

ÉTICA EN LAS ORGANIZACIONES

Cuarta jornada de formación de la Comisión de Ética y Deontología del Colegio de Educadores y Educadoras Sociales del País Vasco.

(Barakaldo, 29 de septiembre de 2018).

DOCUMENTO GENERAL

INTRODUCCIÓN.

La Comisión de Ética y Deontología del Colegio de Educadores y Educadoras del País Vasco, organiza una vez al año una jornada de formación. Estas jornadas que se llevan celebrando desde hace años, tienen como objetivo debatir temas en profundidad, ya que en las reuniones mensuales no da tiempo a abordarlas; por ello, se ve necesario dedicar un espacio temporal más amplio para poder reflexionar y redactar conclusiones que puedan servir como material de trabajo a los equipos de educadoras/educadores sociales.

Estos encuentros, poco a poco, se han ido ampliando por el interés de los temas y cada año ha aumentado el número de participantes a los mismos. Los temas tratados han sido variados: desde la obligatoriedad de estar colegiado, hasta las modificaciones a introducir en el Código Deontológico, pasando por una mirada crítica a la situación de la profesión de Educación Social, o por el tema de agresiones a educadoras y educadores.

En el último encuentro se juntaron alrededor de 20 o 30 personas. No sólo miembros de la comisión, sino también, la Junta de Gobierno del Colegio, representantes de las delegaciones vascas, representantes del Consejo de Colegios y los Colegios próximos a Bilbao (Navarra, La Rioja y Cantabria).

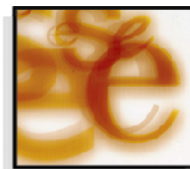
Este año, además, se ha invitado a los referentes deontológicos estatales y a todos/todas los colegiados/colegiadas del Colegio del País Vasco.

La estructura del encuentro es sencilla. Hay que tener en cuenta que los objetivos son los siguientes:

- Facilitar una reflexión sobre el tema.
- Elaborar un documento que pueda servir como material de trabajo a los equipos de educadoras y educadores, tanto del Colegio, como a nivel estatal.

En cuanto al tema propuesto para este año: “Ética en las organizaciones”, es un tema complejo donde entran en juego muchas variables y que en ocasiones no dependen de la decisión del educador/educadora social.

Este tema nace de la reflexión sobre el código deontológico, **que** no recoge de forma clara el compromiso ético de las organizaciones, y de la reflexión **previamente realizada** sobre la situación actual de la profesión de Educación Social. **En este último análisis** se detectaba la



existenciade organizaciones que priorizaban la cantidad de usuarios/**usuarias**, sobre la calidad educativa,**con** sus consecuencias **en** los educadores **y** **educadoras** sociales

En este marco podría entrar desde la cuestión económica de las organizaciones, hasta la propia elaboración y existencia de un proyecto educativo e, incluso, si la organización cuenta o no con un código ético de actuación. Además, las consultas recibidas en la comisión han evidenciado que, en ocasiones, las entidades e instituciones no facilitan la resolución del conflicto ético, sino que pueden llegar a dificultarlo.

¿Dónde se encuentra el límite ético entre el servicio a las personas, el interés económico de las empresas contratantes y los derechos de las educadoras y educadores sociales? Dicho de otra manera, ¿qué valores éticos se debieran defender desde las instituciones contratantes que faciliten el cuidado de los y las profesionales y sean coherentes con el fin de la tarea encomendada, que no es otro que estar al servicio de la ciudadanía?

Se ordenó la jornada de la siguiente manera:

- I. Ponencia introductoria a cargo de Arantza Etxaniz¹: “Ética en las Organizaciones”.
- II. Comentarios, por parte de miembros de la Comisión, de una serie de documentos seleccionados con antelación para la preparación de la jornada:
 - 1) “Para qué sirve realmente la ética en la empresa” de Adela Cortina², a cargo de Daniel Rubio.
 - 2) “Códigos éticos y auditorías éticas” de José Félix Lozano³, a cargo de Carlos Romera.
 - 3) “Ética y Empresa” de Francisco Pons⁴, a cargo de Inés Picó.
 - 4) “Auditoría Ética en el Trabajo Social” de M^a Jesús Úriz⁵, a cargo de Josebe Alonso.

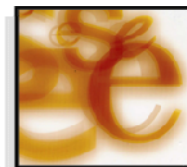
¹Doctora en Ciencias Económicas y Empresariales y profesora en la Universidad de Deusto.

²Catedrática de Ética en la Universidad de Valencia y la directora de la Fundación ETNOR. En 1991 un grupo de reconocidos empresarios y académicos valencianos ponen en marcha el **Seminario Permanente de Ética Económica y Empresarial**. Todos ellos compartían una inquietud común: **reflexionar sobre las cuestiones éticas implícitas en las actividades económicas y empresariales**.

Tras tres años de debates y reflexiones, en 1994 el proyecto **se institucionaliza como Fundación ÉTNOR (ética de los negocios y las organizaciones)**. ÉTNOR surge como una de las primeras organizaciones en España compuesta por empresarios, directivos y académicos, y dedicada primordialmente al fomento de la Ética de la Empresa y de las Organizaciones.

³En la actualidad es Profesor titular de ética profesional, ética de la empresa y Responsabilidad social Corporativa en la UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE VALENCIA.

⁴Fue empresario y Vicepresidente de ETNOR hasta su fallecimiento en 2018.



- 5) “Ética de los empleados” de Enrique Dans⁶, “El pardillo moral” de Xabier Etxebarria⁷, “Ética de la Empresa” de Marta Olivé, “Gestión ética en organizaciones no lucrativas” de Cristina de la Cruz⁸, a cargo de Maite Arandia.
- 6) “La responsabilidad ética de la sociedad civil” de Adela Cortina, a cargo de Arantza Remiro.
- 7) “La responsabilidad social empresarial en perspectiva ética” de Domingo García-Marzá⁹, a cargo de Noelia Moyano.
- 8) “La meta de la economía y la empresa. Construir una buena sociedad” de Adela Cortina y Jesús Conill¹⁰, a cargo de Nekane Beloki.
- 9) “Empresas y organizaciones cívicas. Una interacción fecunda” de José Ángel Moreno¹¹, a cargo de Nagore Guerra.
- 10) “Recursos morales y capital social”, “La dimensión ética de la confianza”, “Ética empresarial: del diálogo a la confianza” de Domingo García-Marzá, a cargo de Iñaki Rodríguez.

III. Diálogo reflexivo de los asistentes en torno al tema de la jornada sobre la base de las aportaciones de la ponencia introductoria y los documentos seleccionados, de acuerdo a las siguientes las preguntas:

1. ¿Cuáles son las principales fuentes de conflicto moral?
2. ¿Cuáles han sido las situaciones más difíciles de resolver y cómo se han solucionado?
3. ¿Qué se echa de menos a la hora de enfrentar las situaciones de conflicto?

