

ÉTICA, BUEN TRATO Y TRANSPARENCIA: cultivando confianza día a día.

Objetivos de la práctica

Articular el desarrollo del proyecto ético de la Fundación Gil Gayarre (FGG) y permitir su continuidad a través del liderazgo de un grupo motor heterogéneo (pcdi, profesionales, familias, miembros del patronato y alumnas de prácticas) de la FGG. Un desarrollo que está inscrito en el IV Plan Estratégico de la entidad (2022 – 2025) y que se desarrolla a través de las actividades, acciones e indicadores de resultado realizadas en una de sus seis líneas – Línea 3 denominada **“Ética, buen trato y transparencia”** que tiene como propósito:

- Desarrollar un proyecto ético articulado desde la ética aplicada.
- Implementar una política de Buen Trato en la Fundación a través un proceso que garantice el buen trato como principio vertebrador de la ética.
- Garantizar la transparencia como uno de los valores que se promueven desde la gobernanza de la organización.

Desarrollo de la práctica

1. Antecedentes:

Esta práctica pretender dar continuidad y responder de forma satisfactoria a los siguientes aspectos:

- La ética se convierte en línea estratégica y transversal del III Plan Estratégico de la Fundación Gil Gayarre (2017 – 2020) que posteriormente se amplía hasta el 2021 por el tema de la Pandemia del COVID -19. Su contenido se desarrolla en las siguientes sublíneas de trabajo: *Ética en el entorno – Formación – Diagnóstico de la ética en la organización – Ética aplicada – Formación – Prevención del Mal Trato – Comunicación y Nuevas iniciativas*. Informe del 30/11/21 (**Evidencia 1**).
- En marzo de 2022 y fruto de la participación de la FGG en el pilotaje del nuevo sistema de gestión de Calidad de Plena Inclusión se realiza una la autoevaluación donde se establece en la mejora nº 4 denominada “La ética como estrategia” los siguientes aspectos de mejora: *Comité y código ético – Grupo ética – Pensamiento libre y espacios de dialogo – Planes de acción – Ética en el entorno – Familias y difusión*. Informe sobre la autoevaluación y las propuestas de mejora en el eje de ética (**Evidencia 2**).

2. Desarrollo:

El desarrollo de esta línea comienza de forma paralela junto a las otras cinco líneas del IV Plan Estratégico de la FGG (2022 -2025) y toma como referencia los informes realizados de las entradas descritas en el apartado de **antecedentes** del apartado anterior.

Comienza con la formación de un grupo motor constituido por profesionales, pcdi, familias, alumnos de prácticas y miembros del Patronato que establecen la denominación de **“Ética, buen trato y transparencia”** donde se establecen unos resultados esperados alineados con la estrategia general de la organización.

El grupo motor establece un encuadre operativo del desarrollo general de la línea con los siguientes apartados, cuya explicitación aparece pormenorizada en la documentación adjunta (Evidencia 3**).**

Líderes - Equipo impulsor - Grupo operativo de la ética y la red de prevención de abusos (PREDEA) – Aliados – Referencias – Propósito y Resultados esperados con respecto a:

1. El desarrollo general del proyecto ético:
2. Establecimiento de la política de Buen Trato:
3. Transparencia como valor de la organización:

Estructura y Plan de Acción del equipo motor de la ética (Evidencia 4):

Esta estructura fue elaborada conjuntamente por el grupo motor de la ética teniendo en consideración:

- El último informe del grupo que trabajó sobre el proyecto ético de la FGG en el III plan estratégico (**Evidencia 1**).
- La autoevaluación y las propuestas de mejora de Calidad Plena (**Evidencia 2**).

Cada Línea cuenta con la siguiente estructura: Resultados esperados – acciones – temporalización – impacto en la estrategia – alineamiento e impacto en los ODS – alineamiento con el Modelo Organizativo e indicadores de resultado y metas asociadas.

Línea I: Ética aplicada: Construcción y dinámica de funcionamiento del grupo operativo

- Acciones planificadas desde las distintas áreas de atención (Infancia y juventud – Adultos y Mayores) - Espacios de diálogo y Tertulias dialógicas

Línea II: Comunicación y sensibilización

Línea III: Ética en la organización: Código y comité ético.

