartim, com a entitat del tercer sector social, amb l’economia social i solidària.

1 Introducció



Qui som?

ECOM som un moviment impulsat per persones amb discapacitat física que treballem, a través del nostre apoderament i la nostra participació, per un doble objectiu: d'una banda, defensar l'exercici dels drets de les persones amb discapacitat física per assolir la plena inclusió social i millorar la seva qualitat de vida, amb l'apoderament de les persones com a eix vertebrador. De l'altra, enfortir el sector associatiu de la discapacitat física a través de la participació, la representació i l'apoderament. Actualment ECOM està formada per més de 120 entitats.

Objectius de la guia

- › Conèixer què és el codi ètic, com implementar-lo i com pot aportar valor.
- › Aclarir si existeix l'obligació legal de disposar d'un codi ètic.
- › Conèixer els passos per redactar i validar el codi ètic.
- › Oferir exemples de codis ètics d'altres entitats i organismes que puguin ser exemplificadors i inspiradors.
- › Facilitar eines, recursos, consells i recomanacions d'utilitat.

A qui va dirigida la guia?

Entitats d'ECOM i totes aquelles organitzacions de l'àmbit de la discapacitat que vulguin disposar del seu propi codi ètic i necessitin conèixer com es crea i s'aplica, o bé que hagin començat a treballar la qüestió i necessitin una eina de suport que els ajudi a implementar el procés de forma àgil, efectiva i optimitzant recursos.

Què aporta la guia a les entitats?

Aquesta guia pretén ser una eina pràctica, adaptada a l'especificitat del nostre sector, que aportï coneixement i faciliti, alhora, la gestió diària, apoderant les entitats per enfortir-les i aconseguir, d'aquesta manera, que les organitzacions de l'àmbit de la discapacitat, independentment dels recursos dels què disposin, tinguin les eines necessàries per fer front als nous reptes de gestió.

Què trobareu en aquesta guia?

- › Breu aproximació teòrica amb definició de conceptes, marc legal...
- › Explicació, pas a pas i de forma clara i visual, de com dur a terme el procés.
- › Consells, recomanacions i altres qüestions d'utilitat.
- › Recull de recursos, materials, normativa relacionada i eines que poden facilitar la feina.

2 La cultura ètica a les entitats



Què és l'ètica?

Aplicar l'ètica a les nostres entitats ens permet assolir la nostra missió en coherència amb els nostres valors.

L'ètica és una reflexió conjunta i participativa de les persones que formem part d'una entitat per posar-nos d'acord en el que considerem que és bo o adequat.

Significa posar-nos d'acord amb “els altres” sobre uns mínims comuns que ens ajuden a concretar en la pràctica principis, valors, emocions, actituds i espais de diàleg que ens permetin compartir espais comuns i construir entitats on poder viure i conviure.



Les entitats posem la persona en el centre de les nostres activitats.

Això significa que l'organització té en compte les necessitats de cada persona i intenta donar-li resposta de la millor manera possible, gestionant els recursos al servei de les seves necessitats específiques.

✓ **L'ètica, un tret diferenciador de les entitats socials**

- › Les entitats són espais de relació en els que conviuen diferents perfils de persones, amb visions complementàries.
- › Per facilitar-nos la convivència i millorar els nostres impactes, és important fomentar una cultura ètica que marqui uns principis d'actuació que hagin estat consensuats i que afavoreixin la convivència de les diferents sensibilitats existents a l'entitat.
- › Les entitats treballem en entorns i situacions complexes. La creació d'una cultura ètica s'està revelant com un factor de qualitat i d'excel·lència.

✓ **L'ètica posa les persones en el centre**

- › L'ètica ens diu que davant d'una situació en la que s'identifica un conflicte de valor, no hi ha una única solució, sinó que hem de buscar la millor alternativa possible, en un context complex, a través del diàleg amb les persones implicades.
- › Tota organització que tracta amb persones, i que les vol posar en el centre de la seva activitat, hauria de tenir una declaració de principis ètics on quedi definit clarament el seu posicionament ètic construït de forma participativa.

2 La cultura ètica a les entitats



Reptes ètics més habituals a les entitats:

Relacionats amb la missió

+ Situacions en les que les persones de les entitats podem tenir la sensació que el que fem realment en el nostre dia a dia és diferent del que moralment creiem que hauríem de fer.

En l'atenció a les persones usuàries

+ Dificultats per definir com ha de ser la nostra intervenció: nivell d'implicació, aspectes emocionals, confidencialitat...