⁵Doctora en Filosofía por la Universidad del País Vasco. Directora del Dpto. de Trabajo Social de la Universidad Pública de Navarra desde Febrero del 2014 hasta el 30 de Abril del 2018 y Directora del Título de Experto en “Ética aplicada a la intervención social: conflictos éticos y comités de ética” de la Universidad Pública de Navarra.

⁶Enrique Dans es Profesor de Innovación en IE Business School

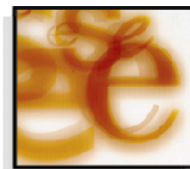
⁷ Profesor emérito de Ética en la Universidad de Deusto (Bilbao) y miembro del Centro de Ética Aplicada, de la misma universidad

⁸Doctora en Filosofía. investigadora del Instituto de Derechos Humanos "Pedro Arrupe" y profesora del Departamento de Relaciones Internacionales y Humanidades de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas de la Universidad de Deusto.

⁹Catedrático de Ética de la Universidad Jaume I de Castellón.

¹⁰Catedrático de Filosofía Moral y Política en la Universidad de Valencia y patrono fundador de la Fundación Étnor para la ética de los negocios y las organizaciones

¹¹Miembro del Consejo Asesor del Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa y miembro del Consejo Asesor para Inversiones Éticas y de Impacto Social de la Fundación Anesvad.



4. Elementos para la discusión: entresacar lo que más nos ha llamado la atención de lo escuchado en la sesión de la mañana.

IV. Cierre de la jornada, resumen y conclusiones, a cargo de un representante de la Junta del Colegio de Educadores y Educadoras Sociales del País Vasco y del coordinador de la Comisión de Ética y Deontología del Colegio del País Vasco.

¿Por qué decimos que el debate propuesto se realizó a la luz del Código Deontológico?

Hacemos referencia al **Principio de Coherencia Institucional**, donde se dice que “El educador/educadora social conocerá y respetará la demanda, el proyecto educativo y reglamento de régimen interno de la institución donde trabaja”.

Y a sus artículos complementarios:

- Artículo 22. Conocerá y respetará los principios ideológicos, compartirá el proyecto educativo y será consecuente con las normas existentes en la institución donde realiza su trabajo profesional.
- Artículo 23. Informará al colegio profesional acerca de las irregularidades cometidas por la institución cuando perjudiquen seriamente la dignidad y el respeto de las personas en el ejercicio profesional.

También, al **Principio de Profesionalidad** donde se indica la importancia de la capacidad de reflexión sobre la praxis profesional de los educadores y educadoras sociales.

En este documento general se presenta, en primer lugar, la conferencia de Arantza Etxaniz que sirvió de introducción a la reflexión sobre el tema de la jornada y, a continuación, a modo de conclusiones, las respuestas a las cuestiones planteadas.

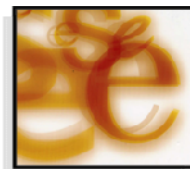
PONENCIA INTRODUCTORIA.

“Ética en las Organizaciones”. A cargo de Arantza Etxaniz (Profesora en la Universidad de Deusto).

SÍNTESIS:

En primer lugar, quiero agradecer la invitación que desde la Comisión de Deontología del Colegio de Educadores y Educadoras sociales del País Vasco para hablar en esta jornada aportando una serie de elementos que pueden ayudar a la reflexión sobre la ética en las organizaciones.

Desde que empecé en la Universidad comencé a formarme en temas de ética y a ello me dedico, además soy vocacional, soy de las que predica, creyéndoselo. Y os podéis imaginar que es un tema complicado.



En la Universidad de Deusto, un criterio que tenemos es que todos nuestros graduados/graduadas, independientemente de la titulación que estudien, tienen que cursar al menos una asignatura de ética cívica profesional. Esto es así desde hace muchísimos años, porque creemos que un buen profesional, no le basta con la técnica, no basta con conocer las herramientas, sino que también tiene que tener una formación en valores, en principios...

Dicho esto, vamos a comenzar con varias preguntas, ¿cuál es el mundo que nos espera? ¿Cuál es la sociedad que me espera? ¿Cuál es la sociedad que construimos?

Cuando damos clase de ética al alumnado se les presenta los aspectos de la ética profesional, de ellos como profesionales, de lo que no se puede hablar es lo que las instituciones o las organizaciones, donde ellos y ellas se van a incorporar, hacen, porque, por un lado, está la ética de las personas, la ética personal y profesional de cada uno y, por otro lado, está la ética de las organizaciones, que puede ser que brille por su ausencia o puede ser que tengan unos documentos maravillosos que no sirvan absolutamente para nada.

Esta es la dificultad. Muchas veces las organizaciones se escudan en los criterios organizacionales. Las organizaciones son las personas que las componen y las personas deciden qué hacer con ellas y esto hay que tenerlo presente.

Una primera idea es la ética personal, cada uno de nosotros decidimos lo que hacemos en cada situación y en cada circunstancia. Hay unos principios, unos valores que hay que procurar mantener, y con los que hay que actuar en conformidad.

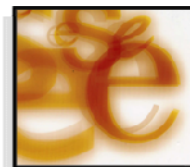
¿Qué razones creéis que puede haber para actuar de forma ética?

- Si el comportamiento es inmoral, si el comportamiento no ético fuera la norma, la sociedad funcionaría mucho peor de lo que funciona. Hace falta un mínimo de actuación ética para que las cosas funcionen.
- Las motivaciones que pueden tener las organizaciones, las empresas y las instituciones. En este caso, puede ser motivador observar qué ha pasado a otras organizaciones. También, puede ser motivador el temor a las sanciones legales. También es motivadora la imagen, la apariencia que se puede mostrar si se actúa de forma ética. Por último, es motivador pensar que lo que se hace repercute en otras personas y, por tanto, hay una responsabilidad hacia el colectivo.

Y, ¿qué razones puede haber para no actuar de forma ética?

- La ignorancia. No ser conscientes de estar haciendo algo incorrecto.
- Porque reporta beneficios evidentes.
- Porque se piensa que nunca se descubrirá.
- Porque se piensa que la organización te apoyará y dará la cara por ti.

¿A qué conclusión se puede llegar? A la conclusión de la prudencia. En caso de duda, no lo hagas. Si tienes dudas sobre los límites éticos o legales, sobre las consecuencias, mejor que no lo hagas.



