

“CÓDIGO ÉTICO: UN CAMINO COMPARTIDO HACIA LOS VÍNCULOS QUE IMPORTAN”.

Objetivos de la práctica

El propósito de este proyecto es contribuir al desarrollo general del proyecto ético de la Fundación Gil Gayarre (FGG) a través de un liderazgo compartido y construido por todos los agentes de la organización.

Los objetivos planteados son dos:

- Elaboración de un código ético propio de la FGG que sostenga las señas de identidad de la organización (misión, visión y valores) alineado con los valores de Plena Inclusión y la Convención Internacional sobre los derechos humanos de las personas con discapacidad intelectual.
- Configurar e implantar un comité de ética que permita:
 - Realizar un seguimiento y control de los compromisos adquiridos en el código ético.
 - Asesorar en la búsqueda de soluciones a los dilemas éticos que se planteen alrededor de la organización.
 - Promover la reflexión, formación y las buenas prácticas relacionadas con la ética aplicada.

Desarrollo de la práctica

El desarrollo de la BBPP se constituye a partir de las acciones diseñadas en la línea 3 del IV plan estratégico de la Fundación (2022 – 2025) denominada **“Ética, buen trato y transparencia”** donde hay un grupo motor constituido por profesionales, personas con discapacidad intelectual, familias, alumnos de prácticas y miembros del Patronato. Para la realización del código ético y del comité de ética se cuenta desde el principio con la colaboración de un asesor (filósofo y miembro de la red de ética de la Plena Inclusión) que nos orienta en la planificación e implantación del propósito establecido.

Para la elaboración del código ético se diseña un proceso (**evidencia 1**) que tiene las siguientes fases:

Fase inicial:

- Se comparte con el Patronato de la Fundación la planificación de las acciones que darán sentido a cada una de las seis líneas del Plan Estratégico. Se decide que dos personas del órgano de gobierno formen parte del grupo motor de la Línea 3 “Ética, buen trato y transparencia”.
- Dos personas del grupo motor (familiar y profesional) lideran la acción de desarrollar el código y el comité éticos.
- Se solicita el asesoramiento a un experto (miembro de la red de ética de Plena Inclusión) para el diseño del proceso.

- El experto realiza una propuesta de proceso que diseña junto a las dos personas de la línea encargadas de liderar este proceso y se pone en común con todos los miembros que constituyen el grupo motor.
- La propuesta es presentada al Patronato y aprobada por éste con la condición de que sean informados periódicamente sobre el proceso que se desarrolla al respecto.

Fase de elaboración:

Se inicia el trabajo con la elaboración del código ético para después continuar con la implantación del comité ético.

Para la elaboración del código ético se establecen los siguientes pasos:

1. Compromiso, diagnóstico y formación:

- a. Compromiso por parte de la organización (Patronato, equipo directivo y área técnica).
- b. El diagnóstico (estado de la situación) inicial de la organización con respecto a la ética se realiza a partir de un grupo focal compuesto por los miembros del grupo motor de la ética donde se hace una lectura y reflexión de aquellos documentos que deben estar alineados (**evidencia 2**) con el código ético y de aquellas experiencias que la FGG ha realizado alrededor de la ética.
- c. Formación del grupo motor en aspectos generales de la ética general, ética aplicada y método deliberativo.

2. Prediseño del código

- a. Reflexión por parte del equipo motor sobre el sentido del código ético y el tipo de código deseado, contenido, estructura, agentes, valores, principios, etc. (**evidencia 3**).
- b. Estructura inicial (**evidencia 4**) y esquema del código ético (**evidencia 5**).
- c. Se asume la construcción de un código compartido y fundamentado en el desarrollo de los valores de la organización.
- d. Se revisan los valores de la organización a partir de 17 grupos focales (**evidencia 6**) coordinados por las personas del grupo motor de la ética donde se establecía la tarea a realizar con respecto a los valores y la plantilla para recoger resultados (**ver evidencia 7**).
- e. Resultados de los grupos focales (**evidencia 8**) y tabla preliminar de valores (**evidencia 9**).
- f. Se establecen los nuevos valores de la FGG por parte del patronato (**evidencia 10**) que fueron publicados en la página web (**evidencia 11**).
- g. A través de cuestionarios, se solicita la participación a todos los agentes de la organización (**evidencia 12**) para identificar normas, compromisos, conductas y/o comportamientos considerados éticos y no éticos y que deben contemplarse en el código. Se obtienen 59 respuestas de profesionales, 51 de familias y 7 de voluntarios). En el caso de las personas con discapacidad se

realizó una adaptación a través de un montaje audiovisual para facilitar la comprensión y la participación de éstas, en el que participaron 80 personas.