Entre les persones treballadores

+ Situacions en les que es poden donar visions confrontades de com exercir la nostra tasca.

En la gestió dels recursos

+ Dificultats per gestionar i prioritzar uns recursos limitats a necessitats diverses i creixents.

El codi ètic **3**



Què és el codi ètic?

És l'eina que proporciona criteris clars i consensuats que orienten la conducta de les persones i que defineixen les bases de la cultura de l'organització.

Té com a objectiu promoure una actuació eficient, íntegra i transparent en l'entitat.

El codi ètic defineix els principis i valors que han de marcar les maneres de fer en una organització, ens han d'ajudar a fer-nos la vida més senzilla i avançar cap a un bon exercici de les nostres funcions.

Per això, ha d'abordar de forma integral els diferents àmbits de funcionament: l'atenció a persones usuàries, la gestió de persones treballadores, la gestió econòmica, els òrgans de govern...

Sovint sentim a parlar del codi ètic, del codi de conducta, del codi de bon govern i bones pràctiques...

Ens estem referint al mateix?

Tot i que habitualment s'utilitzen com a sinònims, es tracta de documents complementaris que aporten diferents enfocaments a la nostra entitat.

3 El codi ètic

Codi ètic

- + És el document que marca els principis i valors que han de servir de referència per a totes les persones de l'entitat en l'exercici de les seves funcions.
- + El seu contingut es basa en valors, sense descriure o definir comportaments o conductes específiques.

Codi de bon govern i bones pràctiques

- + Són indicacions de caràcter voluntari que detallen les normes d'actuació que l'entitat espera de les persones membres dels òrgans de govern i amb responsabilitats directives.
- + Defineixen aspectes estructurals de l'organització, com poden ser la transparència i rendició de comptes, recomanacions respecte al funcionament dels òrgans de govern o el control i la supervisió financera, entre d'altres.

Codi de conducta

- + Són indicacions que defineixen de forma precisa els comportaments que s'esperen de totes les persones d'una entitat, més enllà dels òrgans de govern.
- + Es basen en definir comportaments i ajuden a aclarir conceptes i a aterrar el compliment de la normativa a la pràctica del dia a dia dels diferents àmbits de la nostra entitat, ja que, en descriure pautes o conductes, complementen les omissions o ambigüitats.



Quin tipus de codi és millor per a la nostra entitat?

Cada organització ha de crear el seu propi codi. Pot donar-li la forma i el contingut que millor s'ajusti a la seva realitat en funció de les seves característiques i necessitats.

En la mateixa línia, l'entitat pot optar per recollir en un mateix document el codi ètic i el de bon govern i bones pràctiques i, en un altre, el codi de conducta, o bé presentar cada codi per separat.

Vegem-ne alguns exemples:

› Codi ètic

Presenta els nostres principis i valors, és a dir, els compromisos ètics de la nostra entitat.

› Codi ètic i de conducta

Presenta els nostres principis i valors i explica com els hem d'aplicar en el dia a dia totes les persones de l'entitat.

› Codi ètic i de bon govern

Presenta els nostres principis i valors i explica com s'han d'aplicar en el govern de la nostra entitat.

A l'apartat "Per saber-ne més" es poden trobar diversos exemples de codis.

4 Les entitats estem obligades a tenir un codi ètic?



La normativa actual no requereix que les entitats disposin de codis ètics. Estrictament, tan sols obliga a algunes entitats (no totes) a disposar d'un codi de bon govern i bones pràctiques.

Ara bé, tot i no ser obligatori per llei, el codi ètic pot ser un document de referència en aquestes dues circumstàncies:

- › Per implementar un model de prevenció de delictes
- › Per avançar en el camí de la transparència i anar un pas més enllà del que marca la llei

A continuació es mostren quins són els documents que es requereixen en aquests dos casos:

Prevenció delictes	Llei transparència
✓ Codi ètic	✓ Codi de bon govern i bones pràctiques
✓ Codi de conducta	

Per saber més sobre què és i com s'implementa el model de prevenció de delictes, podeu consultar la guia "El model de prevenció de delictes" d'aquesta mateixa col·lecció.

