

Codi Ètic de dirigents d'Esplac

Esplais Catalans



esplac
Esplais Catalans

Documentació AGO 2021

Índex

Índex	2
1. Introducció	3
2. Deures de les persones dirigents	3
3. Drets de les persones dirigents	4
4. Incompatibilitats per exercir un càrrec de dirigent	4
5. Condicions que s'han de complir per ser dirigent de l'associació	5
6. Comissió de Compliment (CoCo)	6
6.1. Funcions de la Comissió de Compliment	6
6.2 Membres	6
6.2.1 Persones titulars	6
6.2.2 Persones suplents	7
6.2.3 Elecció de les membres de la comissió	7
6.2.4 Confidencialitat	8
6.3 Funcionament de la Comissió de Compliment	8
6.3.1 Canal de denúncies	9
6.3.2 Sancions o mesures	9
6.3.3 Presa d'acords	9
6.3.4 Suport a les persones denunciants i denunciades	10
6.4 Terminis del procés	10
Annexos	12
Annex 1	12
Declaració de compromís de confidencialitat dels membres de la Comissió de Compliment d'Esplais Catalans	12

1. Introducció

Aquest **codi ètic** neix davant de la **necessitat de disposar d'un protocol de gestió de conflictes de forma justa, adequada i en un espai d'entesa**. Aquest document ha de complementar-se amb el Protocol contra agressions discriminatòries d'Esplais Catalans. Esperem que sigui una eina important per facilitar la gestió precoç d'altres conflictes. A més, volem aprofitar aquest document per donar resposta a altres situacions que es donen a l'associació i crear un marc de relació entre les persones dirigents d'Esplac; aclarint quins són els drets i deures d'aquestes persones i preveient canals per solucionar els conflictes que poden sorgir.

El document que presentem té, doncs, quatre parts bàsiques:

- **Drets i deures de dirigents:** recull aquells drets i deures que tenen les persones dirigents voluntàries i complementa el que es recull en els [estatuts](#) i el [reglament de règim intern](#).
- **Incompatibilitats:** marca diverses situacions que fan que una persona perdi automàticament la condició de dirigent de l'associació.
- **Condicions:** estableix quines condicions mínimes s'han de complir per poder ser dirigent de l'associació.
- **Procés de notificació:** marca el procés per notificar possibles conflictes i quins passos s'hauran de seguir per gestionar-los.

Com que els esplais i, per tant, també Esplac, són realitats canviants, aquest document ha de reflectir els canvis a l'associació. **El document es revisarà en una assemblea si el 20 % dels esplais ho demanen, tal com marquen els estatuts o cada 6 anys per assegurar-ho**. En definitiva esperem que els aclariments que recull aquest codi facilitin la gestió interna dels conflictes i ens ajudi en el dia a dia, creant uns entorns relacionals més sans i segurs.

2. Deures de les persones dirigents

- Participar activament de tots els espais de treball i decisió de l'entitat assumint el compromís l'assistència en els Gran Comitè (GC) i les reunions pròpies dels equips (Equip General de Sector (EGS), Representants de Comissió (RdC), Equip de Coordinació (Equico), reunions de les comissionades...).
- Vetllar perquè es compleixi el Pla de Treball (PdT) i Pressupost aprovat per l'assemblea. Correspon a l'EGS fer complir el PdT i el Pressupost del Sector i, al conjunt del GC, especialment a l'Equico, el compliment del PdT de l'associació.
- Complir totes les seves funcions que s'especifiquen als Estatuts i al Reglament de Règim Intern (RRI) de l'associació.
- Actuar sempre d'acord amb els valors i posicionaments de l'associació en l'exercici del càrrec.



