



EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA DE LA EASP Y DEL CÓDIGO ÉTICO

15 de abril de 2014

Informe CIE-EASP 2/2014



Escuela Andaluza de Salud Pública
CONSEJERÍA DE IGUALDAD, SALUD Y POLÍTICAS SOCIALES

Comité Institucional de Ética de la EASP



Integrantes del Comité Institucional de Ética de la EASP (CIE-EASP)

- Julia Bolívar Muñoz
- Maite Cruz Piqueras
- Inmaculada García Romera
- Marga López Buitrago
- Antonio Olry de Labry Lima
- Manuela Rojas Santiago
- Mercedes Rivas Fernández
- Almudena Millán Carrasco
- Pablo Simón Lorda
- Amets Suess
- Maribel Tamayo Velázquez



Escuela Andaluza de Salud Pública
CONSEJERÍA DE IGUALDAD, SALUD Y POLÍTICAS SOCIALES

Comité Institucional de Ética de la EASP



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
METODOLOGÍA	2
RESULTADOS	2
I. Comité de Ética	4
II. Código Ético	12
III. Resoluciones y documentos generados por el CIE-EASP	17
CONCLUSIONES	21



Escuela Andaluza de Salud Pública
CONSEJERÍA DE IGUALDAD, SALUD Y POLÍTICAS SOCIALES

Comité Institucional de Ética de la EASP

INTRODUCCIÓN

Desde la constitución del Comité Institucional de Ética de la Escuela Andaluza de Salud Pública (CIE-EASP), éste ha desarrollado una labor de asesoramiento al equipo directivo de la Escuela Andaluza de Salud Pública (EASP) y se ha pronunciado ante consultas realizadas por profesionales en la prevención o resolución de los conflictos éticos que puedan generarse en el marco de las actividades de la EASP.

Entre su actividad se destaca la elaboración del Código Ético de la EASP, y la emisión de una serie de comunicados con conclusiones y recomendaciones sobre diversos aspectos relacionados con la ética de la organización y de la práctica profesional, dando respuesta a consultas realizadas por profesionales de la Escuela Andaluza de Salud Pública y cumpliendo así por tanto con las funciones propias del CIE-EASP.

El Código Ético aspira a ser el regulador de la identidad ética colectiva de la EASP, por lo que es importante medir periódicamente el grado en que éste es cumplido y, a la inversa, el grado en que el Código es capaz de reflejar el progreso ético de la organización. Es por ello que una de las funciones de este Comité Institucional de Ética, es precisamente evaluar el grado de implementación de dicho Código. Asimismo, dada la actividad desarrollada por el CIE-EASP desde su constitución, se hace necesaria una evaluación de esta actividad por parte de los y las profesionales de la EASP.

El objetivo de este estudio es evaluar el impacto de las actuaciones desarrolladas por el CIE-EASP en este período, así como el grado de implementación del Código Ético (CE) de la EASP. Además, algunas preguntas pretenden indagar sobre la situación general y tomar el pulso a la ética en la organización.

METODOLOGÍA

Durante el mes de julio de 2013, un grupo de trabajo del CIE-EASP diseñó un cuestionario autoadministrado, que fue consensuado por el resto de integrantes, en la reunión ordinaria del CIE-EASP de septiembre 2013. Este cuestionario tiene tres bloques: I. Comité de Ética, II. Código Ético y III. Resoluciones y documentos generados.

La encuesta, diseñada inicialmente en papel, se trasladó a un formulario digital en tecnología web (LimeSurvey), de fácil cumplimentación, y fue enviada por email al conjunto de profesionales de la EASP para que, de manera anónima, puedan responder a la misma.

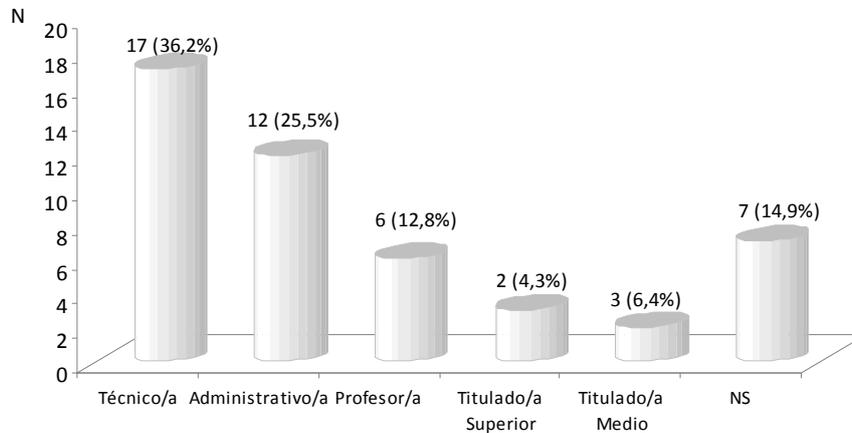
El trabajo de campo se desarrolló durante el mes de enero de 2014. Con el objetivo de obtener la máxima participación del personal de la EASP, algunas personas integrantes del CIE-EASP visitaron las salas y despachos de profesionales recordando y animando a cada profesional a la cumplimentación del cuestionario. A modo de recordatorio, igualmente se realizó un recordatorio por correo electrónico.