Preguntas para un acercamiento efectivo a los problemas:

- Si tú vas a hacer algo y quieres actuar bien, lo primero que te tienes que preguntar es si eres legal. ¿Por qué?, porque si no es legal seguramente hay muchas posibilidades de que no sea acorde.
- Ante un problema, ¿las distintas opciones que me estoy planteando son equilibradas?, es decir, ¿son buenas a corto y a largo plazo?, ¿tienen en cuenta a todas las personas implicadas? ¿Es una decisión que es equilibrada, que es razonable?
- Si opto por esta decisión, ¿cómo me voy a sentir? ¿Me gustaría que lo supiera mi familia? ¿Me sentiría orgullosa/o si aparezco en los medios de comunicación con este tema, habiendo hecho esto? Si no me voy a sentir bien, probablemente algo habrá.

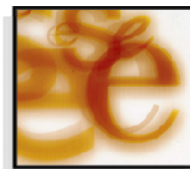
Adela Cortina se pregunta, ¿Para qué sirve la ética?

- En la mayoría de las situaciones actuar éticamente ayuda a abaratar costes en dinero y en sufrimiento.
- Para forjarnos un buen carácter. Un carácter que tienda hacia el bien. Y es más, no porque hay que hacer las cosas porque sí, porque hacer las cosas bien también nos ayuda a hacer la persona que queremos ser. Nos ayuda a ser felices.
- Para ser conscientes de que los seres humanos somos seres sociales, necesitamos de otros, necesitamos cuidados, y que también estamos preparados para cuidar a otros.
- Para vivir nuestra propia vida, para construir y además construir una vida compartida. Es decir, no para vivir con el guión de otros, sino para ir creando nuestro propio guión y crear nuestro propio guión junto con otras personas. Esto nos ayuda a construir unos espacios públicos, unos espacios sociales mejores, unas democracias más auténticas.
- En definitiva, la ética sirve, sobre todo, para aprender a apostar por una vida feliz, por una vida buena, que integra como las exigencias de la justicia y abre el camino a la esperanza. La ética sirve para eso, para ser la persona que quieres ser, para construir una vida buena. Una vida elegida. Y una vida, además, que debe ser vivida junto con otras personas.

Sin embargo, muchas veces se elige funcionar mal sin seguir los criterios éticos anteriores, a pesar de que a nivel individual se puede confirmar que todos/todas los que trabajan en una organización o empresa pueden pensar éticamente en el funcionamiento de la misma, el resultado colectivo puede ser contrario a este pensamiento y mostrar la opinión del mal hacer, parece que el bien es bien, aunque nadie lo califique y el mal es mal aunque todos lo hagan.

Esta argumentación lleva a la conclusión del “pardillo moral”; es decir, aquel que trabaja para que las cosas funcionen bien y estar rodeado por aquellas personas que tienen la queja como lema y no trabajan correctamente.

Si las cosas siempre se hacen igual..., nunca se cambian. El primer paso lo tienes que dar tú. O sea, independientemente que la entidad no lo de. Es decir, el riesgo lo tienes que correr. Si quieres que las cosas cambien, tendrás que cambiar algo. En una organización es evidente. O ayudas a cambiar la organización, o la organización te cambia a ti. Y te conviertes en una persona que no quieres ser. Nosotros también somos importantes dentro de las organizaciones



donde estamos. La importancia radica en que se vaya generando una cultura de la participación.

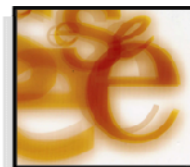
Adela Cortina en su artículo “los elementos éticos del mundo empresarial”, menciona algunos elementos que se empiezan a observar en el mundo empresarial y que nos invita a la esperanza. Hoy en día las organizaciones buscan conocimiento. Y el conocimiento uno lo pone al servicio de la organización si quiere. Si no tengo un clima adecuado, unas condiciones, no puedo poner mi conocimiento al servicio de la organización. Si veo que mis fines son absolutamente incompatibles con la organización, es que no lo voy a hacer, por mucha capacidad, por mucho conocimiento que tenga. O sea que a las organizaciones también les interesa tener un clima adecuado y eso pasa por acciones éticas, unos mínimos de ética.

En el ámbito de la vida profesional, hay tres grandes agentes. Está, por un lado el profesional, por otro, está el usuario o usuaria, es decir, el destinatario del servicio, y, por último, está la institución para la que se trabaja.

Equilibrar estas tres partes suele conllevar tensiones. ¿Y cuáles suelen ser las dos tensiones más habituales que hay? Una es cuando mi moral personal o profesional choca con la persona destinataria o su entorno, o su familia. O sea, cuando mi criterio personal o profesional choca con la persona usuaria. Y otro foco de tensión es cuando mi moral personal o profesional choca con la de la institución para la que trabajo. En última instancia lo que tienes que hacer es actuar en conciencia, no te queda otra, no hay otra posibilidad. Por tanto, cuanto más afinado y más trabajado se tengan los principios y los valores, más se estará preparado para tomar esas decisiones.

Tener en cuenta los grandes principios de la bioética siempre es importante:

- El principio de la beneficencia nos dice que tenemos que hacer el bien, haciendo bien lo que hacemos, es decir, que tenemos que analizar las tareas que nos corresponde hacer y con ello cumplir con ese bien que toda profesión tiene.
- El principio de autonomía que dice tú como profesional tienes que tener cierto margen de maniobra, cierta libertad, para luego ser responsable de lo que haces.
- El principio de justicia, que apela, exclusivamente, a la institución, porque la institución es la que tiene que repartir ese bien que la profesión ofrece.
- El principio de no-maleficencia. No hacer daño. Tiene que ver, también, con la responsabilidad. Somos responsables de hacer bien lo que tenemos que hacer, y de las consecuencias previsibles de lo que hacemos.



Jesús Vilar¹² plantea en su libro cuáles son las grandes fuentes de tensión en la Educación Social, y dice: un primer foco es cuando en la misión hay oposición entre los valores, cuando tenemos que hacer la obediencia o la objeción, cuando a veces hay precariedad, falta de medios, falta de recursos, cuando además eso te lleva al agotamiento después porque lo que supone es que esa falta de recursos lo tengas que sufrir con el recurso que des tú, con tu esfuerzo personal.

A veces, también, hay tensiones en la relación profesional, esto habla de la relación con el destinatario de nuestra profesión. Cuando nos debatimos contra el rigor, la profesionalidad, cuando sentimos que hay ausencia de transformación, cuando perdemos el sentido de lo que hacemos, cuando vemos que nos estamos alejando de lo que es el bien que nuestra profesión ofrece, cuando vemos que estamos yendo por una vía que no es adecuada, cuando, a veces, hay tensiones en la relación educativa, un abuso de poder. Cuando hay efectos indeseados que a veces ocurre. Entonces por la situación, por las circunstancias, por los recursos que tenemos se dan unos efectos indeseados. Y, también, cuando se dan conflictos grupales, individuales, de carácter... pues se mezcla lo profesional, lo personal.

