



## **RESOLUCIÓN DEL CONSEJERO DELEGADO POR LA QUE SE APRUEBA EL CÓDIGO ÉTICO ESCUELA ANDALUZA DE SALUD PÚBLICA**

En los tiempos de crisis que vivimos y padecemos, la ética es un valor seguro para cada uno de nosotros como personas, y para que nuestras sociedades puedan construir salidas saludables y duraderas a la actual e injusta crisis sistémica global.

En consecuencia, una organización que apueste por la ética y los valores, que la sitúen en el centro de su discurso y prácticas cotidianas, no sólo invierte por un futuro más humano (en su sentido más genuino) y mejor sino que también dispone de un capital y ventaja competitiva estratégica.

La transparencia, rendición de cuentas y responsabilidad social; un buen gobierno abierto y participativo en definitiva, son exigencias fundamentales que humanizan y capitalizan cualquier organización.

La Escuela con este código ético que me atrevo a calificar como innovador en nuestro entorno, quiere alinearse con las mejores prácticas. Así como apostar estratégicamente como institución y como grupo de profesionales por los valores de justicia, igualdad de oportunidades y libertades individuales y colectivas, que constituyen valores centrales de nuestra organización.

Deseo manifestar mi más profundo y emocionado agradecimiento a quienes han hecho posible el Código Ético de la Escuela.

Visto el producto final elaborado por el comité institucional de ética tras el proceso de consulta con todos los profesionales de la EASP y expertos en el tema; oído el Consejo de Dirección en reunión de 17 de abril de 2012, y en función de las competencias que me fueron delegadas según acuerdo del Consejo de Administración de la EASP de fecha 14 de diciembre de 2010,



**RESUELVO**

- PRIMERO:** Aprobar y publicar en documento anexo el Código Ético de la Escuela Andaluza de Salud Pública.
- SEGUNDO:** Mandatar a la Dirección de Gestión de la EASP para que antes de finales de julio de 2012 presente una serie de medidas de aplicación del Código Ético con el correspondiente cronograma con el fin de hacerlo operativo e integrarlo a todos los niveles en los procesos y procedimientos de gestión de nuestra institución.

En Granada, a 19 de junio de 2012.

  
Escuela Andaluza de Salud Pública  
Carlos M. Artundo Purroy  
Consejero Delegado



EASP



## Código Ético

Junio 2012

### Comité de Ética de la EASP

Cruz Piqueras, Maite  
Gonzalo Jiménez, Elena  
Millán Carrasco, Almudena  
Rivas Fernández, Mercedes  
Simón Lorda, Pablo  
Tamayo Velázquez, Maribel

### Consultores Externos consultados

Brito Quintana, Pedro E (OPS/OMS, Washington DC, USA)  
Camí Morell, Jordi (Universidad Pompeu i Fabra, Barcelona)  
García Pérez, Rosa M (Universidad de Granada, Granada)  
Gil García, Eugenia (Universidad de Sevilla, Sevilla)  
Loris Pablo, César (Hospital Miguel Servet, Zaragoza)  
Nervi, Laura L (Ministerio de Salud de la República de El Salvador)

**Aprobado por el Comité de Ética de la EASP el 30 de Marzo de 2012.**

**Próxima revisión del Código:** Cuarto trimestre de 2013

## ÍNDICE

Prólogo .....	3
Preámbulo .....	4
1. Misión .....	6
2. Valores .....	7
3. Marco general .....	9
4. La EASP como organización .....	10
5. El trabajo y las relaciones internas .....	11
6. El buen gobierno de la EASP .....	12
7. Las actividades inherentes a la EASP .....	14
7.1. En el ejercicio de la docencia .....	14
7.2. En la actividad investigadora .....	15
7.3. En las actividades de consultoría .....	15
7.4. En la cooperación para el desarrollo .....	15
Aplicación del Código .....	17

## PRÓLOGO

Prologar este Código Ético de la Escuela Andaluza de Salud Pública me produce una satisfacción fuerte y una emoción debo de reconocer especial. En los tiempos de crisis que vivimos y padecemos, la ética es el único valor seguro para cada uno de nosotros como personas, y para que nuestras sociedades puedan construir salidas saludables y duraderas a la actual e injusta crisis sistémica global. Otro mundo, otras culturas, otros valores, otras políticas no solamente son posibles, sino que resultan a mi entender ahora mismo imprescindibles.

