

PROPOSTES ÈTIQUES PER A UN DEPARTAMENT COM EL DE RECURSOS HUMANS

COMISSIÓ D'ÈTICA – AJUNTAMENT DEL PRAT
RECOMENACIONS DE MILLORA DE CARÀCTER ÈTIC

1. CAS D'ÚS TRACTAT

A la comissió ordinària de data 30 de juny de 2024 es tracten els següents temes, centrats en la **gestió de persones** i la gestió dels nostres **Recursos Humans**:

- **Comunicació**: com realitza l'organització la comunicació interna.
- **Transparència**: com es comunica la informació i per quins canals.

Es detecta una percepció per part del personal de manca de comunicació i transparència..

La falta de **comunicació** efectiva per part de l'Ajuntament crea un ambient de desorientació i desconexió amb el personal, minvant la seva confiança i comprensió de les polítiques i procediments.

La manca de **transparència**, de protocols clars, de criteris compartits i informació detallada sobre les decisions i processos de l'Ajuntament contribueix a una percepció de manca d'equitat i opacitat en les seves pràctiques.

La situació de percepció de manca de comunicació i transparència pot generar:

- Percepció d'arbitrarietat en el tracte: la percepció d'arbitrarietat en el tracte envers el personal pot generar un sensació d'imparcialitat.
- Percepció de precipitació i temporalitat: pot aparèixer la sensació de decisions preses amb precipitació, sense una reflexió adequada i amb l'ús de solucions temporals, el que pot posar en perill la integritat i la eficàcia de les polítiques i pràctiques a llarg termini de l'Ajuntament.
- Percepció de planificació estratègica: la manca d'instruments bàsics, com una RLT o un organigrama públic, pot generar confusió i frustració entre els empleats.
- Percepció de manca de reconeixement: aquesta percepció contribueix a una sensació de desmotivació i falta de compromís, minvant la motivació i el rendiment laboral en conjunt.

2. PROBLEMA ÈTIC / NUCLI ÈTIC

En el Codi Ètic de l'Ajuntament del Prat s'estableixen 7 principis bàsics que han de regir la nostra acció:

- Orientació a les persones
- Coordinació i coherència de les polítiques públiques
- Equitat i inclusió
- Imparcialitat
- Innovació continuada
- Sostenibilitat ambiental, social i econòmica
- Excel·lència i exemplaritat

Aquests valors han d'estar presents en tota l'actuació municipal identificats des d'una visió de conjunt de l'actuació de l'organització, de manera que s'han d'aplicar tant internament, en el tracte cap al personal municipal i d'altres agents de l'Ajuntament, com externament.

En aquest cas es detecta una situació que pot entrar en conflicte amb els valors ètics establerts al Codi ètic de l'Ajuntament. Per tal d'abordar aquests problemes de manera eficaç i eficient, és essencial treballar conjuntament per millorar l'estratègia de comunicació i transparència cap a les persones treballadores, detectant possibles millores, com poden ser els protocols interns, prevenir els prejudicis a través de la sensibilització, la formació del personal o implementar polítiques que fomentin el reconeixement i valoració de les persones treballadores, amb l'objectiu de fomentar un clima laboral positiu i motivador.

3. DELIBERACIÓ DE LA COMISSIÓ ÈTICA

La manca de confiança en les pràctiques administratives compromet la relació entre l'organització i el seu personal. És fonamental que les persones puguin confiar en la integritat i l'ètica professional de l'administració, establint així una confiança legítima i implícita que sustenta el bon funcionament de l'organització.

La transparència, el dret a la informació i una comunicació clara són pilars essencials de l'ètica professional i de la relació humana. És necessari garantir que els empleats rebin informació completa i precisa sobre les polítiques, les decisions i els processos de l'organització, des d'una perspectiva humana i relacional. La feina d'un professional no ha d'estar limitada per encasellaments injustos, sinó que s'ha de promoure un entorn on es pugui exercir el deure amb responsabilitat i llibertat, sense menysprear el benestar de la persona.

La percepció detectada requereix d'una actuació **conjunta i coordinada** per tal d'assolir propostes de millora. Per tant es proposa implementar una **taula de treball** composta per Recursos Humans, Organització, Comunicació i Bon govern. Els aspectes inicials sobre els que es proposa treballar són:

1. Transparència i comunicació: com millorar la comunicació i la transparència envers a totes les persones treballadores en polítiques, procediments i canvis relacionats amb recursos humans. Això inclou compartir informació sobre selecció de personal, avaluació de rendiment, beneficis, etc.
2. Equitat i justícia: revisar la confecció i ideació dels processos de selecció, promoció i avaluació, per assolir els màxims nivells d'objectivitat i sense presencia de percepció d'arbitrarietat.
3. Respecte i diversitat: Fomentar un entorn de treball inclusiu on es valori i respecti la diversitat de pensament, antecedents i experiències de tots els empleats. Evitar el comportament discriminatori i promou el respecte mutu. Fomentar el bon clima laboral, detectar les problemàtiques de forma prèvia...
4. Desenvolupament professional: Proporciona oportunitats de desenvolupament professional i creixement per a tots els empleats, independentment de la seva posició o antiguitat. Això pot incloure formació, mentoratge, programes de rotació, entre altres.
5. Salut i benestar: Prioritza el benestar dels empleats proporcionant suport i recursos per a la salut física i mental. Això pot incloure programes de salut, assistència emocional i un equilibri adequat entre la vida laboral i

personal. Per tal d'establir quin és el clima laboral de la plantilla cal establir sistemes de valoració i un cop feta la diagnosi una línia de treball clara.

6. Responsabilitat social corporativa: Considera l'impacte de les decisions i polítiques de recursos humans en la comunitat i l'entorn. Fomentar pràctiques sostenibles i responsables, incloent aspectes com la igualtat de gènere, la protecció del medi ambient i la contribució a la comunitat local.
7. Feedback i millora continua: Promou una cultura de feedback obert i constructiu, on els empleats puguin expressar les seves inquietuds i suggeriments per millorar els processos i polítiques de recursos humans. Això permetrà una millora contínua i una millor satisfacció dels empleats. Per exemple, una forma d'implementar aquest punt podria ser una formació dirigida a caps amb l'objectiu d'unificar llenguatges i posar en comú objectius, metodologies de treball, etc.
8. Integritat i ètica professional: Finalment, promoure un model d'integritat personal i professional en tots els aspectes de la feina. Actuar amb honradesa, ètica i coherència en les decisions i accions que es duen a terme en el dia a dia. Formar-se en temes d'integritat i ètica. Establir formacions per a la integritat pública.