Una última idea, y voy a volver al principio. Para ser feliz hay que vivir despiertos, hay que hacerse preguntas. Si queremos actuar bien, si queremos transformar nuestra sociedad, nuestras personas, nuestras organizaciones, la sociedad, el mundo, todo, hay que hacerse preguntas, ¿dónde empiezan los problemas?, ¿cuándo dejamos de preguntarnos si esto está bien o está mal, si esto se puede o no se puede?, ¿cuándo funcionamos con la inercia del día a día?, ¿cuándo nos puede el conformismo?

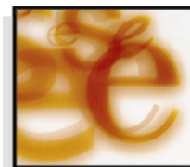
ANÁLISIS VALORATIVO DE LAS CONCLUSIONES DE LA JORNADA.

1. ¿Cuáles son las principales fuentes de conflicto moral?

Se nombran diversas fuentes de conflicto ético:

- **El choque entre los principios del profesional con los de la institución, entidad, organismo o empresa en la que desarrolla su labor profesional.** Este tipo de conflicto puede solventarse, en ocasiones, “con mano derecha y con mano izquierda”; aunque en otras no se puede. En estas últimas, el profesional o “traga” y, en un caso extremo, pide la cuenta.

¹²Vilar, J. (2013). *Cuestiones éticas en la educación social. Del compromiso político a la responsabilidad en la práctica profesional*. Barcelona: Editorial UOC. Director Académico de Grado y profesor de la Facultad de Educación Social y Trabajo Social Pere Tarrés, Universidad Ramon Llull.



En cualquier caso, al referirnos a la empresa y a su política, lo que se espera del profesional es “lealtad institucional” porque, en definitiva: “Se te ha dado un encargo, y no lo discutas; trabaja en esa línea. Si lo planteas, o cuestionas algunas cosas, aunque sea en plan de mejora, te la juegas. Y más en situaciones de precariedad, igual estás viendo un conflicto ético importante, pero te lo callas”.

En este sentido, se afirma que en el fondo también estamos hablando de un problema de identidad de la Educación Social porque hay cierta dificultad de reivindicarse ante otras figuras profesionales, como si existiera un cierto complejo. Dos testimonios inciden en estas cuestiones:

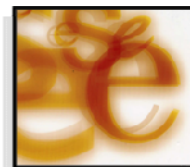
De hecho, no tenemos la costumbre de firmar con nuestro número de colegiada o colegiado. Si cuando firmo pongo mi número de colegiado, asumo más responsabilidades que cuando lo hago solo poniendo mi nombre o mi profesión. Sobre todo, asumes identidad.

De hecho, cuando firmas con tu número de colegiado estás dando una garantía de calidad, ya que no solo representas a tu puesto de trabajo, a tu entidad, sino también a tu profesión y el Colegio vela por ello. Firmar con el número hace profesión, rompe el ámbito en el que estás en ese momento, ya que tal y como está el mercado fluctuamos de unas experiencias laborales a otras. También refleja un problema de identidad y de militancia.

- **Proponer algo, porque se cree que es justo y ético, y otro profesional te dice que no, e incluso, aún viendo una mala praxis, puede decidir en contra de lo que se plantea como idóneo.** Se apunta un ejemplo:

Que una persona que está en la calle pueda pasar una noche más o no cobijada cuando hay unas malas condiciones climáticas. A partir de ahí tratas de lidiar con el tema, puede que esa vez consigas algo, pero tienes la certeza que la próxima no va a ser así. Además, estás convencido de que no sirve de nada ir con la bandera, ni de código deontológico, ni de la ética, sino que es más con la bandera de, bueno, cómo vamos haciendo un camino...

- **Las decisiones educativas condicionadas por su vinculación a la financiación** que, por lo general, es una financiación proveniente de la Administración Pública. Las políticas impuestas por las que se está pagando chocan, en ocasiones, con la coherencia del código deontológico, y “respondes al encargo de la institución, pero las decisiones políticas, como es el caso de los menores extranjeros no acompañados, no son justas...”
- **La participación o, más concretamente, cómo participamos.** Respecto a esta cuestión emergen diversos interrogantes: ¿Cuántas veces hemos participado en las organizaciones? ¿Cómo se establecen esos canales de comunicación dentro de las organizaciones para que podamos debatir?, ¿contamos con espacios para debatir a nivel ético?, ¿están generados?, ¿los aprovechamos?



- **La gestión de lo público.** La política institucional, así como las personas dirigentes, inciden en el mejor o peor desarrollo de los programas de intervención e incluso pueden dificultar la labor profesional. En este sentido, se aportan diversos ejemplos:
 - a) la externalización de servicio o directamente la privatización de los mismos, primando lo económico sobre lo educativo; b) la amortización de plazas de las y los profesionales que se jubilan; c) la precarización de los puestos de trabajo; d) dificultando el desarrollo de las pequeñas empresas o el cooperativismo y facilitando el acceso a lo social de empresas ajenas como el Real Madrid, el de FCC, Eulen... Siempre conocerán mejor lo más cercano las empresas de proximidad, las cooperativas que surgen de los barrios.

La manera de blindar las empresas del tercer sector, que tenían un tamaño mediano o pequeño, frente a las grandes compañías de capital, tipo Eulen, es el **generar una empresa mayor, esto es, a través de la creación de las cooperativas**, en las que las personas asociadas ya no son 5 sino 150, están implicadas y forman parte del día a día de la cooperativa. Y ya no es una cuestión de que sea rentable para el que vende, porque si tengo que repartir lo que me dé la empresa que sea de capital, no nos llega. Automáticamente tienes la otra tecla, que es la de continuar en este nicho de mercado, y seguir hacia adelante con el mejor criterio posible y con la mayor ética posible. Esto va consiguiendo que hoy en día no se dé por sentado que se lo van a llevar esas empresas, al menos en el trabajo que realizamos.

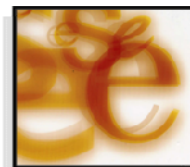
Ante estas situaciones y las dificultades que se está teniendo a la hora de presentarse a los concursos, en los que, al menos en algunos territorios van consiguiendo ganar terreno empresas de capital, se apunta que es importante realizar una comunicación más clara y adecuada de la labor profesional que hacemos desde la que se visibilice el valor añadido que tiene nuestra profesión.

2. ¿Cuáles han sido las situaciones más difíciles de resolver y cómo se han solucionado?