En consecuencia, una organización que apueste por la ética y los valores, que la sitúen en el centro de su discurso y prácticas cotidianas, no sólo invierte por un futuro más humano (en su sentido más genuino) y mejor sino que también dispone de un capital y ventaja competitiva estratégica.

La transparencia, rendición de cuentas y responsabilidad social; un buen gobierno abierto y participativo en definitiva, son exigencias fundamentales que humanizan y capitalizan cualquier organización.

La Escuela con este código ético que me atrevo a calificar como innovador en nuestro entorno, quiere alinearse con las mejores prácticas. Así como apostar estratégicamente como institución y como grupo de profesionales por los valores de justicia, igualdad de oportunidades y libertades individuales y colectivas, que han hecho posible lo mejor que la humanidad ha sido capaz de construir a lo largo de los tiempos. Principios por cierto que no se negocian, se implementan; no son sujeto de transacciones, son a mi entender, exigencias irrenunciables.

Pero de ninguna manera queremos que estas buenisimas intenciones y declaraciones se queden en eso, en discurso. Tenemos sí o sí que practicar lo que predicamos. Porque en caso contrario, esos bellos ideales y aspiraciones se pueden convertir en la práctica como tantas veces en su caricatura. Podemos y queremos hacerlo operativo, a integrarlo a todos los niveles en los procesos y procedimientos de gestión de la EASP.

En nuestros sistemas de contratación, procedimientos de gestión interna, relación con nuestros socios, industria, proveedores y colaboradores. Y muy especialmente en las condiciones y relación con los profesionales de dentro de la institución y del conjunto del sistema. En ese sentido, en el código se establecen garantías de exigibilidad; cualquier profesional de la Escuela o de fuera puede exigir su cumplimiento, estando obligada la dirección a dar cumplida respuesta en el plazo establecido. La única limitación será la establecida en las leyes. Además, este código nace con la ambición de ser algo vivo, evidentemente mejorable, y evaluable anualmente con la idea de ir introduciendo las adaptaciones y mejoras necesarias.

Nada más. Profundo y emocionado agradecimiento al grupo de profesionales liderado por Pablo Simón que lo han trabajado comprometidamente durante estos últimos meses y lo han hecho posible\*. A partir de aquí nos queda nada menos que la aplicación y desarrollo de sus contenidos y exigencias. Y el objetivo estratégico de situar a la EASP cada día más como una referencia ética coherente.

\* Maite Cruz, Elena Gonzalo, Almudena Millán, Mercedes Rivas, Maribel Tamayo.

## PREÁMBULO

Este Código tiene como objeto establecer los valores que deben respetar y promover los trabajadores y las trabajadoras de la Escuela Andaluza de Salud Pública (en adelante EASP), cualquiera que sea la posición que ostenten dentro de la institución.

Todas las personas que presten servicios para la EASP, bajo cualquier modalidad de vínculo laboral, respetarán y promoverán los valores y normas recogidas en este documento. Asimismo este Código orientará, de forma bidireccional, las relaciones de la EASP con todas las personas y grupos de interés.

El propósito final de este Código es promover en la EASP el compromiso con el bien común y la igualdad por encima de los intereses particulares, fomentando una cultura de honestidad y confianza; así como desarrollar hábitos y actitudes positivas que faciliten el cumplimiento de la misión y objetivos de la institución.

Para cumplir dicho propósito, el presente código se organiza en 7 capítulos, precedidos por este preámbulo y por un apartado final dedicado a explicar cómo debe aplicarse el Código.

El capítulo 1 contiene la Misión de la EASP, tal y como fue aprobada por el Consejo de Administración de la institución en 2004. Dicha misión debe ser hoy en día interpretada a la luz de lo establecido por el Artículo 47 de la *Ley 16/2011, de 23 de diciembre, de Salud Pública de Andalucía*, que establece los fines y objetivos de la EASP.

El capítulo 2 define los valores prioritarios que guiarán todas las actuaciones de la EASP y que inspiran el presente Código. Esto no quiere decir que sean los únicos valores que deben tener en cuenta quienes trabajan en la EASP o con la EASP. De hecho, tal y como se dice en este capítulo, este Código asume también como valores y principios de referencia aquellos que se han definido para todo el Sistema Sanitario Público de Andalucía y para la actuación en Salud Pública.

Los capítulos 3 al 7 contienen los 62 artículos que componen el Código.

El capítulo 3 despliega los artículos más genéricos, que trazan así el marco general que se concreta posteriormente.