RESULTADOS

Un total de 47 personas han respondido a la encuesta, lo cual representa el 26,7% de profesionales. Según el perfil profesional, los colectivos que han contestado en mayor porcentaje son:

- personal técnico, con 17 respuestas (lo que representa el 36,95% respecto al total del colectivo),
- personal administrativo con 12 respuestas (lo que representa el 27,90% respecto al total del colectivo),
- docentes, 6 (el 13,6% respecto al total del colectivo),
- titulados superiores y medios, 5 (el 71,42% respecto al total del colectivo).
- Un total de 7 profesionales no han indicado su categoría profesional (Figura 1).

Figura 1. Participación por categoría profesional



A continuación, los resultados se presentan en tres grandes bloques, siguiendo la propia estructura del cuestionario.

En el primer apartado, se exponen los resultados en relación a la opinión de los y las profesionales en torno a las actividades que se están desarrollando desde el CIE-EASP para fomentar la cultura ética en la EASP.

El segundo apartado se centra en la valoración del Código Ético.

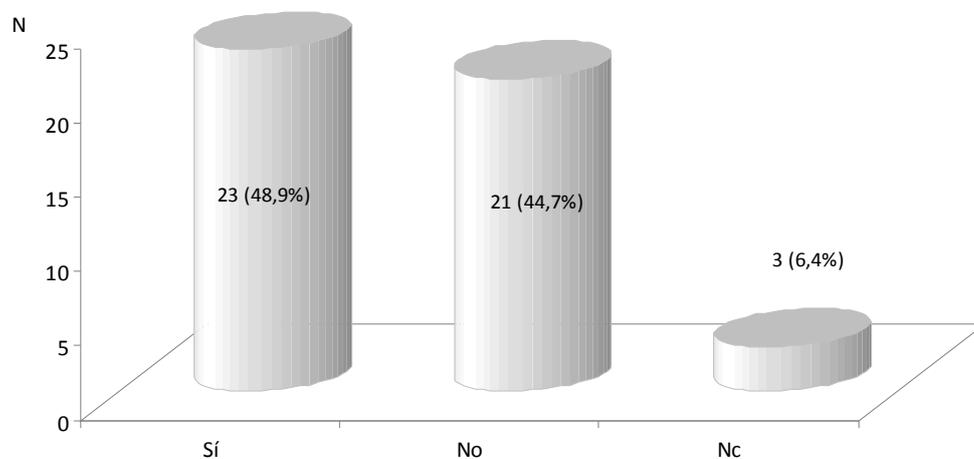
El tercer bloque analiza la opinión de los y las profesionales en torno a las resoluciones y otros documentos generados por el CIE-EASP.

El apartado de resultados finaliza con la opinión sobre el estado actual de la ética en la organización, así como con la identificación de prioridades o temas que el personal de la EASP considera que debería abordar el CIE-EASP en el futuro.

I. Comité de Ética

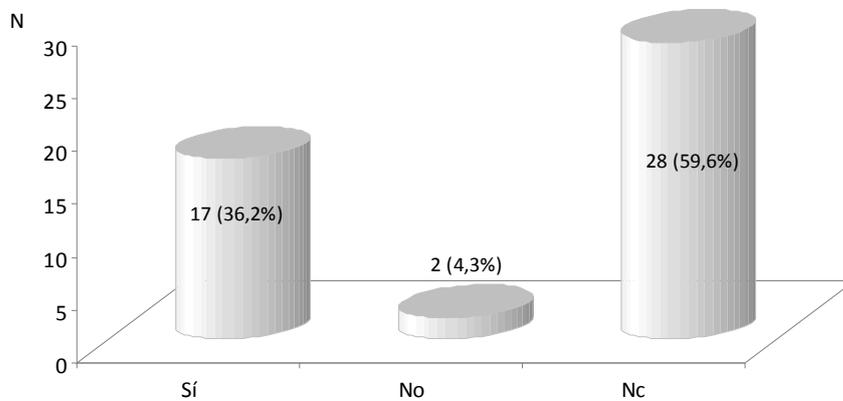
Un total de 23 personas han afirmado conocer la actividad desarrollada por el CIE-EASP, lo que representa a prácticamente la mitad de quienes participan (48,9%), frente a 21 personas que responden de manera negativa (44,7%) (Figura 2).

Figura 2. ¿Conoces la actividad que desarrolla el CIE-EASP?