- Anteposar els interessos de l'associació (esplais, infants, monis...) als propis i separar sempre els conflictes personals dels inherents al càrrec.
- Vetllar pel compliment dels acords presos en els espais de decisió.
- Respectar i traslladar les decisions preses pels òrgans de l'associació, posant en valor el procés i el debat realitzat per arribar-hi, tant davant dels esplais com externament.
- Mantenir confidencial tota aquella informació no pública que com a dirigent s'obté, sigui de persones de l'associació (persones sòcies, treballadores, dirigents, monis) com dels esplais, i sempre d'acord amb les normatives de protecció de dades vigents en cada moment.
- Generar i vetllar per un bon clima de treball on tothom se senti còmode dins dels equips i de l'associació.
- Assistir a les formacions que l'associació ofereix per a les dirigents.
- Compartir entre els equips de l'associació les necessitats i inquietuds detectades entre els esplais i sectors.
- Tractar respectuosament a totes les persones de l'associació, sense discriminació de cap mena.

3. Drets de les persones dirigents

- Tots els que es deriven dels Estatuts i Reglament de Règim Intern de l'associació.
- Tenir accés a tota aquella informació rellevant per a la seva tasca.
- Defensar els seus posicionaments amb plena llibertat en espais de decisió de l'associació.
- Rebre un tracte respectuós per part de totes les persones membres de l'associació, sense discriminació de cap mena.

4. Incompatibilitats per exercir un càrrec de dirigent

- Exercir un càrrec de representació política partidista.
- Participar en associacions i/o col·lectius que defensin valors que entrin en contradicció amb els d'Esplac.
- Ser investigat per les autoritats judicials, excepte en casos de defensa de les llibertats, sempre que no sigui amb valors que entren en contradicció amb els d'Esplac.
- Ser o haver estat membre de la Secretaria Tècnica de l'associació.
- Optar a un càrrec de la Secretaria Tècnica d'igual i inferior abast del que es té com a dirigent. És a dir, EGS i RdC només podran optar a càrrecs de la Coordinació Tècnica (Cap



de Projectes, Cap de Comunicació, Gerència i Secretaria General) i l'Equip de Coordinació al càrrec de Secretaria General.

- Exercir un càrrec de direcció remunerat en alguna de les entitats on Esplac participa en els òrgans de decisió (Incoop, l'Escola Lliure el Sol o la Fundació Ferrer i Guàrdia). Aquesta incompatibilitat es mantindrà durant un període d'un any des de l'abandonament del càrrec de dirigent i caldrà que la incorporació es faci a través d'un procés obert i amb lliure concurrència.

5. Condicions que s'han de complir per ser dirigent de l'associació

- Haver estat o ser monitora o monitor d'un esplai d'Esplac.
- Haver participat activament del funcionament d'un Sector Geogràfic (reunions de sector, comissions, activitats...) o dels espais de participació de l'associació (grups de treball, comissions, organització de grans activitats...).
- No tenir antecedents per delictes sexuals.
- Ser sòcia o soci de l'associació.
- Tenir l'aval de l'esplai del qual ha estat monitora en el moment de presentar la candidatura, caldrà adjuntar l'aval a la carta de presentació.
- Per presentar candidatura a l'Equip de Coordinació caldrà:
 - Haver estat membre de l'EGS o representant d'una comissió d'Esplac o haver participat 3 anys de l'associació i tenir l'aval del 50% dels esplais del propi sector i de 2 esplais de 2 sectors diferents més.
 - En cas d'haver format part del Gran Comitè l'últim any, caldrà tenir l'**aval de l'equip** del que es formava part, sempre que hi hagi algú més en aquest equip.
 - En cas d'haver format part del Gran Comitè l'últim any, caldrà tenir l'**aval del Gran Comitè**. Aquest aval es recollirà mitjançant un formulari en que tots els equips del GC podran donar suport o no a la candidatura. Si tots els vots recollits són favorables, s'obtindrà l'aval automàticament. Si hi ha algun vot contrari, la Comissió de Compliment valorarà si es dona l'aval o no.

Un cop finalitzat el mandat i en cas de tornar a presentar-se, caldrà tornar a presentar els avals esmentats.



6. Comissió de Compliment (CoCo)

Per tal de fer complir aquest Codi ètic, Esplac es dotarà d'una Comissió de Compliment (CoCo).