El capítulo 4 agrupa los artículos que comprometen a los trabajadores y trabajadoras de la EASP a aplicar los valores y principios al funcionamiento básico de la organización.

El capítulo 5 se reserva para los artículos que tratan de regular el comportamiento interno de las personas de la EASP en sus relaciones mutuas y con la propia organización.

El capítulo 6 aborda el buen gobierno de la EASP y, por tanto, los destinatarios principales de sus artículos son las personas que forman parte del gobierno de la organización.

Por último, el capítulo 7 incluye artículos generales y específicos relacionados con las actividades de docencia, consultoría, investigación y cooperación al desarrollo.

El Código se cierra con un capítulo destinado a explicar cómo debe aplicarse y qué procedimientos se utilizarán para evaluar su cumplimiento. Por último se incluye un Anexo para la adhesión pública al Código Ético.

## 1. MISIÓN

Bajo la denominación de “Escuela Andaluza de Salud Pública, S.A.” se constituye una Sociedad Anónima cuyo objeto social es el establecimiento de las estructuras básicas que posibiliten la formación y especialización de profesionales en el campo de la Salud Pública, la Administración Sanitaria, la atención a la dependencia y la gestión de los servicios de Protección Social de forma que puedan responder a las necesidades de los Servicios de Salud en Andalucía y en todo el Estado Español a través de las siguientes actividades:

- a) Docencia: Ofertar, tanto al personal de los Servicios de Salud, como a otros profesionales, la realización de cursos dirigidos a la formación y perfeccionamiento técnico en el ámbito de la Salud Pública, la Administración Sanitaria, la atención a la dependencia y la gestión de los servicios de Protección Social.
- b) Asesoramiento: Ofertando, tanto a las entidades de la Comunidad Autónoma, como a otras de ámbito nacional e internacional actividades de consultoría encaminadas a la elaboración de propuestas que den respuesta a las demandas relacionadas con problemas de los servicios sanitarios, de atención a las situaciones de dependencia, y de los sistemas de salud y de Protección Social.
- c) Investigación: A través de una estrategia global de investigación que incluye componentes de Metodología que detectan los problemas reales del medio, tanto para conocer las necesidades existentes como para contribuir a su solución, así como el desarrollo de proyectos conjuntos con las Direcciones de los Servicios, las unidades prestadoras de cuidados de salud y otros servicios e instituciones, de atención a las situaciones de dependencia y la gestión de los Sistemas de Protección Social.

Para la mejor consecución de sus fines y objeto social, la Escuela Andaluza de Salud Pública, S.A. publicará y editará los trabajos de docencia e investigación que se realicen por la misma o por personas o Entidades que con ella colaboren, a cuyo efecto se establece el correspondiente mecanismo editorial para la divulgación de tales trabajos y actividades.

*(Misión aprobada por el Consejo de Administración de la EASP en su reunión de 25 de Junio de 2004).*

Esta Misión debe ser interpretada y aplicada a la luz del Artículo 47 de la *Ley 16/2011, de 23 de diciembre, de Salud Pública de Andalucía*, que establece los fines, objetivos y valores de la EASP.

### Artículo 47. La Escuela Andaluza de Salud Pública.

1. La Escuela Andaluza de Salud Pública, ente instrumental de la Administración sanitaria de la Junta de Andalucía para la generación y gestión del conocimiento en los campos de la salud pública y la gestión de servicios sanitarios y sociales, contribuirá a los fines de esta ley, de acuerdo con los principios establecidos en el artículo 4 [Principios rectores y marco de la actuación de la salud pública] , mediante el desempeño de actividades de formación, consultoría, investigación y cooperación internacional en estas materias.
2. La Escuela Andaluza de Salud Pública desarrollará los proyectos y actividades de asesoramiento científico, asistencia técnica, evaluación, análisis y prospectiva, planificación, coordinación, difusión u otros que le sean encomendados a tal fin, coordinando sus actuaciones con el conjunto de centros y unidades del Sistema Sanitario Público de Andalucía e impulsando la colaboración con otras instituciones académicas, científicas o de otra naturaleza, en el ámbito autonómico, nacional, internacional y multilateral.

## 2. VALORES

**Nuestro modo de ser y actuar persigue el respeto a la dignidad de las personas mediante la realización efectiva de los siguientes valores:**

### **Autonomía**

Como respeto a las decisiones de las personas respecto a su propio plan de vida.