Entre quienes responden afirmativamente, un total de 17 (36,2%) consideran que es útil para la organización en general y sus profesionales, mientras que 28 profesionales no han respondido a esta cuestión (59,6%) (Figura 3).

Figura 3. En caso afirmativo, ¿consideras que es útil para la organización en general y sus profesionales?



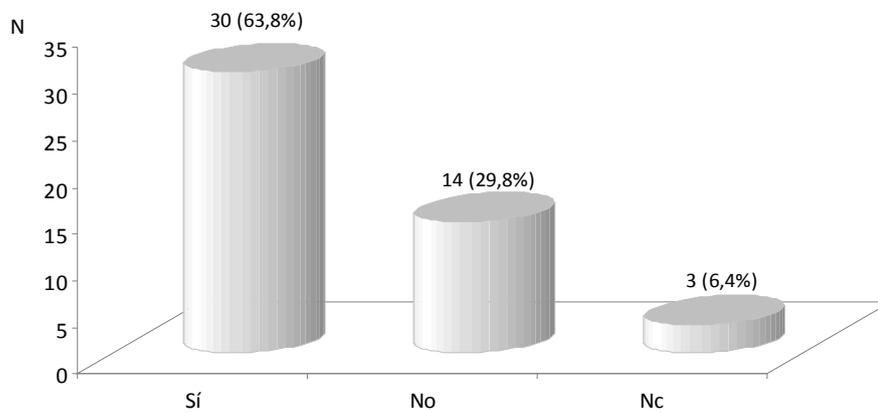
En cuanto a las principales utilidades nombradas, los y las profesionales destacan de manera positiva, los siguientes aspectos:

- Recepción de consultas, y espacio de asesoramiento para la mejora profesional y de la organización. Además, según la perspectiva de las personas participantes supone una oportunidad de generar consenso y facilitar la discusión colectiva en temas sensibles.
- Esta utilidad es especialmente bien valorada cuando se relaciona con las circunstancias y momentos actuales.
- Establecimiento de un marco de referencia y regulación de las relaciones a nivel interno y externo. Además, los/as profesionales resaltan que supone la existencia de un acuerdo que se refleja en un código ético común y consensuado.
- Se destaca que el Comité de Ética desempeña un papel muy necesario y supone un gran valor añadido para la empresa, y una apuesta por poner en valor los temas de ética.

- También se señala su utilidad porque resulta transversal para los diferentes temas que aquí tratamos.

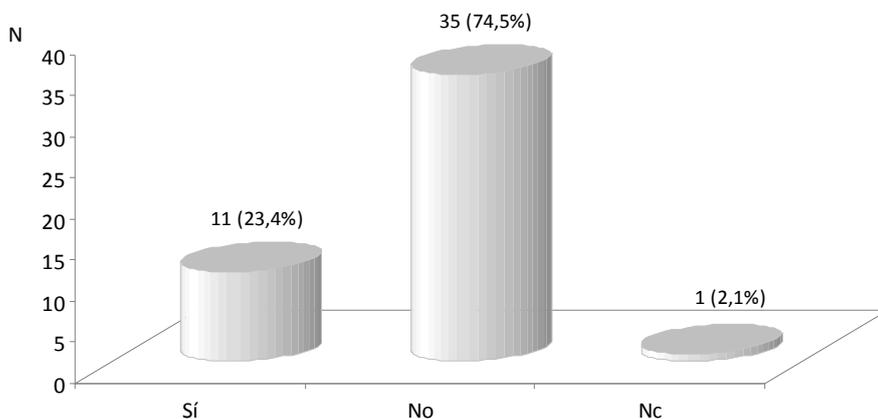
Un total de 30 profesionales afirman saber cómo dirigirse al CIE-EASP, lo cual representa casi dos tercios del total (63,8%). El 29,8% indican no saber cómo hacerlo (14 personas) (Figura 4).

Figura 4. ¿Sabes cómo dirigirte al Comité de Ética?



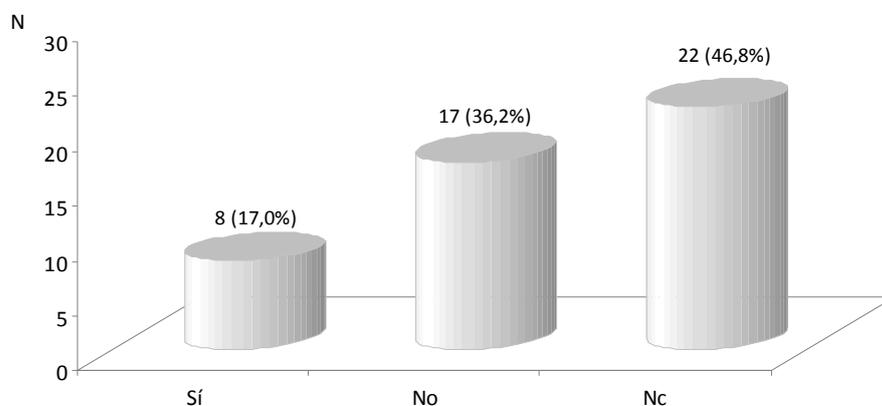
Tres cuartas partes de las personas encuestadas (35) no conocen el espacio disponible en la Web de la EASP, tan solo 11 afirman conocer dicho espacio (Figura 5).

