

El Codi ètic de l'Institut Català de la Salut: història d'un projecte participatiu

Eva Peguero i Begoña Román

Metgessa i Presidenta en funcions del CEA d'AP de l'ICS; Professora d'Ètica de la Universitat de Barcelona; Presidenta del Comitè d'Ètica dels Serveis Socials de Catalunya i membre del Comitè de Bioètica de Catalunya, respectivament

El 2012 va ser aprovat el Codi ètic de l'Institut Català de la Salut, que recull els vuit valors (confiança, equitat, respecte, responsabilitat, integritat, competència, cooperació i innovació) que van decidir els professionals que van participar en un projecte que es va allargar quasi onze anys.

El Codi és el compromís explícit de l'ICS en les característiques per les quals vol ser conegut en cadascuna de les seves accions i intervencions (García-Marzá, 2004; Lozano, 2011). Aquestes característiques ideals són els valors: com brúixoles morals serveixen per orientar les decisions que es concreten i encarnen en accions. I les accions, com sabem, acaben quallant, és el desitjable, en les maneres habituals de procedir dels seus professionals: i això són les virtuts.

El Codi ètic, així, pretén, en primer lloc, orientar la presa de decisions cap a una mateixa manera d'entendre el bon quefer, el que vol fomentar l'organització; en segon lloc, vol oferir la guia dels criteris per avaluar la qualitat de la institució: en la coherència amb els seus valors rau una part fonamental de la confiança que és capaç de generar. A més, en tercer lloc, el codi pot ajudar els professionals a gestionar discrepàncies quan han de prendre decisions "representant" l'organització; i també pot ajudar les noves incorporacions a esbrinar quin és l'encàrrec que la institució els fa; més enllà de la qüestió tècnica, s'apel·la a la ineludible qüestió personal, de sensibilitat moral, que s'explicita per evitar arbitrarietats en el tracte als pacients i/o altres grups d'interessos.

El tarannà del Codi és inspirador, prepositiu, positiu, vol ser pedagògic i fomentador d'autonomia alineada amb l'organització, lleialtat crítica superadora d'ambigüitats tot projectant un únic *ethos* corporatiu en les seves múltiples i variades polítiques i accions.

Precisament perquè el Codi sigui inspirador i compti amb el suport de qui l'ha de seguir, la participació en la seva elaboració és essencial. Perquè es pot obligar a fer, però no a voler fer, al que el Codi apel·la és a la voluntat, al voler, al fet que se'l facin seu. Per això s'havien de proposar els valors des de la participació dels professionals: ni podia ser elaborat per Gerència, sense

comptar amb la varietat de professionals que hi ha a l'ICS, ni hauria de ser un mer document a arxivar (Marnburg, 2000; Weaver, 1995; MacDonald, 2011).

Ara bé, tot i que ha de fer-se i s'ha fet des de la participació, la dinamització i el lideratge exemplaritzant dels òrgans directius és altre ingredient cabdal per aconseguir la forja de l'*ethos* corporatiu i, per tant, la credibilitat i confiança organitzatives a les quals apunta un codi ètic. No hi ha d'haver incongruències entre el que es diu i el que es fa: un directiu té l'obligació moral de ser exemple i només així pot exigir que els treballadors es comportin com és adequat. Amb el procés de participació s'obté a més un bon diagnòstic de com veuen l'organització els seus professionals: diagnòstic d'utilitat a l'hora de dur a terme les polítiques de recursos humans i de polítiques organitzatives si es vol comptar (com és de justícia i qualitat) amb el consentiment dels treballadors.

Un darrer element essencial és la divulgació, el coneixement, l'ús i la utilitat que se li trobi al document, la qual cosa es posa de manifest en les referències i al·lusions que es facin a l'hora de justificar accions o omissions. Però també, en ser un document viu, com ho és una organització al servei d'una societat dinàmica molt canviant, cal que hi hagi un comitè que vetlli per la seva difusió, el seu compliment, els dubtes al respecte i la seva actualització periòdica. Un codi ètic difícilment donarà resposta a tots els dubtes que puguin sorgir o als problemes emergents i per això cal que hi hagi persones darrere que en tinguin cura. També podria ajudar en la redacció de memòries d'avaluació sobre la coherència de l'organització, amb ànim d'aprenentatge i adequació a alts estàndards de qualitat assistencial.