### **Libertad**

De conciencia, de pensamiento, de opinión, de expresión, sin más límite que el respeto a las libertades de las demás personas.

### **Justicia**

Como reivindicación de la igualdad efectiva de oportunidades para que las personas desarrollen adecuadamente todas sus capacidades y como evitación de cualquier forma de discriminación.

### **Eficiencia**

Como apuesta por lograr siempre los mejores resultados con el menor consumo posible de recursos.

### **Responsabilidad**

Como capacidad de hacerse cargo de la complejidad de la realidad y, por tanto, de la difícil tarea de encargarse de dar respuestas adecuadas e integrales, no simplistas ni dogmáticas, a sus demandas, asumiendo las consecuencias presentes y futuras que se deriven.

### **Diálogo**

Como procedimiento adecuado para resolver las diferencias, buscar la cooperación y el acuerdo, desde posiciones de simetría, donde se reconozca a quienes participan capacidad de diálogo e interlocución.

### **Integridad**

Como coherencia entre los principios y valores que se dice defender y lo que se hace realmente, lo que permite ganar credibilidad y generar confianza.

### **Transparencia**

Como imperativo para que todas las personas, tanto de dentro de la institución, como de fuera, puedan saber, mirar, explorar, preguntar y criticar lo que hacemos, cómo y por qué.

### **Innovación**

Como compromiso con la mejora continua de nuestro saber y de nuestro hacer, como búsqueda permanente de las mejores teorías y prácticas docentes, investigadoras, consultoras y cooperadoras.

### Ecología

Porque el planeta Tierra es nuestra casa, que compartimos con otras especies de seres vivos, y tenemos la obligación de cuidarla y respetarla, por ella misma, y también porque así nos lo exigen las futuras generaciones de seres humanos.

Además, este Código Ético asume también como propios:

- Los principios y valores del Sistema Sanitario Público de Andalucía descritos en el documento *“Estrategia de Bioética del SSPA 2011-2014”* de la Consejería de Salud de la Junta de Andalucía.
- Los principios rectores de la actuación en salud pública establecidos en el Artículo 4 de la *Ley 16/2011, de 23 de diciembre, de Salud Pública de Andalucía*.

### 3. MARCO GENERAL

1. Los trabajadores y trabajadoras de la EASP tienen obligación de respetar la dignidad de las personas mediante la optimización de los valores y principios del presente Código y el cumplimiento de todos sus artículos.
2. Ninguna persona de la EASP colaborará en proyectos de docencia, investigación, consultoría o cooperación que supongan lesión o incumplimiento de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU (1948) o los Pactos y Convenciones posteriores que la complementan. Este cumplimiento se extiende al ámbito externo e interno de la organización.
3. Quienes trabajan en la EASP estarán obligados/as, en el ejercicio de sus funciones, a promover el bienestar integral de las personas mediante su compromiso con el desarrollo de una salud pública, administración y gestión sanitaria de calidad, así como de sistemas de protección social y atención a la dependencia que sean coherentes con los valores que defiende la institución.
4. Los y las profesionales de la EASP velarán por la integridad de la institución y colaborarán en la consecución de su buen prestigio. En especial, evitarán hacer un uso indebido de su nombre o actuar en representación de la EASP para defender ideas u opiniones estrictamente personales.
5. Las personas de la EASP estarán comprometidas con la lucha por la protección del medio ambiente y con el consumo responsable.