Figura 5. ¿Conoces el espacio disponible en la Web de la EASP?



En cuanto a la comunicación con el Comité de Ética, algo más de un tercio (36,2%) no considera necesario contar con otros canales de comunicación y/o difusión, mientras que un 17% demanda otros canales. Un total de 22 personas (46,8%) no se ha pronunciado al respecto.

Figura 6. ¿Consideras necesario contar con otros canales de comunicación y/o difusión?



Entre quienes consideran que son necesarios otros canales, se proponen los siguientes:

- Boletín mensual de información con las novedades.
- QEASP.

Se demanda mayor difusión de los canales e información sobre cómo contactar con el Comité.

SI TUVIERAS QUE REALIZAR UNA VALORACIÓN GENERAL DEL COMITÉ DE ÉTICA, ¿QUÉ ASPECTOS DESTACARÍAS?

En positivo:

Relacionado con el equipo de trabajo actual:

- Compromiso, la seriedad y el trabajo que realiza.
- Bien organizado.
- Cercanía y comunicación.
- Capacidad de profundizar.
- Implicación, con sentido de responsabilidad, en el trabajo que supone ser miembros del mismo.
- El concienzudo trabajo de todas las personas que forman parte de ella de manera altruista.
- La transparencia, accesibilidad de todos sus miembros y confidencialidad.
- En cuanto al trabajo que realiza creo que es bastante "discreto", lo cual, puede estar bien.
- Seriedad y estabilidad.
- Su intenso e incesante trabajo.
- Su profesionalidad, su interés por difundir sus informes y sugerencias, su implicación, su esfuerzo por mejorar y cambiar las situaciones "poco éticas" de esta empresa.

Temas tratados:

- Interés por los temas tratados.

Información:

- La información sobre su actividad.

El proyecto:

- La iniciativa en si.
- Su existencia.

Objetivo:

- Sus intenciones.
- Su labor hasta ahora mismo.

Mejorable:

Déficit de información y difusión de la actividad que realiza el Comité de Ética:

- Desconocimiento de la actividad del Comité.
- Mucho trabajo, pero mucho de él creo que puede desconocerse por parte de los profesionales de la EASP.
- Creo que en general hacen un trabajo excepcional, pero se deben buscar otros medios para que todos conozcamos y apliquemos las sugerencias.
- Que el espacio de la Web sea más visible y de fácil acceso.
- Creo que no se ha entendido el alcance del mismo, su objeto, competencias...
- Necesario, poco presente –echo en falta más visibilidad-.
- No sé exactamente a lo que se dedica este Comité.
- No tengo suficiente información para hacer una valoración.
- Creo (confío) en que está funcionando y, por tanto, poco operativo.

Poco útil para la organización:

- No creo que la actividad del Comité esté revirtiendo en que haya una práctica organizacional y profesional más ética en la EASP. No percibo, de momento, que sea muy útil para la organización, más allá de disponer de un documento...
- Lo que no tengo claro es el impacto de su trabajo en la EASP, pero esto pasa con muchas comisiones.
- Limitada trascendencia de lo trabajado en el seno de este Comité.

Ámbito restrictivo:

- Demasiado restrictivo. Poco abierto.

¿QUÉ ASPECTOS CONCRETOS DE MEJORA PROPONES?

Ofrecer mayor información y reforzar la difusión de las actividades del Comité de Ética.

- Dar mayor difusión a las acciones, o buscar mejores medios para difundirlas (no sólo la Web).
- Realizar charlas o seminarios internos sobre los trabajos realizados y también invitar a personas externas para charlas sobre ética en general.
- Aportar más información, a través de los canales establecidos en la EASP (dossier mensual de comunicación EASP) y de boletines propios.
- Acercarlo más a los profesionales, que lo conozcan mejor.
- Comunicación.
- Haría actividades y talleres que hagan conocer y comprender las actuaciones del Comité.
- Mensajes cortos de comunicación de los puntos del Código Ético y ejemplos prácticos de que está mal y como mejorarlo y también de lo que está bien.
- La difusión y cercanía.
- Mayor difusión de su funcionamiento.
- Que nos expliquen cuál es su función exactamente.

Aumentar el impacto en actividades concretas de la organización.

- Evaluación y valoración de actividades económicas de la empresa más concretas.
- Decisiones adoptadas en este seno sean vinculantes.
- Más visible, presente en el día a día.