Se plantean distintas situaciones difíciles:

- **Las relacionadas con la justicia social.**
- **Las que tienen que ver con la conculcación de los derechos humanos**, sobre lo que representan los derechos. Un testimonio alude a cómo se intenta afrontar este tipo de situaciones:

Cómo lo resuelvo yo. Pues pasando datos a la oposición, aunque parezca que no sirve de nada. (...) Es decir, intentas que salga a la luz pública, sin ir de abanderado, primero porque ya sabes que te la estás jugando y, segundo, no sabes el apoyo que vas a tener en tus compañeros y compañeras, educadores y educadoras.



En Educación Social hay cierta experiencia en el modo de hacer frente a estas situaciones, a través de las redes, las coordinaciones y de los momentos no formales se da conocimiento de las situaciones que llegan a preocupar, “pero no tenemos un comité de ética a nivel institucional que sirva para plantear esos temas, estructurarlos, darles forma y presentarlos. También tenemos dificultades para comunicarlos...”

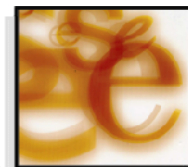
- La dificultad que tenemos, desde lo social, para **llegar a acuerdos con otros profesionales que trabajan sobre la misma población**, por ejemplo, con Sanidad, Justicia, la Policía... La dificultad de tener un lenguaje común a la hora de abordar una problemática de un ciudadano o de una ciudadana, más allá de los protocolos. En este sentido, parece que el principio de complementariedad brilla por su ausencia. Respecto a esta cuestión se aporta un ejemplo:

Por ejemplo, un caso habitual con menores acogidos en Hogares, ha sido el que múltiples estamentos tratan de protegerlos y hayan estado históricamente descoordinados; cada cual, Gobierno Vasco, Diputaciones, Ayuntamientos, Ertzaitza, haya ido a resolver el mismo tema con estrategias diferentes y generándose dificultades unos a otros. Cuando un menor se marchaba del Hogar sin autorización tenías que esperar 48 horas para formalizar una denuncia por desaparición, desplazarte hasta la comisaría de turno, dedicar dos horas en los trámites, etc. Cuando aparecía ocurría otro tanto. Estas idas y venidas suponían para el Hogar un tiempo de desatención a las y los menores que estaban acogidos en el, además de la incertidumbre que tenías durante esas 48 horas de ausencia y sin denuncia. Afortunadamente se ha elaborado un protocolo para que todos estos estamentos se coordinen y realmente protejan a las y los menores. Ahora en el momento que detectas la ausencia avisas a la Ertzaintza a un teléfono “especializado” y les envías la foto, a las 24 horas pones la denuncia desde el Hogar, rellenando un informe que ellos ya manejan y enviándolo por correo electrónico y asegurándote por teléfono de que lo han recibido. Cuando se resuelve el tema, también por correo electrónico se retira la denuncia. Este proceso todavía está verde y necesita de nuestra paciencia para ir explicando a cada agente de turno que te atiende por teléfono cómo funciona el Protocolo. Está siendo una herramienta útil y el personal del Hogar es el más implicado en que realmente funcione.

Habría que avanzar para trabajar de una manera más unificada, en red, generando un lenguaje común, aunque esto, ya se sabe, que es un proceso que conlleva tiempo.

- **Guiarnos por las urgencias, no llegando a lo preventivo.** Se ejemplifica al respecto indicando:

Hay un problema de delincuencia juvenil, que vaya el educador y en seis meses lo arregla todo. No hay programas de ocio que organicen los tiempos de los jóvenes, por ejemplo. En lo social siempre se viene hablando de épocas de vacas flacas y las vacas gordas; bueno, yo todavía estoy por ver las vacas gordas, y no me refiero a mayor dinero, me refiero a poder actuar de modo global y preventivo. Hay congresos para todo: de drogodependencia, de marginación, de mujer maltratada, menores abandonados... todos unos problemas de gran urgencia, pero ¿cuándo hablan de



ciudadanía? Para cuando un proyecto cultural para la ciudadanía, sin parches. Lo preventivo siempre nos da la vida y brilla por su ausencia.

Como vemos, no se apuntan modos de resolución de esta dificultad salvo señalar que se debe dar a conocer mejor “cuánto supone de ahorro invertir en prevención respecto a lo que se invierte en paliar los efectos de no hacerlo. Se suele hablar de lo que cuesta una plaza de cárcel, pero muy poco de un programa de ocio saludable en un barrio”. Este aspecto del conocimiento de la profesión se aborda en el punto siguiente.

- **Dar a conocer nuestro trabajo y rentabilizarlo.** Se debería normalizar entre la ciudadanía el conocimiento de nuestro trabajo en los diferentes ámbitos en los que nos desempeñamos profesionalmente, así como mostrar las aportaciones de nuestra profesión a la cohesión social, “lo mismo que cualquiera sabe qué hace un médico de familia, deberían conocer lo que hace una educadora social en un programa de calle”. La ciudadanía debería asociarnos con naturalidad a la defensa de la Justicia Social, de los Derechos Humanos y, para ello, deberíamos ser más activos en la denuncia contra los ataques, movilizarnos en su defensa: “en contra de los recortes sociales, los desahucios, agresiones... Tanto la Justicia Social como los Derechos Humanos están siendo sistemáticamente maltratados, no deberíamos dar abasto con las denuncias de todo lo que acontece”. Hay algunos testimonios más sobre esta cuestión:

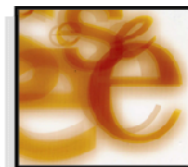
Creo que lo mismo que la ética debería ser transversal en la formación, el marketing también. Creo que no nos vendemos bien. Solo salimos cuando hay un problema. “Una educadora social se ha fugado con un preso”... pero ¿qué se sabe de educadores y educadoras sociales que trabajan en la cárcel? Hay muchos, es un trabajo un tanto oscuro y desconocido...

Hacemos pocos comunicados. Nos complicamos la vida para hacer un posicionamiento, queremos contar con todo el mundo y cuando lo conseguimos han pasado varios días de los hechos, llegamos tarde. Hay mucho por lo que posicionarse, parece que tengamos miedo a que se nos etiquete como reivindicativos, pero tenemos que asumir que somos política. Luchamos por la justicia social, pero no visualizamos que luchamos por la justicia social. No nos hacemos mediáticos.

3. ¿Qué se echa de menos a la hora de enfrentar las situaciones de conflicto?

- **Un equipo de contraste, de reflexión y de consenso para la toma de decisiones sobre situaciones difíciles y dilemáticas que, en muchas ocasiones, se adoptan en soledad.** Algunos testimonios al respecto señalan:

El educador o la educadora en la intervención comunitaria se enfrentan a muchas situaciones difíciles. En algunas concretas se encuentra solo en la toma de decisiones, desde su ética sobre algo que está haciendo o con las normas de la entidad con la que trabaja. A veces, pides ayuda, porque si haces lo que el programa dice desgracias la vida de la persona, cuando consultas delegan en tu criterio, pero que este no se desdiga de las normas de la entidad, es decir, estás solo.



