



DIVULGACIÓ / GENERAL / POLÍTiques PÚBLIQUES

L'abordatge de l'ètica a la Generalitat. Un reconeixement dels comitès d'ètica – Isidre Obregon Gomà

🕒 21 d'abril de 2020 👤 EAPC 💬 DEIXA UN COMENTARI

El repte de la societat del futur és reduir la contradicció entre els valors i els actes.

Rémy Oudghiri, sociòleg



Els comitès ètics desenvolupen una funció essencial a les organitzacions públiques

Com es pot garantir l'atenció a la persona malalta, considerant tota la seva integritat, sense desatendre una comunitat en risc o amb patiment i potser encara no atesa, mentre es gestionen uns recursos potser ja no només limitats

sinó veritablement escassos? És la pregunta que recentment s'ha fet el Comitè de Bioètica de Catalunya en el document «**Consideracions sobre la limitació de recursos i decisions clíniques en la pandèmia COVID19**».

Sabem que a les institucions públiques es duen a terme activitats molt complexes. Davant de situacions determinades, i d'acord amb la missió de les institucions, els equips professionals responen, prenen decisions i actuen. I aquests actes es corresponen amb pràctiques professionals que es consideren adequades en funció de determinats **valors**.

La coherència **entre els actes i els valors** és desitjable per assegurar uns estàndards morals i d'excel·lència, la reputació positiva de la institució, la generació de confiança en els professionals i en les institucions i, més enllà, la credibilitat del sistema politicoinstitucional. I també per a la satisfacció i la coherència personals dels professionals.

Els valors estan interioritzats en els professionals. Provenen de la seva formació i de la seva experiència personal i professional. En l'entorn professional són apreheusos i viscuts en la cultura organitzativa en què viuen immersos, en aquelles manifestacions i decisions que evidencien una presència de valors que els individus identifiquen i perceben com a valuosos i defensats a l'organització.

Moltes organitzacions, per tal de ser transparents i clares en els valors que inspiren la seva cultura, expliciten aquests valors en forma de **codis ètics**. Independentment que hi hagi un codi ètic, de vegades les organitzacions predeterminen les pràctiques professionals admissibles i les reprovables (en aquest cas, parlem de **codis de conducta**). Si hi ha un codi de valors, òbviament aquestes conductes són coherents amb el codi; si no hi és, s'ha de suposar que a partir de les conductes es poden deduir els valors que l'organització defensa. Cal advertir que parlem de valors presents a les organitzacions públiques que depassen els que són propis dels codis deontològics associats a determinades professions.

Vetllar per la **coherència i el compliment dels valors** és, en primer lloc, una responsabilitat de l'individu. Sovint, però, en entorns professionals complexos i canviants, la casuística suscita dubtes sobre la decisió correcta, conflictes entre valors, dilemes sobre quin valor s'ha de prioritzar, situacions controvertides, reptes (derivats dels avenços científics i dels canvis socials) que desafien els valors presents... En aquests casos, es detecta la necessitat d'una instància organitzativa, que acabarem anomenant **comitè ètic**, que s'ocupi de resoldre aquestes situacions i d'emetre recomanacions. Alhora, per raó del seu coneixement expert, esdevé la instància més idònia per divulgar, sensibilitzar i formar els professionals en matèria de valors i també per anticipar-se a reptes de l'esdevenidor i actualitzar de manera escaient el sistema de valors de l'organització. Actualment, a la Generalitat de Catalunya hi ha diversos comitès, per bé que en diversos graus de desenvolupament.

Els més institucionalitzats són els de l'àmbit sanitari (regulats formalment des dels 90): els **comitès d'Ètica Assistencial** dels centres proveïdors de salut (actualment hi ha 64 comitès), el **Comitè de Bioètica de Catalunya** i els **comitès ètics d'Investigació Clínica**. També estan plenament institucionalitzats el **Comitè d'Ètica dels Serveis Socials de Catalunya** (2010), el **Comitè Assessor d'Ètica Pública** (2016), la **Comissió d'Ètica en la Contractació Pública** (2017), el **Comitè d'Ètica de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya** (2017) i el **CIR-CAT, Comitè per a la Integritat de la Recerca a Catalunya**

(2018). Aquests comitès disposen de referents de valors o conductes, membres designats i una activitat regular.

En un nivell d'institucionalització menys complet, hi ha el **Comitè d'Ètica de la Policia de Catalunya** (2007 i refundat el 2015). Disposa d'un codi ètic de referència, però la seva activitat regular no és prou consolidada. La **Comissió de Seguiment d'Ètica Pública d'Execució Penal (CoSEP)** i el seu **codi de referència** és un projecte de 2011 encara pendent d'institucionalització i el **Codi Ètic del Centre de Telecomunicacions i Tecnologies de la Informació i el seu Comitè ètic** és un projecte de creació recent.