- Un traslado efectivo en todos los niveles de la gestión de proyectos. Sé de recomendaciones que no se han implantado en el día a día y que, a la larga, pueden traer consecuencias previsibles.

Mayor proactividad para dar respuesta a las expectativas de los/as profesionales de la EASP

- Preguntar a los trabajadores qué temas son los que nos preocupan cada año (por ejemplo) y que el Comité trabaje en estas cuestiones, además de otras que se puedan considerar interesante.
- Que el Comité cambie su mentalidad (la que se refleja leyendo escritos y correos); y pase de una mentalidad "la ley" (deberes, obligaciones, sanciones) a una mentalidad "facilitar, propiciar, estimular" una cultura ÉTICA en la EASP.
- Tener en cuenta otros aspectos EASP en su conjunto.

Temas abordados

- Que se traten aspectos concretos que afectan al trabajo en el día a día.
- Seguir avanzando en estos temas.

Cómo contactar

- La posibilidad de dirigirse anónimamente, no siempre es fácil decir lo que tienes que decir.
- Posibles vías de contacto.

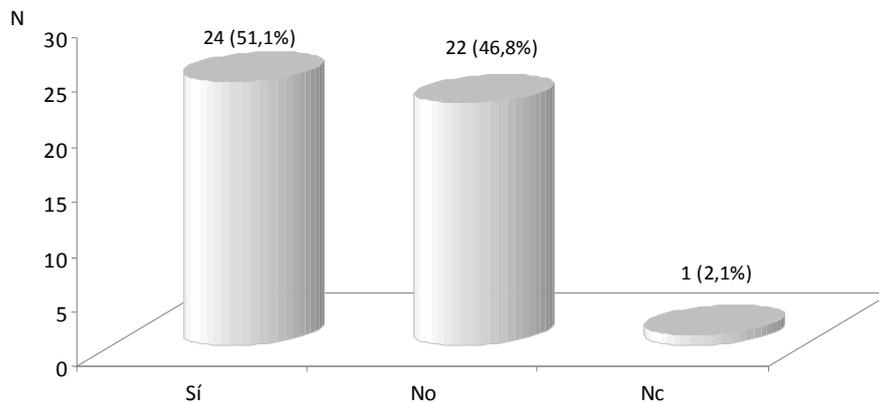
Legitimación en la EASP

- Creo que el Comité no tiene legitimación interna, ni por parte del equipo directivo, ni por parte del conjunto de los profesionales.

II. Código Ético

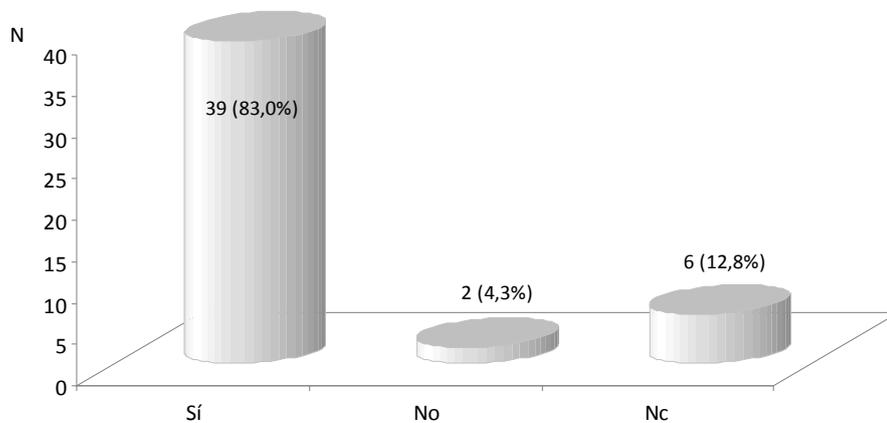
De las 47 personas que han respondido a este cuestionario, 24 han consultado alguna vez el Código Ético de la EASP (51,1%), y 22 (46,8%) no lo han hecho.

Figura 7. ¿Has consultado alguna vez el Código Ético de la EASP?



Más del 80% de las personas consideran que el Código Ético es útil para la organización y sus profesionales, mientras que el resto señalan que no es útil (Figura 8).

Figura 8. ¿Consideras que es útil para la organización y sus profesionales tener un Código Ético?



PERCEPCIÓN DE UTILIDAD DEL CÓDIGO ÉTICO:

Marco Común:

- Es importante porque se puede consultar y tener un marco general para nuestras actuaciones docentes y de toda índole.
- Como marco de garantía de derechos.
- Es fundamental que la EASP manifieste querer seguir unos criterios éticos en su hacer y puede llegar a ser una herramienta básica a la que acudir en caso de discrepancias con superiores, clientes, etc.
- Es útil como marco de actuación.
- Para que todo el mundo sepa dónde estamos, qué se puede y qué no se puede hacer, y no haya actuaciones individuales que puedan dañar la imagen de la institución.
- Porque es importante ordenar el funcionamiento interno. Porque es necesario trabajar dentro de un marco limitado.
- Porque si está bien difundido y es asimilado por los miembros de una organización, es una buena guía y referente para todos.
- Trasladar valores que se suponen y desean a la práctica habitual teniendo un marco común.
- Orienta y resuelve.
- Porque en él se recogen los elementos más importantes del día a día en relación a lo que hacemos. Está claro que su consulta y aplicación práctica traen consigo la posibilidad de incorporar nuevas recomendaciones concretas, supuestos... pero es necesario contar con un primer documento y también es necesario seguir trabajando en él.