Incluso cuando hay Equipo hay dificultades para tomar decisiones. Cada miembro del Equipo tiene sus situaciones temidas, pero nunca se ponen encima de la mesa para trabajar con ellas. Lo que una persona teme afecta al Equipo y lo va a moldear. Ponerlo encima de la mesa, pensar qué hacer con ellas, y como todos sus miembros las asumen para dar respuestas y darnos apoyo fortalece al Equipo. A día de hoy no hemos sido capaces de hacer este proceso, aunque todos reconocemos que es importante hacerlo. Para otras cosas delegas en la institución, en sus normas o su proceder, pero lo personal también afecta.

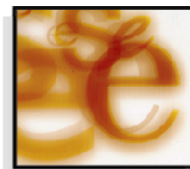
- **Contar con un Código Ético en las entidades.** “Quizá el que la entidad tenga un Código Ético pueda servir para intentar no descartar la norma en un momento dado y centrarnos en la persona con la que trabajamos”.
- **Encuadrar las actuaciones dentro del Código Deontológico**, viendo el código como una ayuda, más que como una losa que vigila el quehacer profesional, como un instrumento que fomenta la colaboración, más que como un instrumento sancionador. En esta dirección se apunta el debate que ha existido y que pueda permanecer sobre el valor que pudiera tener o no la colegiación obligatoria, a la hora de tomar en consideración directa la reflexión sobre la práctica profesional ética teniendo como una referencia el Código Deontológico.

4. Elementos para la discusión: entresacar lo que más nos ha llamado la atención de lo escuchado en la sesión de la mañana

- **La ética no es un complemento, sino que dentro de la organización forma parte o debería de formar parte de la estructura.** En este sentido emergen algunas preguntas: ¿cómo conseguir que las organizaciones sean vigorosas desde el punto de vista ético? ¿Cómo contribuir a que eso se haga realidad?, ¿cómo hacer? O ¿qué hacer para que la ética se vaya haciendo realidad, que forme parte de la estructura, que no sea un añadido sin más, que no sea un elemento decorativo?
- **La ética tiene que conjugar toda nuestra vida, no solo una parte de la actividad profesional.** Respecto a esta cuestión se dice:

Yo soy educador y persona y he de ser coherente en todo momento, con mis actos y mis palabras. Vivir despiertos y hacernos preguntas nos llevan a ello, y sobre todo no tener miedo a responderlas ¿cómo lo hago? Un amigo, profesor de filosofía suele insistir en que es necesario hacer las preguntas antes de buscar las respuestas. Muchas veces tenemos respuestas, ya preconcebidas, pero no tenemos la pregunta.

- **La complejidad que supone hablar de ética**, de su valor porque “da sentido a lo que hacemos y nos sirve como factor de cambio, de negociación” y “nos transmite la idea de coherencia” en la acción socioeducativa.
- **El enfoque del cumplimiento *versus* integridad.** De cumplimiento, enfoque sancionador, frente al de integridad, es decir, asumirlo como parte intrínseca del hacer profesional.



- Una de las palabras de referencia ha sido “*transparencia*” asociada a la idea de “*confianza*” y ambas como claves de la ética. Se dice:

Si todo lo que hacemos, incluso en lo más cercano, en el desarrollo de nuestros propios proyectos con las y los menores, el Equipo, la Entidad..., destila transparencia lo que se genera es confianza, porque todo el mundo sabe a qué atenerse y de qué modo se le tiene en cuenta. La confianza es lo que mejor soporta las crisis, todo tipo de crisis, económicas, personales... La confianza se quiebra por la falta de transparencia. (...) La confianza generada implica a todas las partes a colaborar en su superación, porque participan y saben de qué son responsables.

- **Hacerse preguntas y vivir despiertos.** Es importante plantearnos interrogantes como primer acercamiento al chequeo ético. Y también estar muy alertas, tanto a nivel individual y colectivo, como a nivel institucional.
- **Un gran poder conlleva una responsabilidad.**
- **La secuencia “lo que se dice, lo que se hace, y el carácter”.** Es una secuencia organizadora porque “decir decimos mucho, y lo que se hace igual ya no es tanto, y luego a veces el carácter contradice todo esto”. La coherencia entre esas tres ideas clarifica el poso ético de las entidades y de las personas.
- **El espacio de encuentro y reflexión en el que hemos participado.** Este espacio para profundizar, compartir lo leído, acceder a la presentación de un marco teórico sobre la ética en las organizaciones y reflexionar es un contexto teórico-práctico potente porque “este tipo de trabajo, organizado, trabajado en torno a un tema hace que generemos un discurso común, pensamiento crítico, construcción de Equipo, estamos terrenalizando la ética que siempre nos asustó y pensábamos que era cosa de filósofos o algo por el estilo”.

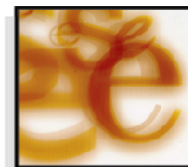
CONCLUSIÓN GENERAL

Y, ¿qué hacer?

Se plantean algunas líneas de avance:

- **Uno de los retos** está en **cómo poner en valor una ética profesional, personal y empresarial.**

Respecto a la ética en la empresa se observa que, por un lado, en nuestro Código Deontológico no hay ni principios ni normas que hagan una referencia directa a las responsabilidades de la empresa. Y es necesario que las empresas asuman algún tipo de responsabilidad y de implicación porque tienen que abordar su gestión desde lo ético. El valor de la ética en la empresa, como lo plantea Adela Cortina, es un valor diferencial, aunque aún esto en nuestro sector se encuentra en una situación incipiente. Es más, se



dice: “Conozco bastante lo que quiere mi empresa de su recurso, manuales, protocolos, y demás, pero desconozco su nivel de exigencia ética, se nos presupone, pero ni se afianza, ni se trabaja. Cada cual se maneja con su ética personal”. Por otro lado, queda señalado que, aunque en el marco de una empresa no exista ni una comisión ética, ni un código ético específico, sí que es posible que, de la misión, visión y valores, “emanen directamente componentes éticos claros que guíen nuestra forma de hacer”. En torno a este tema, se matizan algunas cuestiones, tales como:

La institución en general tiene un discurso genérico sobre la Misión, Visión y Valores de la empresa, pero eso no se ha trasladado a la realidad del trabajo, del día a día, su desarrollo depende mucho de la iniciativa personal, es decir, de la bondad del trabajador o de la trabajadora. Si en un momento determinado llamo la atención de la empresa, porque creo que no está atendiendo adecuadamente a los menores no acompañados y la empresa me ofrece una apertura de expediente... me hace sospechar que el componente ético de mi empresa es poco claro, en el mejor de los casos. Si hay empresas de todo tipo, incluido bancos, que tienen claro su componente ético y lo ven como un valor, con más motivo debería estar presente en las que trabajan con personas en situación de vulnerabilidad.