## 4. LA EASP COMO ORGANIZACIÓN

### La EASP es una organización formada por personas que se comprometen a:

6. Lograr que todos sus procesos de funcionamiento interno y todas sus actividades respeten de forma efectiva los valores enunciados en este código, para lo que se evaluará periódicamente su grado de cumplimiento.
7. Procurar, en su actividad profesional, un nivel suficiente de autonomía respecto del poder político, económico y financiero, que les permita cumplir adecuadamente su misión, optimizar los valores que defiende, garantizar la neutralidad partidaria de la organización y respetar en su seno el pluralismo ideológico.
8. Contribuir, a través de sus proyectos, a la reducción de las desigualdades en salud, mediante la mejora de los determinantes sociales de la misma y el compromiso personal e institucional con las necesidades de los grupos más desfavorecidos y, de forma especial, de los países empobrecidos.
9. Promover una cultura académica de libertad de criterio, diálogo, rigor en el análisis y reflexión crítica sobre las cuestiones que se le planteen, siempre de acuerdo con los valores que defiende la institución.
10. Establecer en su funcionamiento interno mecanismos que prevengan o bloquen la aparición de cualquier tipo de comportamiento humillante, intimidatorio u hostil hacia profesionales, clientes y ciudadanía en general y propiciar la cooperación, la participación y el diálogo abierto y crítico.
11. Promover una contratación laboral basada en los principios de igualdad, mérito, capacidad y búsqueda del interés general de la EASP, evitando que consideraciones personales, familiares, corporativas, clientelares o de amistad de los propios directivos de la EASP o de cualquier otro profesional de la institución, puedan influir en contra de estos principios.
12. Promover prácticas empresariales de integridad, justicia y transparencia en las transacciones comerciales y, en general, en las relaciones con sus proveedores, clientes y otros grupos de interés. De forma especial, se fomentará la colaboración con centros especiales de empleo sin ánimo de lucro, centros de inserción socio-laboral, programas de empleo protegido o cualquier otra institución que priorice criterios sociales y ambientales.
13. Respetar el derecho a la intimidad y a la confidencialidad de los datos de profesionales, clientes, proveedores y demás grupos de interés, de acuerdo con la legalidad vigente.

## 5. EL TRABAJO Y LAS RELACIONES INTERNAS

### Las personas que forman parte de la EASP deben:

14. Mantener un elevado grado de competencia y rendimiento profesional, maximizando la cooperación y el trabajo en equipo.
15. Actuar de modo eficiente, procurando hacer en todo momento un uso lo más austero posible de los recursos disponibles, evitando el despilfarro y optimizando el ahorro.
16. Evitar incurrir en prácticas de competencia desleal con la propia EASP. Se considera competencia desleal realizar privadamente servicios iguales a los ofertados por la institución sin el conocimiento y consentimiento de la misma.
17. Evitar utilizar en beneficio personal o de su entorno familiar o social, el poder, influencia o información privilegiada a que acceda por su posición.
18. Utilizar un lenguaje respetuoso en todas sus comunicaciones orales o escritas.
19. Promover un clima laboral de confianza y respeto, que evite cualquier forma de acoso o discriminación y respetar las medidas orientadas a prevenir dichas prácticas en la organización.

## 6. EL BUEN GOBIERNO DE LA EASP

**Además de las obligaciones antes enunciadas, que también les corresponden plenamente, las personas e instituciones que colaboren en el gobierno de la EASP (Consejos de Administración y Dirección, Consejo Asesor, puestos de libre designación con funciones directivas) están obligadas a:**

20. Desarrollar las estructuras y sistemas de gestión más adecuados para la consecución de su misión, valores y objetivos, con criterios de calidad y garantizando en todo momento una búsqueda decidida de la participación activa de todos los grupos de interés de la EASP en los procesos de toma de decisiones.
21. Garantizar la transparencia y veracidad en todas las formas de comunicación profesional y organizacional. Para ello se establecerá, a través de la Web EASP y de otros soportes, un acceso abierto y público a toda la información disponible sobre la organización, funcionamiento, actividades y resultados de la EASP, con las únicas limitaciones que establezcan las leyes. Dicha información se transmitirá utilizando un lenguaje claro y comprensible. Asimismo, cualquier petición de ampliación de la información deberá ser necesariamente facilitada a quien la haya solicitado en un plazo inferior a 30 días naturales.
22. Fomentar alianzas con otras instituciones públicas o privadas que, al mismo tiempo que aumenten el valor social de los servicios de la EASP, respeten los contenidos del presente Código. Dichas alianzas deben tener carácter público y el contenido de los acuerdos y cláusulas que las sustentan podrán ser conocidos por cualquier persona que lo solicite.
23. Hacer públicas las condiciones de la relación comercial con las empresas proveedoras de la EASP.
24. Hacer públicos los acuerdos sobre los derechos de propiedad intelectual e industrial de las partes y el protocolo de contraprestaciones económicas, en el caso de proyectos patrocinados por la industria farmacéutica, biosanitarias u otras entidades con finalidad de lucro.
25. Evitar el uso impropio de los bienes y servicios que la institución pone a su disposición por razón del cargo. En particular, limitarán en lo posible todo tipo de gasto protocolario o de representación y harán públicos dichos gastos anualmente al finalizar cada ejercicio presupuestario.
26. Rechazar cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas proveniente de los clientes o proveedores, para evitar que pueda condicionar su neutralidad u objetividad. En caso de regalos de significación institucional, se incorporarán al patrimonio de la EASP.
27. Evitar en todo momento que sus actividades personales de carácter partidario, sindical, religioso o de otra índole similar, comprometan la independencia y neutralidad de la EASP.
28. Realizar una declaración pública de los potenciales conflictos de intereses que pudieran afectar al ejercicio de su cargo. Asimismo deberán plantear abiertamente ante los órganos de gobierno y participación de la EASP, cualquier otro conflicto de intereses que se pueda