Es útil, pero existen dificultades para ponerlo en marcha.

- Considero que es esencial y básico, pero que los profesionales no lo aplican.
- Es muy útil tenerlo, y más útil es que la gente lo siga, que es donde está el problema....
- La teoría que lo inspira es muy adecuada. La práctica es otra cuestión.

- Porque cada uno sigue haciendo lo que le viene en gana. El que no respeta no va a cambiar porque haya un Código Ético.
- Sobretudo si se cumpliera.

Como referencia ética en la organización.

- Para que no se den circunstancias en las que la ética sea cuestionable y que finalmente afecten al funcionamiento de la empresa.
- Casi todo es interpretable y creo que un órgano especializado y orientado a la ética es lo más apropiado para los casos en los que sea necesario.
- En los días que corren, es necesario poder contar con un respaldo donde poder denunciar cualquier aspecto relacionado.
- Establece reglas de comportamiento mínimas en las relaciones profesionales entre compañeros y constituye un límite a determinados abusos que se puedan dar.

Como elemento que añade valor a la organización.

- Es necesario en toda organización seria y respetuosa con el/la profesional y el trabajo excelente.
- Es un valor añadido para la institución y sus profesionales, pero deben de conocerlo mejor.
- Porque si fuese real ayudaría a la toma de decisiones.
- Resulta básico en una organización con estas características.

No es útil porque su incumplimiento no implica consecuencias.

- Los documentos que tienen consideraciones legales, como el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo no se respetan, aún suponiéndose que su incumplimiento puede acarrear consecuencias administrativas y/o penales. ¿Cuáles son las consecuencias del incumplimiento del Código Ético?

No es útil porque carece de legitimación interna.

- Porque carece de legitimación interna, ni por parte de la dirección, ni por parte de los profesionales.

SI TUVIERAS QUE REALIZAR UNA VALORACIÓN GENERAL DEL CÓDIGO ÉTICO, ¿QUÉ ASPECTOS DESTACARÍAS?

En positivo:

- En general la valoración es muy positiva del Código Ético.
- Mi valoración es bastante positiva, otra cosa es que se cumpla...
- Muy buena mi valoración. Mejor aplicación del mismo.
- Los puntos de relaciones entre profesionales y lo de relaciones con los clientes.
- Amplitud de temas, claridad.
- Hace a la empresa innovadora en este ámbito.
- Su interés en la transparencia.
- Está muy bien, aunque supongo que habrá que modificarlo con el tiempo adaptándolo a lo que ocurra.

Mejorable:

- A fecha de hoy: me gustaría que al leerlo, en lugar de contagiar 'temor' contagiara 'entusiasmo'.
- El papel lo soporta todo. Lo importante es llevar a término lo que el Código dice. De nada nos sirve tener un Código Ético que las personas de la organización no asumen, y mucho menos la dirección.

¿QUÉ ARTÍCULOS CONCRETOS DEL CÓDIGO ÉTICO MEJORARÍAS?

Ámbito de las relaciones

- Debería de ser tomado en consideración el capítulo 5 y 6; todo lo que se relaciona con las relaciones entre los profesionales y entre las personas que ejercen algún tipo de responsabilidad con el resto de la EASP (a quiénes afectan sus actuaciones y decisiones, el trato y el lenguaje...), pero no para que determinados valores estén formulados de forma explícita en el papel Código Ético, sino para que realmente sirviera para mejorar la situación. Se trata de actuar cuando existe un conflicto

ético que enfrenta a personas que integran la organización, y creo que no existe legitimación interna en este sentido, y creo que ni desde el propio comité se considera que debiera actuar cuando ocurre un conflicto ético. Si el comité no sirve para favorecer la resolución de un conflicto... no creo que la EASP llegue a ser nunca "una referencia de ética coherente".

- Entre otras cuestiones ampliaría el apartado 5 referente al ámbito del trabajo y las relaciones internas.
- Los relacionados con la Dirección.

Reforzar la aplicabilidad

- No conozco el Código Ético lo suficientemente bien como para poder opinar. Pero creo que no lo estamos aplicando, que no quede en intenciones y declaraciones.