3. Elaboración del primer borrador (evidencia 13)

- a. Como resultado del proceso de participación, se articulan actividades, acciones y actitudes identificadas como éticas a cada uno de los valores definidos por el Patronato y se realiza el primer borrador del código.

4. Contraste del borrador.

- a. El borrador se contrasta y enriquece con sugerencias y aportaciones por parte del grupo motor de la ética y el Patronato – 2º borrador (evidencia 14) y la redacción final se realizará el 29 de abril (15).
- b. El resultado de este contraste se traslada a los servicios jurídicos que revisan el documento para que éste se ajuste a la normativa vigente.

5. Redacción final.

- a. El consultor – experto realiza la redacción final el 29 de abril de 2025.

6. Aprobación.

- a. El órgano de gobierno aprobará el código Ético de la FGG en su sesión de patronato el día 8 de mayo de 2025.

7. Difusión y compromiso.

El proceso de difusión del código se ha realizado a través de:

- a. En las reuniones de coordinación y dirección se informa puntualmente del proceso de elaboración del código ético.
- b. Se informa a las familias a través de circulares y del boletín "Creemos", las noticias que nos unen.
- c. A las personas con discapacidad a través del comité de representantes de toda la organización.
- d. Se publican los nuevos valores en la página web

Con relación a la implantación de un comité ético

En el momento de redactar esta práctica la implantación del comité de ética se encuentra en proceso de creación según lo planificado en el siguiente documento (evidencia 16) y aunque el compromiso adquirido finalizaba el 31 de diciembre de 2025, el comité ético estará constituido y funcionando a 30 de junio de 2025.

Método empleado para la puesta en marcha

La metodología utilizada para la construcción del código se basa en tres pilares fundamentales; el liderazgo del órgano de gobierno, la cooperación y la participación y la medición de resultados a través de indicadores.

Liderazgo del órgano de gobierno:

El Patronato de la Fundación compuesto por diez miembros ha participado en el impulso, apoyo y participación activa del diseño, elaboración y aprobación del código ético. Dos miembros del Patronato han participado del proceso de creación del código ético y han realizado un seguimiento de las acciones planificadas para su elaboración implicándose de forma activa en la revisión de los valores y la revisión del borrador.

La cooperación y la participación

Desde el principio, hubo una apuesta firme y explícita de que la elaboración del código ético debería ser participada por todos los agentes de la organización, basada en una construcción que debía partir del deseo y las aportaciones de una representación de todas las personas implicadas en la organización, para terminar con una producción compartida que diera como resultado el fortalecimiento de las señas de identidad de la organización. Es de destacar el esfuerzo que se realizó para la constitución de los grupos focales de las personas con discapacidad intelectual que se realizó a partir de un material gráfico construido a tal efecto para facilitar su comprensión y participación ante conceptos que en ocasiones no son fáciles de comprender (**evidencia 17**).

Una participación que se ha sostenido en el impulso, la energía y la capacidad de trabajo de un grupo motor heterogéneo donde han participado dos personas con discapacidad intelectual, tres familias, dos personas del Patronato y diez profesionales, dos miembros del equipo directivo y dos personas de prácticas que a lo largo de tres años han podido construir una estrategia para fortalecer el proyecto ético de la Fundación Gil Gayarre.

Medición de resultados a través de indicadores de proceso y de resultado (evidencia 18)

Principales resultados obtenidos.