Les entitats estem obligades a tenir un codi ètic? 4

Disposar d'un codi aporta múltiples beneficis per a les entitats, entre els que destaquem:

Beneficis interns



- + Orienta l'actuació de les persones de l'entitat, assegurant l'alineament de tothom amb la cultura de l'organització.
- + Fomenta actuacions responsables seguint uns principis i valors elaborats conjuntament.
- + Disminueix l'estrès ètic, aportant indicacions clares de com actuar davant de situacions complexes.
- + Facilita les relacions amb els diferents perfils de persones vinculades a l'entitat: treballadores, usuàries, famílies...
- + Millora el sentiment de pertinença i la satisfacció de formar part d'una entitat positiva, compromesa i responsable.
- + Millora l'ambient de treball, l'enriquiment mutu, el desenvolupament humà i la cohesió dels equips; redueix els conflictes interns.
- + Permet captar i retenir talent; millorar la implicació i la motivació de les persones i reduir l'absentisme.
- + Enforteix la qualitat dels serveis i l'atenció a les persones destinatàries.

4 Les entitats estem obligades a tenir un codi ètic?

Beneficis externs



- + Aporta credibilitat a l'entitat i visualitza els seus compromisos amb les persones.
- + Permet associar els valors de l'entitat amb els missatges que es transmeten.
- + Ofereix una imatge de gestió acurada i responsable, orientada a l'excel·lència.
- + Millora les oportunitats d'accedir a finançament extern.
- + Facilita la fidelització i satisfacció de les aliances establertes.
- + Disminueix els riscos derivats de conductes no alineades amb un comportament ètic.

I ens ajuda a avançar-nos a obligacions actuals i futures:

✓ Tendències en l'àmbit social i de l'administració

Existeix una tendència creixent a valorar o demanar que les entitats disposin d'un codi ètic per poder accedir a determinades subvencions o línies de finançament.

Algunes convocatòries pregunten si les entitats disposen d'un codi i en alguns casos ho valoren quantitativament.

Les entitats estem obligades a tenir un codi ètic? 4

✓ Compliment de la normativa en matèria de transparència

La llei determina que les entitats que han de reforçar els seus mecanismes de transparència i bon govern segons l'ORDRE JUS/152/2018, de 12 de setembre són:

Entitat		Codi de bon govern i bones pràctiques	Informe anual del codi de conducta
Sense fons públics	Petita		
	Mitjana		
	Gran	✓	
Amb fons públics*	Petita		
	Mitjana	✓	
	Gran	✓	✓
<p>Totes les entitats sotmeses al control de la Intervenció General de la Generalitat i la Sindicatura de Comptes han de disposar del codi de bon govern i bones pràctiques i de l'informe anual del codi de conducta.</p>			
<p>*Amb fons públics: en el darrer exercici econòmic més del 40% dels ingressos o més de 60.000€ provenen de l'administració pública.</p>			

Característiques d'entitats de dimensió petita, mitjana i gran: entitats que durant dos exercicis consecutius compleixin dues de les tres condicions següents:

Entitat	Petita	Mitjana	Gran
Actius	< 1M	1M - 2,85M	+2,85M
Volum anual d'ingressos	< 2M	2M - 5,7M	+5,7M
Nombre mitjà de treballadors/es	< 10	10 - 50	+50

Font: Fundesplai

4 Les entitats estem obligades a tenir un codi ètic?

Sigui quina sigui la dimensió i el sistema de finançament de l'entitat, l'elaboració del codi ètic dona resposta directa a aquests requeriments, establint els compromisos ètics de cada organització. Ara bé, sempre i quan el document també expliqui quins comportaments s'esperen de totes les persones de l'entitat, més enllà dels òrgans de govern i de l'equip de professionals.

Cada entitat hauria d'elaborar el seu propi codi ètic però també, transitòriament, té l'opció d'adherir-se a codis existents de referència com aquests:

Codi ètic de les associacions de Barcelona

+ El codi ètic de les associacions de Barcelona és un instrument d'assessorament, conducta i autoregulació que recull totes aquelles premisses necessàries perquè les diferents associacions de la ciutat que treballen dins d'un marge de valors cívics hi estiguin reflectides. A la vegada, pretén ser una eina de referència que posi en valor la forma jurídica d'associació.

Codi Ètic del Servei Públic de Catalunya

+ Es tracta d'un marc ètic comú per a totes les administracions i organitzacions catalanes que presten serveis públics, i s'adreça al conjunt de persones que atenen i satisfan les necessitats d'interès general (amb independència de l'organització a la qual estiguin adscrites o del règim jurídic aplicable).