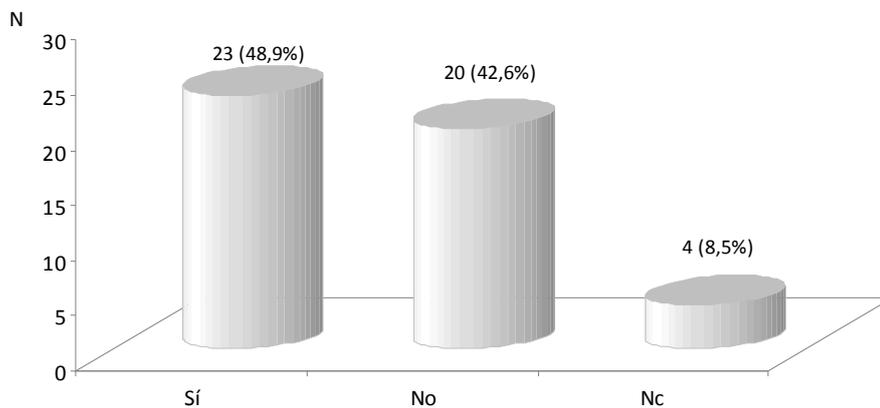
Ninguno

- Ninguno.
- Ninguno. Pero insisto en que no lo veo nada útil. La gente no va a cambiar de actitud por mucho que se aprenda el código.

III. Resoluciones y documentos generados por el CIE-EASP

Prácticamente la mitad de las personas encuestadas han consultado alguna vez las resoluciones y/o documentos generados por el CIE-EASP (48,9%). Un total de 20 personas (42,6%) nunca lo han hecho.

Figura 9. ¿Has consultado alguna resolución y/o documento generado por el Comité de Ética?



Consulta a alguna resolución y/o documento generado por el Comité de Ética

Comunicado 4/2013 sobre el uso de los datos generados en los proyectos desarrollados por la EASP.

- Comunicado 4/2013 sobre el uso de los datos generados en los proyectos desarrollados por la EASP.
- Comunicado 4/2013 sobre el uso de los datos generados en los proyectos desarrollados por la EASP.
- El del conflicto por la difusión de datos de un equipo de la EASP con el promotor del proyecto.
- Derechos de autor de colaboradores.
- El relacionado con los derechos de propiedad intelectual.

Comunicado 2/2013 sobre las relaciones institucionales de la EASP y sus trabajadores y trabajadoras con las empresas farmacéuticas y sus fundaciones.

- Comunicado 2/2013 sobre las relaciones institucionales de la EASP y sus trabajadores y trabajadoras con las empresas farmacéuticas y sus fundaciones.
- El relacionado con los proyectos en los que existe financiación de la industria farmacéutica.
- Relación EASP y empresas farmacéuticas.

Código Ético.

- Código Ético.

Actas.

- Actas.

Enviado a través del correo CIE-EASP.

- Los enviados al correo EASP.

Resolución y/o documento generado por el Comité que le haya resultado especialmente útil.

Sí:

- Las consultas realizadas por los y las profesionales de la EASP.
- Sobre todo el relacionado con la Industria Farmacéutica. Me ha aclarado cosas.
- Todos son útiles.

No:

- No, ninguno.
- Lo he visto siempre muy retórico y legalista.

PARA FINALIZAR, NOS GUSTARÍA CONOCER TU OPINIÓN SOBRE EL ESTADO ACTUAL DE LA ÉTICA EN LA ORGANIZACIÓN ASÍ COMO QUÉ PRIORIDADES O TEMAS CREES QUE DEBERÍA ABORDAR EL COMITÉ DE ÉTICA EN EL FUTURO.

Opinión:

- Demasiado teórico y poco práctico.
- Creo que no se está aplicando debidamente.
- Es hipócrita hablar de ética en esta institución. El que puede barre para casa sin ningún escrúpulo.
- Sin cambios en la práctica.
- No ha cambiado nada. El comportamiento de algunos profesionales nunca cambiará.
- "Está la cosa mu malita..."

Prioridades y temas:

- Autonomía del personal técnico de investigación en la EASP en su desarrollo profesional.
- Techos de cristal en la EASP.
- Criterios de firma de autoría de publicaciones en la EASP.
- Ética en la investigación con colectivos "vulnerados" o con temas "sensibles".
- Transparencia y comunicación interna en los grupos de trabajo.
- Relaciones de poder en la EASP.
- Creo que en los últimos meses, con los cambios organizativos y la marea de cambios y el procedimiento de consulta para ello, no sé si el Comité de Ética también podría intervenir.
- Cuestiones que tienen que ver con las decisiones desde Gestión de Recursos Humanos que a veces se adoptan o acuerdan.
- Temas que tienen que ver con la ética de la investigación.