Cal esmentar també el **Comitè per a l'Elaboració del Codi Ètic del Servei Públic de Catalunya**, que des del 2016 té l'encàrrec d'elaborar un codi adreçat a totes les persones involucrades en la prestació de serveis públics a Catalunya. És possible que un cop aprovat es constitueixi un comitè que en preservi els mandats.

Així mateix, cal esmentar diverses institucions o instàncies promotores i defensores de valors concrets: el **Consell Assessor per al Desenvolupament Sostenible**, pel que fa a la sostenibilitat; l'**Agència Catalana de Cooperació**, pel que fa a l'impacte de les nostres accions a l'exterior i la defensa de convenis internacionals que protegeixen persones desfavorides; l'**Institut Català de la Dona**, pel que fa a l'equitat de gènere; el **Pla interdepartamental de polítiques públiques LGBTI** pel que fa al reconeixement de la diversitat sexual, el respecte a totes les persones i la no-discriminació, etc. Una tasca rellevant dels comitès ètics és la captura de les diverses fonts emissores de valors i la seva integració coherent en les cultures organitzatives en què operen de manera central.

La integració dels valors en les polítiques de l'empresa és una responsabilitat de la direcció. Per exemple, el **Codi de conducta dels centres CERCA** és aprovat pel màxim òrgan de govern dels centres CERCA i l'adhesió la signen la direcció i la gerència. En altres organitzacions, sovint de més dimensió, l'agregació de les seves obligacions es canalitza mitjançant les unitats de compliment normatiu (*compliance*), de vegades responsabilitzant-ne el mateix comitè ètic. Òbviament no solament es tracta d'obligacions legals, sinó també de convenis i continguts autoreguladors —propis o de sector— i de bones pràctiques, que poden estar vinculats al concepte de responsabilitat social de les empreses i també a l'equilibri entre els diferents interessos de les diverses parts d'una organització. D'aquest enfocament de compliment normatiu, en són exemple Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya i el Centre de Telecomunicacions i Tecnologies de la Informació. És una perspectiva que sens dubte es desenvoluparà a les organitzacions públiques, especialment en aquelles que tenen personalitat jurídica pròpia.

Finalment, hi ha grups professionals que es doten d'instàncies de reflexió. N'és un exemple el comitè d'ètica de l'Equip d'Assessorament Tècnic en l'Àmbit de la Família, un equip de professionals de la psicologia i el treball social especialitzats en el camp judicial i en el treball amb famílies.

La **Xarxa de Comitès d'Ètica de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i de les entitats del seu sector públic** és un espai col·laboratiu d'intercanvi d'informació i de reflexió entre els comitès i les comissions d'ètica existents i els que es puguin constituir en el futur. L'objectiu d'aquesta xarxa és millorar, impulsar i consolidar la cultura ètica i d'integritat a l'Administració pública catalana.

Des de la Xarxa s'ha impulsat una enquesta per mirar de caracteritzar els comitès ètics que hi estan vinculats i obtenir informació per elaborar una guia de formació i funcionament dels comitès ètics. Volem agrair la seva resposta positiva i la seva actitud oberta a compartir coneixement.

L'enquesta destaca que els comitès han fet una aportació molt significativa que val la pena remarcar: han contribuït a institucionalitzar la reflexió ètica en uns entorns professionals de caràcter públic i en uns àmbits organitzatius amplis, i amb una perspectiva aplicada i anticipativa; han generat activitats d'aprenentatge i de difusió sobre l'ètica; han establert uns equips potents, formats i experts, i han proporcionat uns instruments, canals i recursos organitzatius i de coneixement del tot rellevants per assegurar uns estàndards professionals d'excel·lència en els seus àmbits de treball.

L'enquesta —per bé que de manera molt desigual en els diversos àmbits professionals— també detecta oportunitats de millora que podrien constituir una agenda de treball en un marc de millora contínua: estimulació de casos i consultes, grau de coneixement en el sector, reconeixement per part de les autoritats, incidència en la cultura professional, revisió de la composició, disponibilitat de recursos i suport tècnic, agilitat en la tasca, risc de burocratització, revisió dels mètodes de treball, disponibilitat de coneixement compartit, etc.