Com fem el nostre codi? **5**



Un codi ètic ha de ser un document:

✓ **Elaborat de forma participativa**

Incorporant totes les visions de les diferents persones que formen part de l'entitat.

✓ **Clar i fàcil d'entendre**

Amb indicacions senzilles i concretes que facilitin i assegurin la seva implantació.

✓ **Pràctic i proper**

Que interpel·li a totes les persones de l'entitat i els faciliti la seva aplicació.

✓ **Viu**

Obert a noves aportacions i actualitzacions a partir de la reflexió i l'evolució de la pròpia entitat.

Evitem que el codi es converteixi en...

✗ Un simple recull o recordatori de valors, principis o pràctiques que ja estan en altres documents de l'entitat.

✗ Una declaració genèrica de principis i regles que ningú pugui qüestionar, però que tampoc aportin cap innovació o possibilitat de millora a l'entitat.

✗ Un llistat d'indicacions descriptives amb finalitats únicament informatives.

✗ Directrius o instruccions dictades de forma unidireccional per part de la direcció i a acatar per la resta de l'organització.

5 Com fem el nostre codi?



Per assegurar que el codi sigui un document de referència per a totes les persones de l'entitat, cal assegurar un procés participatiu per a la seva elaboració:

- + **Aprovació formal de la seva elaboració** per part de l'òrgan de govern de màxima representació (assemblea, patronat...).
- + **Creació d'un grup de treball o comissió** per a l'elaboració del codi, amb la participació de totes les veus de l'entitat (persones usuàries, treballadores...).
- + **Sessió formativa** de les persones del grup de treball per assegurar que tinguin els coneixements i les competències necessàries.
- + **Realització d'un diagnòstic participatiu** que ajudi a identificar els principals reptes ètics de l'entitat als que ha de donar resposta el codi.
- + **Realització de sessions de reflexió** del grup de treball per anar deliberant sobre els diferents apartats del codi.
- + **Redacció del codi** per part del grup de treball. Cal valorar la possibilitat de tenir un acompanyament especialitzat*.
- + **Aprovació formal** del codi per part dels diferents òrgans de govern de l'entitat.
- + **Presentació pública** del codi. Cada entitat planificarà la manera que millor s'ajusti a les seves realitats.
- + Definició d'accions de **seguiment i avaluació periòdiques**.

*Es recomana contrastar la proposta de codi, abans de l'aprovació amb els diferents grups d'interès, en una jornada o seminari.

Què ha de contenir el codi? **6**



El codi ètic ha de reflectir la nostra identitat.

Això significa que ha de ser un document únic i totalment adaptat a la realitat de cada organització.

Si un codi serveix per a qualsevol entitat, vol dir que no ha estat elaborat des de la participació i l'autenticitat.

No existeixen indicacions sobre quins han de ser els continguts obligatoris d'un codi.

Els temes poden variar d'una entitat a una altra en funció de les seves característiques, context, àmbit d'actuació, situació, etc.

El codi ètic regeix les relacions internes i també les relacions amb altres persones externes a l'entitat. És important tenir-ho en compte a l'hora d'elaborar-lo i de donar-lo a conèixer.



6 Què ha de contenir el codi?



A continuació es mostra un llistat d'apartats que poden inspirar a les entitats que vulguin fer un codi ètic:

Presentació

Introducció que mostri el compromís de l'entitat amb una gestió ètica i que contextualitzi el codi.

► Explicació clara del propòsit del codi ètic, a qui va dirigit, el caràcter participatiu de la seva elaboració, etc.

Principis i valors del codi

Definició dels principis i valors de la manera més clara i concreta possible.

► Hem de definir de manera participada quins són els valors que volem que marquin la nostra actuació.

► És important que ens posem d'acord en quins han de ser aquests valors i que consensem una definició clara per facilitar que totes i tots els entenguem i els apliquem de la mateixa manera.

► Es recomana que no sigui un llistat molt ampli de valors, sinó aquells que realment marquen la nostra identitat.

► Aquests valors han d'estar presents de forma transversal en els continguts de la resta del document.

► Si l'entitat ja disposa de valors definits, els pot agafar com a punt de partida.



Conductes esperades

Explicació de les conductes que l'entitat espera dels diferents grups d'interès i dels compromisos que assumeix amb ells.

► Hem d'identificar quins són els grups d'interès amb els que ens relacionem i definir de forma entenedora quins compromisos agafem amb ells i quines conductes esperem d'ells.