6.1. Funcions de la Comissió de Compliment

- Vetllar pel compliment del Codi ètic.
- Realitzar investigacions per determinar el compliment o no del Codi ètic en casos concrets.
- Rebre denúncies sobre l'incompliment del Codi ètic.
- Proposar i fer complir sancions.
- Investigar els incompliments del Codi ètic, d'ofici o fruit de denúncies rebudes.
- La comissió, sempre que ho consideri necessari, rebrà una formació durant l'any. En cas que el Gran Comitè faci formació, la CoCo hi haurà d'assistir, sempre i quan el tema sigui de la seva competència.

6.2 Membres

Els homes cis mai superaran el 50% del total de les membres de la comissió.

Les **persones escollides** hauran de firmar un document on es comprometin a **actuar diligentment** per resoldre dins dels temps establerts els assumptes que li toqui abordar. Així com actuar amb **honestedat, rigor i confidencialitat**, seguint el que marca aquest Codi Ètic i la resta de documents organitzatius i ideològics de l'associació.

Aquesta comissió estarà composta per persones titulars i per persones substitutes, en el cas que les titulars no puguin exercir el seu càrrec. A continuació es mostra com s'estructuren els dos grups.

6.2.1 Persones titulars

La Comissió de Compliment estarà formada per 6 persones titulars dels diferents equips:

- Una persona de l'Equip de Coordinació (Equico)
- Dues persones de l'Equip General de Sector (EGS), a preferir que siguin de diferent sector.
- Una persona Representant d'una Comissió (RdC) de la Comissió de Gèneres i Sexualitats Diverses i Dissidents (GSDD) o Reduint Petjada.
- Una persona ex-dirigent de l'entitat.
- Una persona de la Secretaria Tècnica (ST).

Les membres de la Comissió de Compliment seran **renovades una vegada a l'any** (veure apartat "elecció membres de la comissió").

Una **titular haurà de deixar el cas** quan es compleixi un dels següents supòsits:



- En cas que hi hagi una demanda per part de la persona denunciada.
- En cas que les titulars siguin part implicada en qualsevol de les investigacions o conflictes sobre els quals s'hagin de pronunciar.
- També podrà deixar de ser-ho per decisió pròpia per causes majors o per proximitat amb les implicades, o perquè les membres de la comissió consideren que no pot participar-hi.

Una **titular haurà de deixar de formar part de la CoCo** en cas que no exerceixi les tasques de la Comissió explicitades.

6.2.2 Persones suplents

Es disposa d'una **llista de suplents que serà escollida pel Gran Comitè**. Quan una titular ha de fallar en la seva tasca, s'escollirà la primera suplent de la llista en funció dels següents criteris:

- Si es demana que la gestió sigui mixta o no-mixta.
- Que es compleixi la representació d'una (o dues en el cas de l'EGS) membres de cada equip (ST, Equico, 2 EGS, RdC i ex-dirigent).
- No serà una persona implicada en el cas.
- Es tindrà en compte que siguin d'un sector diferent al de les persones implicades en el cas a gestionar.

6.2.3 Elecció de les membres de la comissió

A continuació s'especifiquen els criteris que es seguiran per tal d'escollir les diferents persones que formaran part de la Comissió de Compliment:

- **Secretaria Tècnica:** l'Equip de Coordinació escollirà la persona tècnica i la suplent, que assumirà el cas i les tasques de la comissió en cas que la titular estigui en període de vacances. Es procurarà que siguin persones formades en mediació i gestió de conflictes.
- **Ex-dirigents, EGS, RdC i Equico:** cada equip de dirigents elaborarà una llista amb els noms de persones del seu equip que podrien ser candidates a formar part de la CoCo segons el seu criteri. Amb aquestes llistes, s'enviarà un formulari al Gran Comitè, el qual, haurà de fer una votació: cada membre del GC haurà d'escriure 3 noms d'EGS, 2 d'Equico, 2 de RdC i 2 d'ex-dirigents, per tal que surtin també les persones substituïdes.

Una vegada efectuada la votació es confeccionarà la comissió tenint en compte els criteris següents:

- Els homes cis no representaran el 50% o més de la comissió.
- Hi haurà una representant de cada equip i 2 en el cas de l'EGS.
- Es vetllarà per la màxima representació dels sectors.