Línea IV: Formación.

Línea V: PREDEA (prevención y detección del abuso).

Línea VI: Buen Trato (Política de buen trato)

Línea VII: Transparencia.

3. Evaluación:

El seguimiento y evaluación de los resultados esperados se realiza a dos niveles:

- Interno: la dinámica de funcionamiento del grupo motor de la ética hace un seguimiento mensual de las acciones que están diseñadas en el **Plan de acción del equipo motor de la ética** en cada una de sus líneas.
- Externo: Hace referencia al seguimiento bimensual que se realiza desde el grupo motor del IV Plan Estratégico de la FGG que tiene un alcance global y que afecta a cada una de las Líneas del Plan: L1 – Accesibilidad 360. Diseño para todos – L2 – Vivir en comunidad – L3 – Ética, buen trato y transparencia – L4 – Mirando a cada uno. Personalización – L5 – Sostenibilidad y L6 – Innovación.

Método empleado para la puesta en marcha

La metodología utilizada para planificar y realizar las acciones diseñadas en el **Plan de acción del equipo motor de la ética** se fundamenta en el trabajo en equipo, un proceso en el que diferentes personas aportan sus habilidades, emociones, conocimientos y tiempo para realizar una tarea. Un trabajo que se sostiene en una buena coordinación, mucha comunicación, un liderazgo fuerte y un seguimiento y acompañamiento cercano a las tareas y a las personas. Un funcionamiento identificado con un equipo autogestionado que en todo momento ha tenido la responsabilidad y la autoridad para tomar decisiones clave, gestionar su propio trabajo y alcanzar los objetivos planteados.

Desde el principio, el equipo estableció un encuadre de trabajo estable y que permitió el abordaje de la tarea planificada. Se establece un calendario de reuniones para los años comprendidos entre 2022 al 2025, la duración de éstas, frecuencia, los roles y las responsabilidades, la dinámica de funcionamiento interna del grupo y la evaluación sobre la obtención de resultados.
La composición del equipo de trabajo: A lo largo del tiempo ha cambiado, pero en total, han participado 19 personas (10 profesionales – 2 pcdi – 3 familias – 2 miembros del Patronato y 2 miembros del equipo de dirección de la FGG).

El abordaje de las tareas de las distintas líneas de del grupo de “Ética, buen trato y transparencia” se repartió entre los integrantes del grupo que formaron mini equipos para desarrollar el trabajo.

Evaluación: al finalizar cada periodo de trabajo de 10 meses, se hace un informe de los resultados obtenidos y se vuelcan en la herramienta informática diseñada a tal efecto al igual que cada una de las líneas del IV Plan Estratégico de la FGG.

En las sesiones de trabajo se vuelcan los logros alcanzados en cada una de las líneas y se planificaba el siguiente.

Esta dinámica de funcionamiento, más la colaboración de otras áreas y algunas alianzas establecidas con el entorno han permitido obtener resultados significativos para la organización y para las personas.

Principales resultados obtenidos.

Resultados internos del grupo:

Se han mantenido 10 reuniones por año, más las sesiones de trabajo con el experto consultor; seis sesiones de formación, una sesión para deliberar sobre un dilema ético y seis sesiones de formación. Un total de 53 reuniones. Además, hemos compartido tres cenas de Navidad y tres comidas al finalizar el periodo de trabajo ordinario de septiembre a junio.

El grado de eficacia y eficiencia del grupo de trabajo ha sido altísimo al igual que el nivel de compromiso y responsabilidad fruto de una participación y trabajo compartido desde el principio.

Resultados obtenidos con respecto a los esperados en cada una de las líneas:

L I – Ética aplicada.

- Se recopilan y se emite un informe de todas las acciones y experiencias realizadas alrededor de la ética en los planes de acción de los distintos centros y servicios de la Fundación (Evidencia 5).
- Se consolida la estrategia de las Tertulias Literarias Dialógicas como método para trabajar los aspectos más prácticos de la ética con la publicación de un artículo científico con la Universidad de La Salle (Departamento de Trabajo Social). Experiencia presentada en formato póster en las XII Jornadas Científicas de Salamanca 2025 (Evidencias 6 y 6 bis).