► Hem d'explicar quins compromisos tenim com a entitat amb les persones usuàries, persones treballadores, famílies, empreses proveïdores, òrgans de govern, etc.

► Per exemple:

› Explicarem quins compromisos assumim com a entitat amb les persones treballadores: relacions transparents, no discriminació, etc.

› I també què esperem d'elles: professionalitat, implicació, etc.

6 Què ha de contenir el codi?

Organització necessària per assegurar l'aplicació del codi

Explicació de les eines i canals que l'entitat posarà en marxa per assegurar la correcta aplicació del codi.

La implantació del codi comença amb la seva aprovació formal. Aplicar el codi normalment comporta la creació d'una sèrie d'espais i canals que ajudin a assegurar la seva correcta implantació.

Alguns dels espais i eines necessàries, i que s'expliquen en un capítol posterior de la guia, són:

› **Comitè d'ètica**

Espai de consulta que vetlla per la correcta aplicació del codi.

› **Canal de consultes i denúncia**

Eina per fer arribar possibles incompliments del codi.

› **Definició de possibles sancions** que siguin aplicades en situacions d'incompliment del codi.



Difusió i com mantenir viu el codi

Accions que l'entitat posarà en marxa per donar a conèixer el codi i assegurar la seva aplicació en el dia a dia.

Hem d'assegurar que el codi és conegut per totes les persones de l'entitat i que posem tots els recursos necessaris per a la seva aplicació.

Alguns aspectes que hem de preveure:

- › Persona responsable de l'aplicació del codi: serà l'encarregada de vetllar perquè sigui un document viu i conegut per tothom.
- › Accions de comunicació: per donar a conèixer el codi a totes les persones de l'entitat.
- › Espais o equips de reflexió ètica: en els que s'aniran abordant aspectes relacionats amb el codi per assegurar la seva aplicació en els diferents equips o àmbits de l'entitat.
- › Accions de seguiment: per analitzar com estem aplicant el codi i si és un document útil per a l'entitat. Poden ser reunions de seguiment, indicadors de compliment, memòria anual, etc.

Glossari

Si es considera necessari, podem incloure una explicació senzilla i clara dels conceptes del codi que puguin ser més complexos i portar a interpretacions diferents.

7 Què hem de tenir en compte per redactar el nostre codi?



Suggeriments per redactar un codi ètic:

- ✓ Ha d'incloure aquells temes que han estat definits com a continguts mínims, tot i que en la nostra entitat creiem que no siguin rellevants o problemàtics.
- ✓ Ha de posar especial atenció en aquells temes que les persones hagin destacat en la seva diagnosi com a principals reptes ètics que cal abordar.
- ✓ Ha de referir-se a les conductes i àmbits més importants en l'acció de l'entitat d'acord amb el diagnòstic realitzat. Per tant, no hauria de ser una repetició o resum de la legislació o d'altres documents existents.
- ✓ És una eina que busca orientar la conducta de les persones. Per tant, ha de ser simple de comprendre, amb un índex clar que faciliti la recerca d'informació, i d'una extensió aproximada d'entre 15 i 25 pàgines.
- ✓ Ha d'estar dirigit a totes les persones de l'entitat, independentment del seu perfil i tipus de responsabilitat.

Què hem de tenir en compte per redactar el nostre codi? 7

- ✔ S'ha d'escriure en un llenguatge simple, clar i fàcil d'entendre. S'han de tenir en compte criteris de lectura fàcil i d'accessibilitat de comprensió en totes les seves dimensions.
- ✔ Ha de ser inclusiu, considerant el llenguatge de gènere i que els exemples estiguin equilibrats per gènere, edats, etc.
- ✔ Es recomana redactar els continguts del codi de manera positiva i en primera persona del plural, de manera que es destaquin les fortaleces de les persones i se les hi involucri.
- ✔ Ha d'evitar un llenguatge coercitiu que pugui donar sensació d'amenaçes.
- ✔ Cada concepte que es presenti com a contingut del codi (per exemple, valors, algunes faltes a la probitat, delictes, etc.) ha de ser definit per facilitar la seva comprensió.
- ✔ Les definicions han de ser el més concretes i amigables possible. Per tant, es recomana il·lustrar-les amb algun exemple extret de la tasca organitzacional.
- ✔ En una etapa avançada, podrien acompanyar els exemples amb il·lustracions, pictogrames o elements gràfics que facilitin la lectura.