També es confeccionarà la llista de suplents amb els mateixos criteris.



6.2.4 Confidencialitat

Les persones membres de la Comissió de Compliment hauran de mantenir en tot moment el procés en secret. Caldrà que firmin el document de confidencialitat¹.

6.3 Funcionament de la Comissió de Compliment

En rebre una denúncia o detectar cap incompliment, les membres de la Comissió es reuniran i deliberaran sobre si hi ha hagut o no incompliment. Abans de pronunciar-se caldrà que es comuniquin amb la persona acusada d'incomplir, que tindrà dret a defensar-se de la forma que cregui. La Comissió també podrà demanar informació a altres membres dels equips de dirigents, als esplais, a la ST i als equips de monitores i monitors. També podrà contactar amb un assessor legal que l'associació proporcionarà, així com demanar consulta i assessorament a qualsevol entitat externa que ho consideri.

Un cop disposi de tota la informació emetrà un informe, en un termini de 30 dies des de la notificació de la denúncia. En l'informe es detallarà la denúncia rebuda, les investigacions realitzades, la versió de l'acusada i la proposta de mesures a prendre. Aquest informe serà lliurat a la persona acusada, que tindrà 15 dies per comunicar l'acceptació de la sanció o per presentar al·legacions. En cas d'haver-hi al·legacions, aquestes seran analitzades pels titulars de la Comissió i els suplents, que tindran 15 dies per mantenir la decisió presa inicialment o per acceptar les al·legacions i tancar l'expedient.

En cas que la denúncia sigui per una agressió, es derivarà directament a l'Equip Gestor i es seguiran els passos que indica el Protocol contra agressions discriminatòries d'Esplac. En cas que la denúncia sigui per un incompliment, la comissió actuarà segons els requeriments d'aquest Codi Ètic.

PROCEDIMENT EN CAS D'INCOMPLIMENT O FALTA DE LES TASQUES COM A DIRIGENT

1. La persona tècnica de la Comissió de Compliment rep una denúncia al formulari o correu electrònic. Fa un filtratge, si s'escau, i envia la informació als membres de la CoCo.²
2. Es contacta amb la persona denunciant i es queda amb ella.
3. Es contacta amb la persona implicada en la denúncia i es queda amb ella.
4. La persona implicada té dret a exposar testimonis.
5. En cas d'haver-hi testimonis, es parla amb elles.

¹ Consultar Annex 1

² Si la comissió ho considera, es derivarà la gestió a l'Equip Gestor del Protocol contra agressions discriminatòries.



6. Quan es té tota la informació, la comissió es reuneix, valora la situació i pren una decisió.
7. La comissió elabora i envia un informe explicant la valoració del cas i les decisions preses a la persona acusada i aquesta té 15 dies per presentar al·legacions.
8. En cas d'al·legacions, la comissió es tornarà a reunir, juntament amb els membres suplents, sempre partint de la informació que ja es té i mai començant des de zero el procés. La comissió tindrà 15 dies per valorar les al·legacions i prendre una decisió.

6.3.1 Canal de denúncies

Hi ha dos canals de denúncia i notificació d'incompliments del Codi Ètic: un **formulari accessible a través de l'Era** i el **correu electrònic codietic@esplac.cat**.

En ambdós canals, la persona que en primer lloc tindrà accés a la informació rebuda serà la persona de la Secretaria Tècnica que formi part de la CoCo.

6.3.2 Sancions o mesures

La **Comissió de Compliment és lliure de prendre les mesures que consideri oportunes**. S'intentarà, en la mesura del possible, aplicar una mirada transformativa (mirar de reparar el dany causat), més que punitiva (castigar a la persona que ha incomplert).

Les mesures poden implicar l'expulsió de la persona de l'associació i el cessament del seu càrrec, la suspensió temporal de funcions, l'assistència a un curs formatiu, la realització de feines compensatòries per la falta comesa, la rectificació d'una determinada decisió públicament...