- Existen un gran número de profesionales en una situación precaria, que también debería de abordarse...
- Temas relacionados con publicaciones, artículos, ética de la investigación...
- La EASP es la organización más ética que conozco. Un avance ético importante sería aplicar "en casa" (EASP) lo que predicamos en clase.
- Y otro, que cada uno/a mejorara su nivel ético (en su relación con los demás: alumnos, compañeros, colegas) ANTES de "cambiar a los/as otros/as". Lo dicho: autocrítica, refundación y adelante!!!
- La toma de decisiones por parte de la cúpula directiva de la Escuela, y específicamente no me parece ético que se produzcan tantos cambios en el cuadro directivo. Genera la impresión de una mala gestión y, esta parte, es la que analizaría desde el Comité.
- Las desigualdades que hay en la casa es algo que me parece a valorar éticamente.
- Menos "mi proyecto", "mi presupuesto", "mi trabajo" y más "nuestro proyecto", "nuestro presupuesto", "nuestro trabajo". Todas somos parte de una organización y la organización funciona con personas.
- Relación con la industria: clara, abierta, posible y con reglas conocidas y compartidas por todos (profesionales, gestores y dirección, además de clientes, por supuesto).
- Relaciones interprofesionales en las EASP. Ejercicio abusivo del poder.
- Son tantos que lo veo muy difícil.
- Ayudar a que se respete la legalidad vigente.
- Todo lo abarcable en la ética.
- Trabajar sobre Evaluar el desempeño profesional de los y las trabajadores/as de la EASP de forma transparente aplicando criterios explícitos, medibles y establecidos a priori.
- Promover una contratación laboral basada en los principios de igualdad, mérito, capacidad y búsqueda del interés general de la EASP.

CONCLUSIONES

Una primera conclusión que se desprende de los datos de participación, es que ésta ha sido relativamente baja. A raíz de los resultados de este estudio, no es posible determinar con precisión la valoración global, del personal de la EASP, en torno la utilidad del CIE-EASP.

Entre quienes valoran positivamente la utilidad del CIE-EASP destacan el espacio para la recepción de consultas y el asesoramiento. Ambas permiten la generación de consensos y la discusión colectiva en temas sensibles. También señalan el establecimiento de un marco de referencia y regulación de las relaciones a nivel interno y externo, reflejado en un código ético común y consensuado.

Si bien una mayoría de profesionales afirman saber cómo dirigirse al CIE-EASP, no se conoce lo suficiente el espacio disponible en la Web de la EASP. Las propuestas para mejorar la difusión han sido su publicación en un Boletín periódico de información de novedades o tener presencia en el canal social QEASP.

En líneas generales, los aspectos más valorados del CIE-EASP giran en torno a la propia iniciativa en si y sus objetivos, al equipo de personas que lo compone, las temáticas tratadas y la actividad generada.

En relación a debilidades identificadas, se desprenden como propuestas de mejora, las siguientes: mayor información y difusión de las actividades del Comité, aumentar el impacto en actividades concretas en la organización, mayor proactividad para dar respuesta a las expectativas de los y las profesionales, así como la necesidad de legitimación por parte de profesionales y equipo directivo.

Es prácticamente unánime la consideración del Código Ético como útil para la organización y sus profesionales. Aproximadamente la mitad de las personas encuestadas han consultado en alguna ocasión el Código Ético de la EASP.

El Código Ético es considerado un marco común, que además de añadir valor a la organización, tiene la utilidad de monitorear y vigilar la ética en la organización. Algunas valoraciones más críticas resaltan la falta de consecuencias ante el incumplimiento del Código Ético, o la falta de legitimación interna. Entre los apartados susceptibles de mejora se considera necesario abordar las relaciones entre los/as profesionales y entre las personas que ejercen algún tipo de responsabilidad con el resto de la EASP (Capítulo 5 y 6 del Código Ético, relativos al trabajo y las relaciones internas y el buen gobierno de la EASP).

Las resoluciones y documentos generados por el CIE-EASP, son también consultados por aproximadamente la mitad de las personas. Dos de los documentos más referenciados han sido el *Comunicado 2/2013 sobre las relaciones institucionales de la EASP y sus trabajadores y trabajadoras con las empresas farmacéuticas y sus fundaciones* y el *Comunicado 4/2013 sobre el uso de los datos generados en los proyectos desarrollados por la EASP*.

Hay una visión crítica sobre el estado de la ética en la organización, posicionándose entre el desaliento y el escepticismo. No obstante, al mismo tiempo, se han propuesto una serie de líneas avance para el futuro del CIE-EASP de la EASP. Muchas de estas temáticas, están relacionadas con las propias condiciones laborales y profesionales en la institución, como por ejemplo el abordaje de los “techos de cristal”, la precariedad laboral, las desigualdades existentes, la autonomía profesional, los procesos de contratación o los ejercicios abusivos del poder. Otras aportaciones se centran en las relaciones interprofesionales, la comunicación, la transparencia o los procesos de toma de decisión. Además, varias personas nombran entre los temas prioritarios la ética de la investigación y de las publicaciones.