7 Què hem de tenir en compte per redactar el nostre codi?

- ✓ És recomanable utilitzar opcions de text que facilitin la lectura i destaquin els continguts clau. Vinyetes, diagrames, textos emmarcats, en negreta o amb color, són algunes de les formes en què es pot destacar algun contingut sobre la resta del document.
- ✓ Es recomana estructurar els continguts del codi ètic en base als grups d'interès de l'organització, identificant amb qui es mantenen relacions on poguessin donar-se conflictes ètics o de probitat.
- ✓ Ha de ser equilibrat entre drets i obligacions. Per tant, s'han d'incorporar els estàndards de conducta que s'esperen de les persones i els compromisos de la institució amb aquestes.
- ✓ S'ha de redactar d'una manera entenedora. Per tant, no s'han de transcriure normes textuais i cal utilitzar casos que exemplifiquen les conductes.
- ✓ No ha de pretendre abastar la legislació en la seva totalitat o situacions poc ètiques.



El codi ètic és un reflex de les característiques ètiques de l'entitat. Per tant, és dinàmic i està subjecte a modificacions.

El codi ha de ser revisat i actualitzat en els seus continguts (almenys cada dos anys).

Què necessitem per aplicar-lo? **8**



El codi ha de preveure **com...**

- ... s'aplica
- ... es difon
- ... resol dubtes relacionats amb el codi
- ... s'identifiquen incompliments
- ... es respon a aquests incompliments

... s'aplica:

Algunes de les accions que ens poden facilitar aquesta tasca són:

- › Identificar una persona o equip responsable de la seva aplicació.
- › Crear un Comitè d'ètica que vetlli per la seva aplicació i es constitueixi com a espai de consulta.
- › Dotar-lo de recursos per poder fer formació, comunicació, seguiment...
- › Definir eines de seguiment de la seva aplicació: memòria anual, indicadors, etc.

8 Què necessitem per aplicar-lo?



Comitè d'ètica

És un equip format per persones de les diferents àrees de l'entitat encarregat de vetllar per la correcta aplicació del codi ètic.

Qui el forma?

- + Persones que assegurin una correcta representació de tots els serveis i perfils de persones de l'entitat.
- + Cal garantir la imparcialitat, la pluralitat, la diversitat de perfils professionals i la igualtat d'oportunitats.
- + Podem incorporar a persones especialistes externes a l'entitat.

Les seves funcions són, entre d'altres:

- + Vetllar perquè totes les persones tinguin coneixement del codi.
- + Fomentar la cultura ètica en la nostra entitat (formació, sensibilització...).
- + Donar resposta a consultes relacionades amb l'aplicació del codi.
- + Elaborar recomanacions relacionades amb l'ètica a la nostra entitat.
- + Fer el seguiment de l'aplicació del codi.

... es difon:

- › Una bona difusió del codi ètic és tant o més important que la seva elaboració. Hem d'assegurar-nos que totes les persones de l'entitat coneixen el codi i les implicacions que té per a elles.
- › És important tenir un pla de comunicació que defineixi com es donarà a conèixer el codi a les diferents persones de l'entitat i a les que s'incorporin en el futur.

La següent taula mostra un possible pla de comunicació per donar a conèixer el codi:

› Grup	› Canal	› Responsable	› Calendari
Persones treballadores	<ul style="list-style-type: none"> › Jornada de presentació pública › Sessions formatives › Manual d'acollida de noves incorporacions › ... 	Recursos humans	Semestre 1 Semestre 2
Persones usuàries	<ul style="list-style-type: none"> › Jornada de presentació pública › Publicació al web › ... 	Àmbit de participació	Semestre 1
Empreses proveïdores	<ul style="list-style-type: none"> › Adjuntar el codi als contractes amb els proveïdors principals › ... 	Departament d'Administració	Semestre 1

8 Què necessitem per aplicar-lo?

... resol dubtes relacionats amb el codi:

- › L'entitat ha de posar a disposició de les persones un canal per fer consultes sobre els continguts i l'aplicació del codi i rebre una resposta. Normalment és una bústia de correu electrònic del tipus: canaletic@entitat.org
- › Aquestes consultes habitualment són tractades i respostes pel Comitè d'ètica.
- › Amb el temps es pot anar construint un recull de respostes a les preguntes més freqüents rebudes pel comitè.