En funció de la denúncia rebuda o dels fets ocorreguts, la Comissió podrà prendre mesures cautelars, que podran ser recorregudes per la persona afectada. En aquest cas, els titulars i els suplents hauran de prendre una decisió.

6.3.3 Presa d'acords

Els acords de la Comissió de Compliment han de ser aprovats:

- Per un mínim del 2/3 de les persones membres, és a dir, una majoria molt qualificada.
- La decisió de la recusació d'alguna de les persones membres en la gestió d'un cas per estar implicada, s'haurà de prendre per un mínim del 3/5 de la comissió, quedant fora de la votació la persona implicada.



6.3.4 Suport a les persones denunciants i denunciades

En rebre una denúncia o notificació d'incompliment, la Comissió farà una recomanació per correu o per escrit sobre on obtenir suport extern a les persones denunciants i denunciades, si ho considera oportú.

6.4 Terminis del procés

1. La Comissió inicia una investigació fruit d'una denúncia rebuda o d'ofici.
2. La Comissió s'ha de reunir amb la brevetat més gran possible i tindrà 30 dies³ per:
 1. Parlar amb la persona denunciant en cas que n'hi hagi.
 2. Parlar amb la persona denunciada i conèixer la seva versió dels fets.
 3. Parlar amb testimonis o altres persones que puguin aportar informació.
 4. Rebre l'assessorament d'una entitat o de persones expertes.
 5. Durant aquests 30 dies la comissió podrà decidir suspendre cautelarment a la persona afectada del seu càrrec. En aquest cas se li haurà de comunicar a la persona afectada amb efecte immediat així com a la Secretaria General, perquè es puguin prendre les mesures oportunes (bloqueig de correu electrònic...)
 6. La Comissió podrà decidir, per unanimitat, allargar 15 dies el període d'investigació dels fets.
 7. Passats els 30 dies la Comissió emetrà un informe que rebrà la persona denunciada i la persona denunciant, si n'hi ha. L'informe detallarà els fets, exonerant o considerant que la persona afectada ha incomplert el Codi ètic. En aquest cas establirà unes sancions i unes mesures a dur a terme en uns terminis de temps determinats.
 8. La persona denunciada tindrà 15 dies des de la rebuda de l'informe per acceptar les conclusions de l'informe o bé presentar al·legacions (nous testimonis, noves proves, versions diferents dels fets, etc.).
 9. Rebudes les al·legacions la Comissió es reunirà juntament amb els suplents i tindrà 15 dies per estudiar les al·legacions i prendre una decisió. Aquesta decisió pot ser acceptar les al·legacions, mantenir l'acord inicial amb les sancions i mesures corresponents o bé plantejar una modulació de les mesures i sancions.
 10. Passats els 15 dies es donarà a conèixer l'informe i conclusions definitives, que seran d'obligat compliment per totes les parts.

³ El mes d'agost no es considera hàbil per la investigació.



En total, entre la denúncia i la resolució definitiva poden passar un màxim de 60 dies (75 en casos excepcionals).

Només es comunicarà al Gran Comitè la sanció o mesures preses un cop la decisió sigui definitiva.



Annexos

Annex 1

Declaració de compromís de confidencialitat dels membres de la Comissió de Compliment d'Esplais Catalans

En /na _____ amb NIF/NIF _____ com a membre de la Comissió de Compliment d'Esplais Catalans i donat que per a la realització de les tasques que em són assignades he de tenir accés a dades de caràcter personal que formen part de l'associació Esplais Catalans - Esplac, em comprometo amb els següents aspectes:

- Usar les dades a les quals tinc accés, únicament per als objectius de les tasques encomanades.
- No revelar cap tipus d'informació respecte a les persones implicades en una investigació a terceres persones.
- Aplicar les mesures de seguretat en el tractament de les dades de caràcter personal d'acord amb la LOPD.

I, en general, a no publicitar o fer difusió d'aquelles accions que es duen a terme com a comissió ni a comprometre la integritat moral de les persones que formen part dels processos d'investigació.

I, perquè així consti, i als efectes corresponents, signo aquest document a _____ el ___ de _____ de _____

Nom i cognoms