presentar en el desempeño de sus funciones. Se entiende que existe conflicto de intereses cuando se interviene en decisiones relacionadas con asuntos en los que confluyen a la vez intereses generales derivados del cargo que se ostenta e intereses privados propios, de familiares directos o intereses compartidos con terceras personas.

29. Asumir la responsabilidad de sus propias actuaciones sin derivarla hacia sus subordinados.
30. Cuidar el establecimiento y cumplimiento de las alianzas y compromisos adquiridos, tanto con las personas de la EASP como con otros agentes externos.
31. Establecer procedimientos de mejora de la calidad de todas las actividades y proyectos que desarrolla la EASP y facilitar a las personas de la EASP los medios, equipos y formación adecuados para desarrollar correctamente su trabajo.
32. Evaluar el desempeño profesional de los y las trabajadores/as de la EASP de forma transparente aplicando criterios explícitos, medibles y establecidos a priori, de tal forma que se reconozcan y valoren las ideas y el trabajo de cada profesional en el logro de los objetivos de la institución.
33. Impulsar activamente la armonización de la vida familiar y personal con la vida profesional en la EASP, a través del desarrollo de medidas relacionadas con la organización del trabajo y otras formas de apoyo institucional.
34. Potenciar, mediante planes específicos, hábitos y condiciones ambientales saludables en el centro de trabajo, así como la protección del medio ambiente siguiendo un esquema de sostenibilidad, eficiencia energética, reducción del consumo y gestión adecuada de residuos.
35. Aun después de cesar o causar baja en la organización, mantener la confidencialidad respecto de los datos o informaciones a los que haya tenido acceso en virtud de su cometido, siempre en el marco de la legalidad vigente.

## 7. LAS ACTIVIDADES INHERENTES A LA EASP

**En el ejercicio de la docencia, asesoría, investigación y cooperación los trabajadores y las trabajadoras de la EASP:**

36. Fomentarán exclusivamente actividades que tengan interés científico y social y estén alineadas con la misión y valores de la EASP.
  37. Pondrán todos los medios necesarios para obtener los resultados prometidos en los proyectos en los que estén implicados.
  38. Tomarán medidas para evitar la utilización fraudulenta o con fines dañinos, de los recursos y resultados de su trabajo y, en caso de producirse, pondrán los hechos en conocimiento de los órganos de gobierno de la EASP.
  39. Se someterán a los procedimientos establecidos para una revisión científica y ética previa de los proyectos en los que participen o coordinen y desarrollarán actuaciones de mejora continua durante su ejecución.
  40. Reconocerán escrupulosamente toda deuda de ideas, métodos y expresiones, incluidas las de clientes y participantes, evitando presentar como propio trabajo ajeno y respetando siempre la autoría de quien corresponda en cada caso.
  41. Difundirán los resultados de sus actividades de forma prudente, transparente y veraz, utilizando los canales adecuados para hacerlos llegar de forma efectiva tanto a la comunidad científica como a la ciudadanía. Por ello, toda la actividad de publicación que se realice en la EASP seguirá directrices éticas internacionalmente aceptadas sobre publicación científica.
  42. Plantearán abiertamente ante los órganos de gobierno de la EASP, cualquier conflicto de intereses que se pueda presentar en el desempeño de sus funciones. Se entiende que existe conflicto de intereses cuando se interviene en decisiones relacionadas con asuntos en los que confluyen a la vez intereses generales derivados de las funciones que se desempeña en el puesto de trabajo e intereses privados propios, de familiares directos o intereses compartidos con terceras personas.
- ### 7.1. EN EL EJERCICIO DE LA DOCENCIA
43. Promoverán un trato de respeto y consideración hacia docentes y discentes evitando cualquier forma de discriminación, abuso de poder, o confianza.
  44. Mantendrán un elevado grado de competencia y actualización respecto a los contenidos de las materias que imparten y a las metodologías docentes que utilicen en sus clases.
  45. Evaluarán a las personas que participan en las actividades docentes mediante instrumentos objetivos y transparentes.
  46. Cumplirán y harán cumplir los principios recogidos en la carta de derechos y deberes de los participantes en actividades docentes.