L II – Comunicación y Sensibilización:

- Interna:
 - Se informa periódicamente a todos los agentes de la organización de los resultados obtenidos por el grupo motor de la ética a través de un informe anual que realiza el área de comunicación (Evidencia 7).
 - Creamos las Historiéticas (Evidencia 8), una metodología de trabajo a través de la cual se crean sencillas encuestas ilustrativas que nos permiten conocer la opinión de

las personas sobre las mejoras en el trato a las pcdid y sensibilizar sobre su importancia – hasta el momento se han publicado cuatro históricas y el resultado de éstas se ha devuelto a las familias y a los profesionales en un informe.

- Se informa periódicamente al grupo de dirección y coordinación sobre las iniciativas y acciones realizadas por este grupo motor.
- Se publica en un grupo de WhatsApp compartido con todos los profesionales de la FGG.
- Externa:
 - Se publican los resultados obtenidos por el grupo motor de la ética, como el de todos los grupos en la página web de la Fundación.
 - Se informa del proyecto ético de la Fundación a distintas instituciones educativas y de acción social (Universidad de la Salle, Colegio San Ignacio de Loyola, Universidad Francisco de Vitoria y a la organización Autismo Sevilla).

L III – Ética en la organización:

- Código Ético:
 - Se diseña de forma conjunta con un asesor – especialista, el proceso de desarrollo del Código ético.
 - Se modifican los valores de la organización a través de la realización de 16 grupos focales donde han participado 159 personas y dos sesiones de trabajo con el Patronato.
 - Se cruzan los valores con la descripción de acciones identificadas como éticas y no éticas, para lo cual se enviaron cuestionarios a familias, profesionales y se organizaron seis grupos de trabajo con las pcdi en las que participaron 80 personas. Se recibieron 59 cuestionarios de profesionales, 51 de familias y 7 de voluntarios.
 - Se revisa el borrador del Código Ético por parte del equipo de dirección, el grupo motor de la ética, el Patronato y los servicios jurídicos del despacho de abogados de la Fundación (**Evidencia 9**).
 - Código Ético definitivo: el 29 de abril de 2025.
 - Aprobación por parte del Patronato 9 mayo 2025
- Comité Ético:
 - Se diseña de forma conjunta con un asesor – especialista externo el proceso de desarrollo del Comité ético.
 - Se establece como fecha límite septiembre de 2025 para que el comité ético comience a funcionar.
 - El grupo motor de la ética ya ha trabajado sobre un dilema ético surgido en el Centro de Día a partir del método deliberativo.

Línea IV – Formación.

- El grupo motor de la ética se ha formado en Principios Generales de la Ética y el método deliberativo - 15 Horas.
- Un 88 % de profesionales de la Fundación (189) han realizado el curso de Ética para Valientes de Plena Inclusión.
- Un grupo transversal de la organización asiste al Congreso Estatal de Ética de Plena Inclusión (28 y 29 septiembre 2023).

- El grupo motor de la Ética realizó una visita para conocer y compartir el Proyecto ético con la Asociación Autismo Sevilla (28 noviembre 2022).
- Se organizaron dos conferencias sobre la "Ética del Cuidado" impartidas por Luis Aranguren (Filósofo y Teólogo, profesor de Ética en la U. Complutense de Madrid). Asistieron 80 profesionales.
- El equipo de dirección del Centro Educativo asistió al curso "Fundamentos de la educación del carácter para educadores", Centro de Educación en Virtudes y Valores de la Universidad Francisco de Vitoria.
- Un 99 % de los profesionales asisten a la formación sobre Buen Trato y el Compliance Penal impartido por el área técnica y el área de administración en 15 sesiones.
- Un componente del grupo motor asiste al curso "Dilemas de la autonomía y de la responsabilidad".

L V – Predea (prevención y detección del abuso).