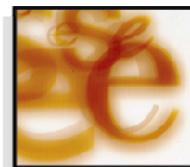
- Se ha de avanzar en **conseguir mayor nivel de participación activa en espacios de reflexión**, como el de este encuentro, que permitan ir analizando y profundizando sobre cuestiones profesionales, aspectos que son muy difíciles de abordar en “el día a día”. Se dice:

Tratamos de animar a nuestros usuarios para que participen en infinidad de cosas, pero nosotros tenemos auténticas dificultades para hacerlo, en el mejor de los casos un 10% de la filiación. Y si nos vamos a cuestiones éticas, podemos ver que nuestros documentos profesionalizadores son un adorno en nuestras estanterías.

- **Utilizar como instrumento de reflexión y análisis el Código Deontológico** a la hora de afrontar un dilema ético. En este sentido se indica:

Muchas de las consultas que han llegado a la Comisión vemos que si se hubiera utilizado el Código Deontológico como elemento preventivo en el diseño de un proyecto, de la organización... el dilema ético que se nos plantea no se hubiera producido, o que si filtramos por el tamiz del Código nuestro quehacer, el del Equipo, el del programa, los proyectos, etc. evidenciaría muchos aspectos susceptibles de mejora. Su conocimiento y aplicación probablemente nos protegiese del tema de las agresiones, del mal funcionamiento del equipo, de las malas praxis... realmente es útil.

Se observa un desconocimiento del código dentro de la profesión y, a pesar de conocerlo, existe una falta de uso e incluso de conciencia de que puede ser un recurso útil en la profesión. En este sentido, se aprecia que hay que avanzar en su divulgación y conocimiento tanto desde el Colegio, como desde las universidades para garantizar su utilización en la profesión porque, en un primer paso, nos puede ayudar a analizar lo que realmente se está haciendo y lo que está ocurriendo. Hemos de tener presente que un Código Deontológico es un documento de referencia que me sirve para reflexionar, para hacerme preguntas. Se dice:



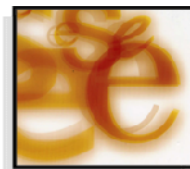
No sé cómo podemos transmitir eso. Tenemos automatizado o tecnificado el trabajo, como hacer una visita, una entrevista, un acompañamiento... pero luego, la reflexión que podríamos hacer sobre esto no llega. El Código nos pide algo de esto, pero a día de hoy no es una herramienta del profesional. Cómo hacerlo, cómo innovar, cómo hacer que llegue, cómo hacer de él un libro de uso, de referencia y de compartir reflexiones y experiencias.

También se apunta que, en algunos sectores profesionales, observan el código deontológico con cierto pudor, como si fuera una “herramienta estricta” en lugar de interpretarla como “una ayuda, que cuida de nuestra integridad, voluntariedad e implicación que como elemento sancionador. Es decir, esto más que para perseguirte, esto es para ayudarte. Y todavía no hemos interiorizado eso”.

- **Formar, en las universidades, en ética y deontología.** Debiera de ser una disciplina troncal, no optativa como lo es en algunas facultades de Educación Social e incluso en algunas otras ni tan siquiera existe. En otro sentido, sería necesario incorporar la formación en ética y deontología en las propuestas de formación del profesorado universitario. Las experiencias desarrolladas hasta el momento, han resultado positivas tanto para el profesorado como para la formación del alumnado.
- **Las empresas deben de contemplar en el horario laboral “tiempos para pensar”.** Una de las dificultades es convencer a las entidades que los momentos de “pensar” son momentos de trabajo y que habilitar esos tiempos es importante desde el punto de vista profesional y de calidad de la acción socioeducativa. Varios testimonios inciden en esta cuestión:

Con los recortes uno de los temas damnificados han sido los tiempos que teníamos para coordinación del Equipo, dejándolos prácticamente en la mitad. Hemos conseguido ser muy eficientes con la dinámica cotidiana, pero hemos perdido los tiempos de autoformación, reflexión... Tras tres años en esta situación el Equipo se está resintiendo, pagando el peaje a través de su debilitamiento, pérdida de su sintonía. A pesar de nuestra insistencia, la empresa no se deja convencer de que estos tiempos son necesarios, incluso cuando se percibe el deterioro (...) Hicimos una gestión buena del tiempo. Conseguimos que lo que es organizativo pudiese quedar garantizado, y rascar tiempo para poder hacer que dentro del tiempo de trabajo existiese ese tiempo de pensar. Fue un tiempo productivo, porque no solo nos dedicamos al debate, sino que, al final, había un documento que nos servía para organizarnos sobre el tema en el que nos metíamos. Y salieron temas interesantes. Esta exposición sobre la mesa de temas que nos preocupaban permitía que, aunque los miembros del Equipo fuésemos a diferentes ritmos, el oírnos, generaba pensamiento común, a manejarnos con un cierto chip colectivo en las maneras de hacer, compartir vocabulario, hacernos entender.

En la cooperativa en la que trabajo, nuestros momentos de reflexión, son momentos que donas gratuitamente a la cooperativa... Se ha vivido con cierta obligatoriedad y ahora estamos en un paso donde queremos volver a redefinir esas horas y, evidentemente, aparece la figura de que no sean obligatorias, que no sean moralmente obligatorias. (...) Pero está claro que (...) este hablar y parlamentar sobre temas y conflictos y problemas, que, al final, el hablar, el oír diferentes puntos de vista ayudan a



estar ahí, dando claves que, a la postre, van a facilitar tomas de decisiones en tu día a día. Que eso es, a fin de cuentas, también hacer ética.

En el equipo de gestión tratamos el otro día esta cuestión y estábamos divididos. Había una parte que decía que si tú asumes el compromiso no tiene que ser obligatorio. Es moralmente tu auto-obligación. Y, sin embargo, había otra mitad de la gente que decía: pero tienes que obligar porque si no, no garantizas (...)

- **Defensa y reconocimiento del trabajo profesional.** Esto exige realización de un buen trabajo, reivindicar para conseguir cambios y compromisos, y luchar en el ámbito legislativo porque:

Si hubiera una ley que regulara el desarrollo que la profesión y en qué condiciones ha de hacerse, como punto de partida, la cosa cambiaría, como, por ejemplo, ¿qué número de personas puede atender una educadora o un educador?, ¿cuál es su ratio?, ¿cómo lo tienen legislado otras profesiones?