El projecte d'elaboració del Codi ètic de l'ICS es va iniciar l'any 2001 per donar resposta a la necessitat, reconeguda des de la Gerència i compartida pels professionals, de disposar d'un codi que fes explícits de forma clara, concisa i transparent els valors ètics comuns a la major part de les persones que hi treballen. En l'elaboració, hi han participat 6.815 treballadors i treballadores (grups de treball, grups focals, enquestes, entrevistes personals, fòrum virtual); s'ha aturat cada vegada que hi ha hagut canvis en la Gerència per assegurar que en tot moment els directius el lideraven i hi donaven suport. Ha viscut tres etapes cronològiques.

Cada etapa s'ha realitzat amb la participació d'un grup de treball o Comissió de Codi Ètic, un grup coordinador i un assessor extern. La metodologia que calia utilitzar s'ha decidit per consens, tenint en compte la bibliografia consultada i els resultats del treball de l'etapa anterior. Les propostes resultants s'han presentat a la Gerència buscant el vistiplau i el compromís d'assolir-lo com a seu.

L'etapa 1 es va anomenar "Els valors ètics de l'ICS": en el moment d'inici del projecte Codi ètic, l'ICS ja havia definit la missió i la visió amb la participació dels directius. Es va considerar imprescindible integrar la missió i la visió

definides anteriorment i identificar els valors de l'ICS amb la participació dels treballadors.

Amb aquest objectiu es va elaborar un qüestionari de valors que van respondre 1.273 treballadors, dos grups de discussió (*focus groups*) i onze entrevistes personals. Fruit d'aquesta etapa es va redactar el *Document de valors de l'ICS*.

L'etapa 2 es va anomenar "Redacció inicial del Codi ètic de l'ICS": es va fer la redacció inicial del valor *competència* i del valor *reponsabilitat i transparència*. L'any 2006 es va passar el qüestionari de valors de la fase anterior, als 300 treballadors que havien guanyat la plaça a la convocatòria P-2005 i van assistir al curs de presentació, i es va obtenir la resposta de 53 treballadors.

L'etapa 3 es va anomenar "Redacció del Codi ètic de l'ICS": va consistir en la creació d'un fòrum virtual obert a tots els treballadors de l'ICS amb la participació de 4.736 persones, 925 missatges i comentaris i la resposta a 697 enquestes de ponderació de valors, i la redacció final del Codi ètic de l'ICS.

El Codi ètic de l'ICS comença amb una introducció, la missió i la visió de la institució i posteriorment els vuit valors cadascun dels quals amb la definició i una llista de conductes a evitar i conductes a promoure. Es pot consultar a <http://www.gencat.cat/ics/infocorp/flpb/codietic/index.html>.

En aquests temps convulsos que ens toquen viure, disposar d'aquest Codi pot ajudar a fer els pertinents canvis però reconeixent-nos com la mateixa organització, que fa la seva història (i no passa a la història). Ara que el tenim, és d'esperar (tenim l'esperança) que doni els seus fruits.

Bibliografia

- GARCÍA-MARZÁ D. Ética empresarial. Del diàlogo a la confiança. Madrid: Trotta; 2004.
- LOZANO JF. Qué es la ética de la empresa. Barcelona: Editorial Proteus; 2011 (Colección Saber).
- MACDONALD C. Considerations for writing a code of ethics. 2006. Disponible a www.ethicsweb.ca/codes/writing-a-code-of-ethics.htm > [Consulta: octubre 2012].
- MARNBURG E. The behavioural effects of corporate ethical codes: empirical findings and discussion. *Business Ethics: A European Review*. 2000; 9(3): 200-10.
- WEAVER, G.R. Does ethics code design matter? Effects of ethics code rationales and sanctions on recipients justice perceptions and content recall. *Journal of Business Ethics*. 1995; 14: 367-85.