... s'identifiquen incompliments:

- › Hem de definir mecanismes que permetin identificar incompliments relacionats amb el codi.
- › Una de les accions més habituals consisteix a crear un canal de denúncia accessible per a totes les persones de l'entitat. Normalment és una bústia de correu electrònic del tipus: canaletic@entitat.org
- › És molt important que aquest canal asseguri la confidencialitat tant de la consulta com de la persona que la realitza.

... es respon a aquests incompliments:

- › El codi ha de preveure quines respostes o sancions es donen als possibles incompliments del mateix. Aquells incompliments que no estiguin previstos seran abordats pel Comitè d'ètica, que emetrà recomanacions.

Ara que tenim el codi, com continuem? 9



Tenir un codi ètic no vol dir tenir tota la feina feta, hem de continuar construint una cultura ètica a les nostres entitats.

El codi és un document de referència molt interessant que ens permet tenir identificats quins són els nostres compromisos, i els principis i valors que marquen la nostra activitat.

Les entitats que vulguem avançar cap a una gestió ètica necessitem posar en valor aquests codis, però també necessitem assegurar que l'ètica està present en el nostre dia a dia.

Què necessitem?

Ens hem de dotar d'una infraestructura ètica que assegurui la presència de l'ètica en tots els àmbits i nivells de l'entitat. Com?

- › Definint el nostre compromís i els valors en els que s'han de basar les nostres actuacions en els estatuts i el codi ètic de l'entitat.
- › Creant un Comitè d'ètica que faci el seguiment de l'aplicació del codi i alhora sigui un òrgan consultiu. Ha de ser un espai de diàleg i d'assessorament al que les persones puguin adreçar els seus dubtes ètics, facilitant l'anàlisi, la reflexió i la presa de decisions davant de situacions que poden generar conflictes de valor.

9 Ara que tenim el codi, com continuem?

› Establint Espais de Reflexió Ètica (EREs).

Normalment són espais creats en els diferents àmbits de l'entitat (recursos humans, serveis concrets, etc.), formats per les pròpies persones d'aquell àmbit per reflexionar conjuntament sobre els temes de la seva pràctica diària que els poden provocar conflictes de valor. Tenen la finalitat de reflexionar sobre la pràctica per analitzar-la i proposar accions de millora des del punt de vista de l'ètica.

I hem d'assegurar que totes les nostres accions estan impregnades per l'ètica, transmetent-la a tota l'entitat a través del desenvolupament de:

✓ **Lideratge ètic**

› Les persones som la clau de les entitats.

Per tant, hem de construir col·lectivament i de manera continuada un model de lideratge caracteritzat per un ferm compromís amb l'ètica, és a dir, amb la integritat, el diàleg, la participació, la proximitat, la transparència, la responsabilitat i la cura dels altres.

✓ **Competències ètiques**

› Hem d'identificar quines són les competències ètiques que volem desenvolupar a la nostra entitat i definir plans formatius que ajudin a les persones a desenvolupar-les.

✓ Participació

› La construcció compartida de valor, des de la gestió ètica, ha d'implicar a tots els grups d'interès de l'entitat, és a dir, els grups de persones que tenen relació amb l'entitat com són les persones treballadores, les usuàries, les famílies o les empreses proveïdores, entre d'altres.

✓ Comunicació

› Hem de pensar en la comunicació de l'ètica, però també en l'ètica de la comunicació.

› Una entitat que pretén fomentar la participació en la presa de decisions ha de facilitar una comunicació veraç, transparent i suficient perquè totes les persones puguin participar de forma efectiva, conscient i responsable.

✓ Mètode de deliberació

› Les entitats han de fomentar la reflexió entorn dels reptes ètics amb els que es troben en el seu dia a dia.

› Aquesta reflexió ha de ser ordenada i orientada a la presa de decisions. Disposar d'un mètode que ens ajudi a deliberar és una de les eines més importants per poder donar respostes reflexionades, participades i objectives.

10 Ho tenim tot a punt?



Tot seguit es mostra el resum del procés d'elaboració del codi ètic, que pot ajudar a l'hora de fer-ne el seguiment.

✓ Decidim elaborar un codi ètic

Aprovació per part de l'òrgan de govern de l'entitat.

✓ Creem l'equip de treball

Identificació d'una persona o grup motor responsable.

Identificació de persones interessades a participar en l'elaboració del codi.

Posada en marxa de l'equip de treball (representatiu de tota l'entitat).

Capacitació de les persones de l'equip de treball: sessió formativa sobre l'elaboració d'un codi ètic.