## 7.2. EN LA ACTIVIDAD INVESTIGADORA

47. Sólo fomentarán la investigación que tenga un interés científico y social claro, evitando la investigación inútil o irrelevante para el cumplimiento de la Misión de la EASP.
48. Respetarán en todo momento los procedimientos éticos y legales establecidos para la regulación de la investigación con seres humanos. No colaborarán, ni directa ni indirectamente, con investigaciones que no ofrezcan garantías suficientes al respecto.
49. Diseñarán y llevarán a cabo la investigación evitando la negligencia, la premura excesiva, el descuido y la falta de rigor o de atención adecuada al proyecto.
50. Evitarán toda forma de conducta investigadora deshonesta, tales como el plagio, invención, fabricación o falsificación de procedimientos o resultados.
51. Almacenarán y custodiarán todos los datos obtenidos en el curso de la investigación de forma segura, poniéndolos a disposición de otros colegas que los requieran para replicar el estudio, manteniendo en todo caso la debida confidencialidad respecto a los datos de carácter personal.

## 7.3. EN LAS ACTIVIDADES DE CONSULTORÍA

52. Proporcionarán a los clientes información veraz sobre el alcance, productos a obtener, características, precio y plazos de los proyectos, procurando transmitir con integridad cuáles son los límites de los mismos.
53. Serán honestos en la presentación de los resultados evitando transmitir información incompleta, exagerada o engañosa, que conduzca a interpretaciones erróneas.
54. Promoverán en todo momento la transferencia de conocimientos y metodologías a las instituciones y profesionales con quienes se trabaja, para evitar la generación de vínculos de dependencia con la propia Escuela.
55. Velarán para que la autoría de su trabajo se reconozca explícitamente en la difusión de metodologías y resultados derivados de la ejecución del proyecto.

## 7.4. EN LA COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO

56. Contribuirán siempre a fomentar la lucha contra las desigualdades sociales y en salud, con especial atención a las de oportunidad y género, así como a proteger los derechos y libertades de las personas en los países con los que coopera.
57. Potenciarán en todo momento la transferencia de recursos, tecnologías y conocimientos entre las instituciones y profesionales con quien se trabaja, así como la participación activa de ciudadanos y ciudadanas de los países receptores en la planificación y ejecución del proyecto de cooperación.
58. Garantizarán que las intervenciones sean compatibles con las prioridades, valores y cultura de la población y profesionales del país con el que se coopere, siempre en un marco de respeto de los derechos humanos.
59. Promoverán activamente la visibilidad y participación de las mujeres en los proyectos de desarrollo favoreciendo su protagonismo en una posición simétrica a la de los hombres.

60. Desarrollarán proyectos económica y socialmente viables, que fortalezcan las capacidades de los países y potencien las de las comunidades y sus instituciones para la autoorganización y la autonomía política, económica, cultural y social, evitando así la generación de futuras dependencias hacia los profesionales de la EASP o de otras organizaciones.

61. Incorporarán intervenciones para proteger o mejorar, en la medida de lo posible, el medio ambiente en los países destinatarios de los proyectos.

62. Incluirán siempre una colaboración leal con otras instituciones, empresas y proyectos que se estén desarrollando en el país, siempre en el marco del respeto a la misión y valores de la EASP y de acuerdo con las prioridades del país destinatario.

## APLICACIÓN DEL CÓDIGO

El Código Ético de la EASP es una declaración formal de los valores y prácticas éticas de la organización y de sus trabajadores y trabajadoras. Hasta el momento se han enunciado estos valores y las normas mínimas de comportamiento ético acordes a dichos valores. En esta apartado se explicita el grado de compromiso de la empresa y de las personas que la forman para cumplirlas y los mecanismos para velar por su cumplimiento.

Un código ético no sustituye a la legislación sino que la complementa voluntariamente, facilitando una visión más clara y amplia de lo que es la organización y de su horizonte. Como documento más amplio, incluye enunciados que pueden estar reflejados en textos legales o normativos, como el propio Convenio Colectivo. Esto es así porque algunos valores y criterios éticos compartidos por la organización, se consideraron en su momento tan esenciales como para estar incluidos en normas de obligado cumplimiento y que incluyen un régimen sancionador.