Cada cop més, el sector públic afronta problemes maleïts (*wicked problems*, segons la literatura anglosaxona de la ciència política). Es tracta de reptes en què hi ha valors discordants i moltes parts amb interessos en conflicte. A més, també hi intervenen múltiples nivells de govern i institucions, i la ciència no disposa de prou coneixement ni —encara menys— de respostes estandarditzades ni de solucions clares.[1] Només cal veure la situació present de com abordar una pandèmia, però sense arribar a aquesta escala, continuem tenint problemàtiques d'aquesta naturalesa: canvi climàtic, igualtat entre homes i dones, obesitat, dependència, corrupció, transformació digital...

Està clar que sense lideratges potents, actituds obertes i collaboratives, institucions sòlides i enfocaments basats en evidències i en la cultura de l'avaluació, entre d'altres, no es pot avançar en aquest terreny. Però tampoc sense uns valors públics substancials (incloent-hi l'alineament i la coherència amb altres fonts legítimes productores de valors). Altrament, la desorientació, l'anomia, el risc de captura per particulars i la desconfiança poden fer-se presents.

Hauria de ser un moment de revalorització de la dimensió ètica en el sector públic, d'encomiar l'existència i la feina dels comitès d'ètica i de les persones que els formen, i de promoure la codificació —flexible— dels valors, les bones pràctiques i les conductes respectables.

Isidre Obregon Gomà

Analista en polítiques d'integritat

Departament de Polítiques Digitals i Administració Pública Generalitat de Catalunya

[1] Head, B. I Alford, J.: *Wicked Problems: The Implications for Public Management*, Panel on Public Management in Practice International Research Society for Public Management. 12th Annual Conference, 26-28 March, 2008, Brisbane.

https://www.researchgate.net/publication/228645090_Wicked_Problems_The_Implications_for_Public_Management

Per cert, podeu fer les vostres aportacions al Codi ètic del servei públic de Catalunya a través de la web del [procés participatiu](#).



👉 ADMINISTRACIÓ PÚBLICA, ÈTICA, COMITÈ ÈTIC, DIRECCIÓ PÚBLICA, ISIDRE OBREGÓN GOMÀ, VALORS

ENTRADA PRÈVIA

[Lideratge el temps de crisi – Òscar Fernández Orellana](#)

ENTRADA SEGÜENT

[Ètica dels serveis i la gestió pública – Joan Manuel del Pozo](#)

Deixa un comentari

Cerca ...

Subscriu-te!

[Subscripció al blog](#)

Categories

Selecciona la categoria



Darrers posts

[Els 10 articles més llegits del 2023](#)

L'Àrea de Sistemes d'Informació del CatSalut aposta per les metodologies àgils per al desenvolupament de productes – Maria Girona

Recerca *La governança del Codi ètic del servei públic de Catalunya. Fonaments i proposta.*
L'experiència de participar com a mentor institucional en l'equip de recerca – Isidre Obregon

El padró, un deure que és un dret – Adam Majó Garriga

Enllaços de l'Escola

[Web Escola d'Administració Pública de Catalunya](#)

[Blog de la Revista Catalana de Dret Públic](#)

[Blog de la Revista de Llengua i Dret](#)

Segueix-nos a Twitter

[Els meus tuits](#)

Etiquetes

aprenentatge comunicació dades obertes direcció pública Ester Manzano Peláez

formació gestió governança govern obert **innovació** Ismael Peña-López Jordi

Puigneró lideratge mentoria **Mònica Sabata** obrint finestres participació polítiques

públiques premis alfons ortuño **recerca serveis públics** smart city Smart City Expo World Congress

Tatiana Fernández tecnologia teletreball transformació digital **transparència** valors ètica

Barcelona: Escola d'Administració Pública de Catalunya

Avís legal

D'acord amb l'article 17.1 de la Llei 19/2014, la **Generalitat de Catalunya** permet la reutilització dels continguts i de les dades sempre que se'n citi la font i la data d'actualització i que no es desnaturalitzi la informació (article 8 de la Llei 37/2007) i també que no es contradigui amb una llicència específica.

PÀGINES

Informació

Informació i presentació de posts

Información y presentación de entradas

Information about and presentation of posts

Information et présentation de billets de blog

ETIQUETES

aprenentatge comunicació dades obertes direcció pública Ester Manzano Peláez **formació** gestió
governança govern obert **innovació** Ismael Peña-López Jordi Puigneró lideratge mentoria Mònica
Sabata obrint finestres participació polítiques públiques premis alfons ortuño **recerca** serveis públics smart city
Smart City Expo World Congress Tatiana Fernández tecnologia teletreball transformació digital **transparència**
valors ètica

Powered by WordPress.com. de CrestaProject.