Realització de sessions de reflexió per treballar els continguts que incorporin almenys els següents tres moments:

- Diagnosi participativa
- Deliberació i reflexió sobre propostes de continguts
- Síntesi i conclusions

Redacció de l'esborrany del document.

Realització d'una presentació del document oberta a totes les persones de l'entitat.

Recepció de comentaris i propostes de millora.

✓ **Aprovem el codi**

- Aprovació formal del codi per part del màxim òrgan de representació de l'entitat (assemblea, patronat).



✓ **Comuniquem el codi**

- Presentació del codi a totes les persones de l'entitat.
- Presentació del codi als actors externs amb els que ens relacionem.

✓ **Apliquem el que diu el codi**

- Creació d'un comitè d'ètica format per persones de totes les àrees de l'entitat encarregat de fer el seguiment de l'aplicació del codi.
- Capacitació de les persones que han de formar part del comitè d'ètica.
- Posada en marxa dels canals de consulta i denúncia.

✓ **Continuem construint una cultura ètica**

- Desenvolupament de competències ètiques entre totes les persones de l'entitat.
- Aplicació d'un mètode que ens ajudi a incorporar l'ètica en les nostres decisions.
- Construcció d'una infraestructura ètica.

...

11 Per saber-ne més...



› Exemples de codis ètics d'entitats

› AFAB

<https://afab-bcn.org/afab/>

› AVAN

<https://avan.cat/images/general/Codi-etic-AVAN.pdf>

› FEM, codi de bon govern

<https://bit.ly/2kqZeAh>

› Institut Guttmann

https://guttman.com/files/codi_etic_1_0.pdf

› Llars de l'Amistat Cheshire, codi ètic i de bones pràctiques

<https://bit.ly/2keW8zw>

› CERMI

<https://www.cermi.es/es/cermi/codigo-etico>

› Confederación ASPACE

<https://bit.ly/2XIEpOu>

› Plena inclusión

<https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/codi-go-etico.pdf>



› **Altres exemples**

- › **Codi ètic de les associacions de Barcelona**

www.codietic.cat

- › **Codi ètic per a les Fundacions Catalanes**

<https://ccfundacions.cat/>

- › **Codi Ètic del Servei Públic de Catalunya**

<https://bit.ly/2lvlrsv>

- › **Institut Català de la Salut**

http://ics.gencat.cat/web/.content/documents/rsc/Codi_etica_ICS.pdf

- › **Codi d'ètica de les infermeres i infermers de Catalunya**

<https://bit.ly/2jZSWri>

› **Codis deontològics**

- › **Codi deontològic de l'educador i l'educadora social. Col·legi oficial d'Educaadores i Educadors Socials de Catalunya**

<https://bit.ly/2jRUfZ8>

- › **Codi d'ètica i deontològic del Col·legi Oficial de Diplomats en Treball Social i Assistents Socials de Catalunya**

https://www.tscat.cat/sites/default/files/TSCAT_codi_deontologic.pdf

11 Per saber-ne més...



- › **Codi deontològic del Col·legi Oficial de Psicologia de Catalunya**
<https://bit.ly/2lAsTqR>
- › **Codi de deontologia del Col·legi de Pedagogs de Catalunya**
http://pedagogs.cat/doc/codi_deontologia.pdf
- › **Código deontológico. Consejo General de los Colegios Oficiales de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales**
https://www.cgtrabajosocial.es/codigo_deontologico
- › **Altres enllaços d'interès**
 - › **Convenció sobre els drets de les persones amb discapacitat i protocol facultatiu. Nacions Unides**
<https://bit.ly/2JDQKgj>
 - › **Documents del Comitè d'Ètica dels Serveis Socials de Catalunya**
https://dixit.gencat.cat/ca/04recursos/09etica_aplicada_als_serveis_socials/documents/index.html
 - › **Observatori Mundial d'Ètica (GEObs)**
<http://www.unesco.org/new/es/social-and-human-sciences/themes/global-ethics-observatory/access-geobs/>
 - › **Observatori d'Ètica Aplicada a l'Acció Social, Psicoeducativa i Sociosanitària**
<http://campusarnau.org/observatori-etica-aplicada/>



Gran Via de les Corts Catalanes, 562
Pral. 2a, 08011 Barcelona

Tel.: **93 451 55 50**
ecom@ecom.cat

 facebook.com/ecomdiscapacitat

 [@entitatecom](https://twitter.com/entitatecom)

www.ecom.cat

Amb el suport de:



**Ajuntament
de Barcelona**