Los resultados obtenidos están identificados con:

- La construcción de una herramienta de gran valor para la organización (código ético) que servirá como guía y orientación de cara a modificar pautas de conductas, orientar actitudes, visibilizar nuevos modelos mentales y fortalecer relaciones basados en la simetría moral, un concepto que se refiere a la idea de que las consideraciones morales deben aplicarse de manera consistente y equitativa a todas las personas, independientemente de sus características personales.
 - Fecha de la redacción final del código ético: 29 de abril 2025
 - Fecha del acta y aprobación del código ético por parte del Patronato: 9 de mayo de 2025.
 - Nº de acciones de difusión del proceso de elaboración del proceso del código: 4 (**evidencia 19**).
 - Nº de acciones de difusión del código ético: en proceso de diseño.
- La elaboración de un proceso participado y construido desde la participación e implicación de todos los agentes de la organización a través del liderazgo del órgano

de gobierno y el compromiso de un grupo motor heterogéneo movido por la ilusión, el entusiasmo y el trabajo compartido.

- Nº de reuniones mantenidas para la elaboración de los pasos a dar el código ético: 6 sesiones de formación, una de análisis de casos y seis sesiones de trabajo. Total 13 sesiones.
- Nº de formaciones: el grupo motor tuvo una formación específica sobre principios generales de la ética y el método deliberativo durante 6 sesiones, con un total de 15 horas de duración.
- Nº de grupos focales realizados para la reflexión sobre los valores de la FGG: 17 grupos donde participaron un total de 159 personas: 26 familiares – 91 profesionales -25 personas con discapacidad – 10 miembros del patronato y 7 voluntarios o alumnos de prácticas. Las aportaciones (**evidencia 20**).
- Nº de cuestionarios recibidos sobre las actuaciones que se consideran éticas en la organización y aquellas que se deberían evitar: se recibieron 59 cuestionarios de profesionales, 51 de familias y 7 de voluntarios. Con respecto a las personas con discapacidad participaron 80 personas a través de seis grupos de trabajo. Las aportaciones de profesionales y personas con discapacidad (**evidencia 21**). Respuestas de los voluntarios (**evidencia 22**) y de las familias (**evidencia 23**).

También podemos pensar en el impacto que este desarrollo tendrá en la organización y en las personas que la conforman. Unos resultados que dejarán huella directamente en el bienestar y en la satisfacción de las personas, en su convivencia diaria y en el fortalecimiento de unos vínculos que faciliten el encuentro y el diálogo, al mismo tiempo que mejorará la convivencia y la vida en la comunidad. Unos resultados esperados que están directamente vinculados con el grado de implicación de las personas en la elaboración de unos principios de actuación sostenidos por unos valores que son la antesala de una organización sólida, segura y que acompaña proyectos de vida deseada.

Enlace a las evidencias:

https://drive.google.com/drive/folders/1yaO8g1og_rLNHJLdagjo6leG3XTAjbai

Aspectos del trabajo que pueden ser relevantes para el tercer sector

Los resultados obtenidos en la realización de esta práctica, así como el proceso seguido, pueden ser relevantes para las organizaciones del tercer sector y para cualquier institución pública o privada de cualquier ámbito de trabajo.

Una práctica que define y construye las bases de la convivencia humana en el interno de una entidad de Plena Inclusión y que trata de explicitar las reglas de un juego que beneficia a todos los agentes vinculados a una organización.

Una práctica que conlleva un proceso de aprendizaje organizacional donde el liderazgo y la participación nos permite conectar con el bienestar de las personas que constituyen

la esencia de las organizaciones. Un proceso de humanización que parte de la escucha y la implicación como ejes del cambio y la transformación.

Conclusiones

La construcción de este código ha sido elaborada en base a la metodología y los principios éticos de Plena Inclusión España.

El código ético tiene vocación de **orientar** toda la actividad que se realiza en la organización, tanto la relacionada con la prestación de apoyos como la que se centra en la gestión y la organización.

Se realizó con el propósito de identificar los valores, principios y acciones esenciales de la organización y guiar las pautas de compartimiento ético que deben regir las relaciones entre las personas que forman parte de la Fundación Gil Gayarre.

Se pone en valor tanto el resultado obtenido, como el proceso realizado para obtener el producto final que se ha caracterizado tanto por el liderazgo del órgano de gobierno como por la participación e implicación de una representación importante de todos los agentes de la organización. Una construcción que nos invita a terminar con la constitución de un comité de ética que promueva la orientación, asesoramiento y toma de decisiones sobre aspectos éticos de la organización.

Un código que nace con un espíritu orientador sin pretender establecer normas o leyes que rijan el comportamiento de las personas que entendemos como seres autónomos y responsables.