Sin embargo, que no sea un texto normativo de tipo legal, no significa que los profesionales no deban respetar y cumplir estos estándares de conducta. Lo que sucede es que el tipo de vínculo que generan es primariamente moral: está más ligado a la conciencia personal y al respeto a los valores que compartimos que a la “obligatoriedad jurídica”. Pero ello no implica que no debamos “exigírnoslo a nosotros mismos”, “exigírnoslo unos a otros” y “exigírnoslo colectivamente”. Hay pues, tres niveles de exigencia en relación con el cumplimiento de este Código.

### a) Exigírnoslo cada uno a nosotros mismos.

Desde el principio de autogobierno, cada persona vinculada a la EASP debe comprometerse interiormente con el respeto y cumplimiento de las conductas deseables reflejadas en este texto, por convencimiento personal y deber ético. Se trata, pues, en primer lugar, de un Código de autorregulación moral.

Este compromiso personal de autorregulación puede visualizarse ante los demás mediante una adhesión voluntaria al Código, cumplimentando y firmando la declaración pública correspondiente. No es imprescindible realizar esta adhesión pública para que el Código tenga carácter vinculante para los trabajadores y trabajadoras de la EASP. Pero esta adhesión pública es un gesto que permite a cada quien recordar internamente y visualizar externamente su compromiso personal con estas normas éticas.

### b) Exigírnoslo unos a otros

El Código obliga éticamente a todas las personas de la EASP, independientemente del grado de compromiso moral personal que haya interiorizado cada una. Esto quiere decir que el Código cumple también una función de control externo y que, por tanto, los posibles incumplimientos del mismo deben ser adecuadamente canalizados, evaluados y resueltos.

El Comité de Ética de la EASP es el responsable de realizar esta función, que se asumirá siempre desde una óptica de reflexión, mediación y propuesta de resolución, no desde una posición sancionadora o ejecutiva, funciones para las que carece de competencias.

El proceso de evaluación de posibles incumplimientos del presente Código tendrá las siguientes características.

- Se comunicará por escrito, dirigiendo un correo electrónico al Comité (Comité Institucional Ética EASP [[comite@easp.es](mailto:comitedeetica@easp.es)]), donde se expongan los motivos del incumplimiento y las personas afectadas (quién incumple y quién señala el incumplimiento). No se admitirán mensajes anónimos.
- El Comité, guardando en todo momento la debida confidencialidad e independencia, estudiará la solicitud de evaluación y emitirá un informe con orientaciones para la resolución del conflicto planteado, que trasladará a las partes implicadas. El Comité siempre remitirá una copia del informe a la alta dirección de la EASP (Consejero/a

delegado), quien adoptará las medidas oportunas para garantizar el cumplimiento del Código Ético o intervenir de oficio en caso de que el conflicto pudiera implicar el incumplimiento de normas legales o laborales.

- El proceso de evaluación de los casos planteados deberá ser resuelto por el Comité de Ética en un plazo inferior a 30 días naturales, contados desde el día en que se recibió la comunicación.

### c) Exigírnoslo colectivamente

Las organizaciones están formadas por personas individuales y sin embargo la cultura ética de una organización es mucho más que la suma de las morales individuales. El Código Ético aspira a ser el regulador de esa identidad ética colectiva. Por eso es importante medir periódicamente el grado en que el Código Ético es cumplido y, a la inversa, el grado en que el Código es capaz de reflejar el progreso ético de la organización.

Para ello el Comité de Ética la EASP asume tres funciones más en relación con el presente Código.

- Una es evaluar periódicamente el grado de cumplimiento del Código y, en general, la cultura ética de la organización. Para ello el Comité elaborará periódicamente informes de auditoría de implantación de esta norma ética. Estos informes, en todo caso, respetarán el anonimato de las fuentes de información y sólo desagregarán los datos a nivel de área, servicio o unidad. En ellos se analizará o supervisará el cumplimiento del Código y se propondrán acciones de mejora.
- La segunda función es supervisar la actualización periódica del Código, con el objeto de que sea un instrumento vivo, dinámico, que sea capaz de adaptarse al progreso ético de la organización modificando los contenidos que se precisen.
- Por último, el Comité podrá emitir recomendaciones sobre la manera correcta de interpretar y aplicar los diferentes artículos del Código, con el objetivo de optimizar su cumplimiento.