- Se conforma el nuevo equipo de Predea, con representación de las cuatro áreas de atención de la FGG (infancia y juventud, adultos, mayores y viviendas).
- Dos profesionales reciben la formación para ser agentes clave del programa.
- Revisión y actualización del Plan de Centro de Predea (**Evidencia 10**).
- Se revisa y da a conocer a los profesionales el protocolo de prevención de abusos de la FGG (**Evidencia 11**), donde aparece el posicionamiento de la FGG ante el abuso.
- El colegio se inscribe en el programa de "Prevención de la violencia de género y deporte inclusivo" que realiza Predea.
- Mandamos las memorias de 2023 y 2024 a la Subdirección General de Atención a Personas con Discapacidad y con Enfermedad Mental de la Comunidad de Madrid.
- Instauramos reuniones mensuales con dirección técnica y equipo de Predea para hacer seguimiento de los casos de sospecha de abuso (se han realizado dos reuniones).

L VI – Buen Trato.

- Se elabora el código del Buen Trato desde el Centro educativo (**Evidencia 12**) a partir de las aportaciones que realizan 302 personas (148 pcdi – 86 profesionales – 58 familias – 10 personas de prácticas).
- Se establece el 1er espacio sobre el Buen Trato (año 2022) para los profesionales donde participan 169 personas en 12 sesiones de trabajo. Las pcdi definen las "Líneas Rojas" que no se deben cruzar con relación al mal trato. Contenido (**Evidencia 13**). En este espacio los profesionales firman un compromiso con el Buen Trato (**Evidencia 14**).
- Se crea el 2º espacio para trabajar el Buen Trato (años 2024 y 2025) a través de un material específico y se informa a todos los profesionales sobre Compliance Penal (**Evidencia 15**). Participan 207 profesionales.

L VII – Transparencia.

Para conocer y mejorar el grado de transparencia de la organización, utilizamos la "Herramienta de transparencia y buen gobierno de la Plataforma de Acción social" que permite hacer una autoevaluación y generar un plan de mejora.

- La primera autoevaluación la realizamos en diciembre de 2023 donde alcanzamos un 56% de transparencia y desde donde se generó un Plan de mejora para incrementar el porcentaje.
- La segunda autoevaluación la realizamos en febrero de 2025 alcanzando un 90,82% (**Evidencia 16**).

Acceso al listado de evidencias:

Evidencias "Ética, buen trato y transparencia".

Aspectos del trabajo que pueden ser relevantes para el tercer sector

Contar con un Proyecto ético en una organización del tercer sector supone una oportunidad de crecimiento y aprendizaje organizacional, una estrategia de carácter organizativo que tiene como propósito orientar la actividad de la misión desde el punto de vista moral.

Proporciona cierta identidad a la organización ya que permite acoger y definir valores, principios y propósitos que guían a ésta. Hablamos de una ética de la acción social comprometida con la transformación de pautas de conducta, actitudes, aptitudes y comportamientos orientados a equilibrar las desigualdades.

Un proyecto que debe integrarse junto a otros aspectos de la organización y que nos permite tener una visión más global e integradora del desarrollo de ésta y que debe sostenerse sobre una ética aplicada que hace referencia al uso de principios éticos y valores (la justicia, la transparencia, la solidaridad, la equidad y el respeto a los derechos humanos, etc.) que deben guiar las decisiones, acciones y políticas dentro de una organización.

Conclusiones

La Fundación Gil Gayarre ha desarrollado una práctica ejemplar centrada en la ética, el buen trato y la transparencia, acciones que se enmarcan en su IV Plan Estratégico (2022 – 2025). El proyecto ha sido impulsado por un grupo motor diverso y comprometido, que ha trabajado de forma colaborativa con un alto grado de implicación y responsabilidad en siete líneas clave (ética aplicada – Comunicación y sensibilización – código y comité ético – formación – PREDEA – buen trato y transparencia).

Esta experiencia ha fortalecido la cultura organizacional, fomentando valores como la justicia, el respeto y la equidad. La metodología participativa, el enfoque ético aplicado y la autoevaluación continua han sido elementos clave para lograr resultados tangibles. Se han creado herramientas como el Código Ético y las "Historiéticas", y se han implementado espacios de formación y reflexión. Además, se ha logrado un notable aumento del nivel de transparencia institucional. Esta buena práctica representa una inspiración para el tercer sector, al demostrar cómo la ética puede ser eje vertebrador del desarrollo organizacional y del bienestar colectivo.