Además de lo legislativo, también se encuentra el ámbito de lo sindical; es decir, hacer partícipes a los sindicatos de que hay ciertas temáticas que competen al ámbito laboral. En este sentido, no estaría de más que los Colegios profesionales exigieran que en los “Convenios de Intervención Social” se incluyeran las horas colegiales, como horas de trabajo real y efectivo a favor de una tarea de calidad. Además, se señala:

En más de una ocasión ha habido que concertar citas con los diferentes sindicatos para hablar del tema y evitar el corporativismo que nos achacan. Explicarles que nosotros defendemos las funciones de las y los profesionales de la Educación Social y que ellos defienden las condiciones laborales en las que se pueden desarrollar esas funciones, como lo hacen para cualquier trabajadora o trabajador, no somos entidades enfrentadas, sino que han de colaborar necesariamente.

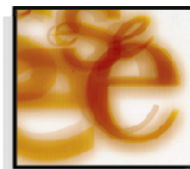
Lo que vemos, es que la administración, al amparo de un mismo Decreto autonómico, en dos territorios diferentes (Gipuzkoa y Bizkaia), el mismo tipo de centro lo gestiona de modos diferentes, cómo paga una Administración y cómo paga otra. Hay muchas diferencias, para bien y para mal por las dos partes, no solo el tema económico, porque a veces te pagan menos, pero te dan más flexibilidad para hacer otras cosas...

En definitiva:

La realidad actual demanda, más que en ningún otro momento histórico, introducir la dimensión ética en el mundo organizacional (a través de códigos éticos), generando en unos casos comisiones (comisiones de ética), en otros momentos puntuales para la reflexión, encuentros...

La ética tiene que conjugar toda nuestra vida, no solo una parte de la actividad profesional. Manteniendo una actitud coherente, reflexiva sobre nuestro hacer, planteándonos preguntas sobre nuestras actuaciones.

La ética no debe tener una naturaleza de complemento “políticamente correcta” en una organización, sino que debe de estar incardinada en su estructura y en toda la acción de la misma porque “da sentido a lo que hacemos y nos sirve como factor de cambio, de



negociación” y “nos transmite la idea de coherencia” en la acción socioeducativa. Además, para conseguir ser fuertes desde una perspectiva ética en cuantas acciones se desarrollen.

Aún queda mucho recorrido para realizar para lo que es importante plantearse continuamente algunas preguntas ¿qué hacemos y cómo? ¿Es idóneo desde una perspectiva ética? ¿Si no lo es, qué debemos realizar? En definitiva, ha de formar parte de la cotidianidad de la vida profesional.

La responsabilidad social del hacer ético la tienen, no sólo las organizaciones que debieran de hacer chequeos éticos (auditorias éticas), sino también, cada profesional en su toma de conciencia, en su análisis ético.

Avanzar en la coherencia institucional desde la perspectiva ética, requiere estar alertas para conseguir una convergencia entre las orientaciones y actuaciones de las personas que forman parte de esa institución o entidad. No sirve el silencio, sino que es necesario plantear las dudas y dilemas para ir avanzando profesionalmente, esto es haciendo mejor el trabajo socioeducativo.

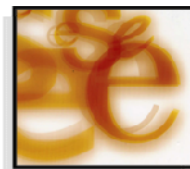
Es importante también, generar espacios de encuentro y reflexión dentro de las organizaciones, que permitan profundizar, detectar las contradicciones, los dilemas y analizarlos, generando un conocimiento práctico y ético sobre el hacer profesional.

Las Colegios profesionales en su dimensión reivindicativa, desveladora de contradicciones, elaboradora de propuestas tienen mucho valor y tienen mucho trabajo que realizar en torno a esta dimensión ética, porque pueden “hacer de altavoz y de respaldo de muchas situaciones”. Esto es un trabajo en colaboración, en red que permita establecer no sólo los marcos éticos, sino los modos de abordarlo.

Por último, insistir en la necesidad de dar valor a lo que se hace como educadoras y educadores y, en este sentido, valorar el “Código Deontológico” como un instrumento al servicio de la reflexión y orientación en la intervención socio-educativa. También, poner en conocimiento de la Comisión de Ética y Deontología del Colegio aquellos conflictos éticos que requieran una orientación específica y que sirva de apoyo a la tarea educativa y, finalmente, tomar conciencia de que la participación colegial ayudará a la construcción de la profesión y mejorará la posibilidad del cambio y de la transformación social.

Propuesta para dar los primeros pasos:

Aunque el presente documento lo planteamos con el ánimo de que abra un debate, que ayude a reflexionar a la profesión de la Educación Social, el entorno en el que se mueve y a la sociedad en general, nos parece un tema lo suficientemente importante como para no dejarlo en el terreno de la pura especulación, sino que queremos que sea un terreno a transitar, delimitarlo y valorar cómo afianzar unos cimientos sólidos que mejoren la coherencia ética entre las entidades contratantes y las educadoras y educadores sociales contratados por estas para prestar sus servicios a la ciudadanía.



En este sentido, para empezar a andar, proponemos la siguiente hoja de ruta:

- En la empresa contratante:
 - Tomar conciencia de que somos parte de la empresa y del proyecto, supone estar activos y participar en la misma proponiendo “espacios para pensar”. Preguntas que nos podemos hacer:

En tu Comunidad, las entidades contratantes ¿tienen un código ético? y ¿este código es conocido por las educadoras y educadores sociales que prestan sus servicios en ellas?

¿Cómo podemos organizarnos en cada empresa para reivindicar una lista de exigencias éticas que favorezcan la prestación de servicios a la ciudadanía?

En tu Comunidad, ¿qué se podría hacer en concreto para mejorar la coherencia ética de empresarios o empresarias y educadores y educadoras en la prestación de servicios educativos?
- En el sindicato:
 - Proponer que la dedicación al Colegio profesional sea considerado como horas de trabajo en el Convenio de Intervención Social.
- En el Colegio Profesional:
 - Proponer, también, “Espacios para pensar” en torno a la coherencia ética y empresarial.
 - Proponer que el Colegio Profesional sea altavoz de las necesidades éticas y deontológicas cara a las empresas contratantes.
 - Poner al servicio de colegiadas y colegiados la formación necesaria sobre el código deontológico de la Educación Social y su utilidad de cara a orientar conflictos éticos.

Seguro que se pueden elaborar más propuestas, pero creemos que es un proceso que hay que iniciar con la idea de poder concluirlo. Saber que tenemos, cómo calibrar las deficiencias y trabajar para superarlas.

Bilbao, Junio de 2019

*Colegio Profesional de Educadoras y Educadores Sociales del País Vasco – Gizarte
Hezitzaileen Euskadiko Elkargoa*

Comisión de Ética y Deontología.