

**èsplac**

**Esplais Catalans**



**Codi Ètic de les dirigents  
d'Esplais Catalans**





## ÍNDEX

1. Introducció.....	4
2. Deures de les dirigents.....	4
3. Drets de les dirigents.....	5
4. Incompatibilitats per exercir un càrrec de direcció.....	5
5. Condicions que s'han de complir per ser dirigent de l'associació.....	6
6. Comissió de compliment.....	6



## 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 abusos i agressions que s'està treballant. 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 dirigents i Esplais Catalans; 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 les dirigents:** recull aquells drets i deures que tenen les 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 perdés 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 sancionador:** 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 reflexar els canvis a l'associació. El document es revisarà en una assemblea si el 20% dels esplais ho demanen, tal i 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.

## 2. Deures de les 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), 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



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 presa de decisions
- 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 (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.
- Aprofitar les oportunitats de formació 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.

### 3. Drets de les dirigents

- Tots els que es deriven dels Estatuts i RRI 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 membres de l'associació, sense discriminació de cap mena.

### 4. Incompatibilitats per exercir un càrrec de direcció

- Exercir un càrrec de representació política partidista.
- Militar en associacions i entitats que defensin valors oposats als d'Esplac.
- Exercir un càrrec de direcció remunerat en alguna de les entitats on Esplac participa en els òrgans de decisió (Encís i Escola Lliure el Sol). Aquesta incompatibilitat es mantindrà durant un període d'un any des de l'abandonament del càrrec i caldrà que la incorporació es faci a través d'un procés obert i amb lliure concurrència.



- Ser investigat per les autoritats judicials, excepte en casos de defensa de les llibertats, sempre i quan no sigui amb valors oposats als d'Esplac.
- Ser o haver estat membre de la Secretaria Tècnica de l'associació.
- Optar a un càrrec de la ST d'igual i inferior abast del que es té com a dirigent (els EGS i comissionades només podran optar a càrrecs de la CT i l'Equip de Coordinació al càrrec de SG).

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

- Haver estat o ser monitora 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 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.

## 6. Comissió de compliment

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

### Membres:

- 6 persones:
  - Una persona ha de formar part de l'EQUICO.
  - Dues persones han de ser dels EGS.
  - Una persona ha de ser Representant de Comissió.
  - Una persona ha de ser exdirigent.
  - Una persona ha de ser de la Secretaria Tècnica (ST).
- Els membres de la Comissió de Compliment seran renovats cada 2 anys.



- Cada membre disposarà d'un suplent, aquest suplent passarà a ser titular en els casos següents:
  - En cas que els titulars siguin baixa.
  - En cas que els titulars siguin part interessada en qualsevol de les investigacions o conflictes sobre els quals s'hagin de pronunciar.
- Els homes cis no representaran mai més del 50% dels membres de la comissió.
- Les persones escollides firmaran un document on es comprometran a actuar diligentment per resoldre dins dels temps establerts els assumptes que li toqui abordar, així com que actuaran amb honestedat, rigor i confidencialitat, seguint el que marca aquest Codi Ètic i la resta de documents organitzatius i ideològics de l'associació.
- L'elecció de les persones membres de la Comissió es farà segons el següent calendari:
  - L'Equip de Coordinació obrirà un formulari on les membres del GC podran proposar una persona per cada plaça menys per l'ocupada per la persona de la secretaria tècnica.
  - L'Equip de Coordinació proposarà la configuració de la Comissió de Compliment d'acord amb:
    - aquelles persones que hagin rebut més suport a través del formulari per a les places de Representants de les Comissions, membres dels Equips Generals de Sector i l'Equip de Coordinació.
    - les propostes rebudes a través del formulari per a la plaça reservada a una exdirigent.
    - la proposta treballada entre la Secretaria Tècnica i l'Equip de Coordinació.

### **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.

### **Canal de denúncies:**

Esplais Catalans posarà a disposició dels esplais, monis i dirigents un correu electrònic [denuncies@esplac.cat](mailto:denuncies@esplac.cat) al qual es podran enviar denúncies sobre incompliments del Codi ètic.

### **Suport a les persones denunciants i denunciades:**



En rebre una denúncia la Comissió farà una recomanació per correu o per escrit sobre on obtenir suport extern.

### **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 monis. 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.

### **Confidencialitat:**

Els membres de la Comissió de Compliment hauran de mantenir en tot moment el procés en secret.

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

### **Sancions o mesures:**

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

Les mesures poden implicar fins a 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, titulars i els suplents hauran de prendre una decisió.

### **Preses d'acords:**

Els acords de la Comissió de Compliment han de ser aprovats per un mínim del 66% dels membres, és a dir, una majoria molt qualificada. La decisió de la recusació d'algun dels membres per estar implicat en el





cas s'haurà de prendre per un mínim del 60%, quedant fora de la votació la persona implicada.

### 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 dies<sup>1</sup> per:
  1. Parlar amb la persona afectada i conèixer la seva versió dels fets.
  2. Parlar amb testimonis o altres persones que puguin aportar informació.
  3. Rebre l'assessorament d'una entitat o de persones expertes.
  4. 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,...)
  5. La Comissió podrà decidir, per unanimitat, allargar 15 dies el període d'investigació dels fets.
3. Passats els 30 dies la Comissió emetrà un informe que rebrà la persona afectada 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.
4. La persona afectada 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,...).
5. Rebudes les al·legacions la Comissió plena, formada pels titulars i els suplents es reunirà 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.
6. Passats els 15 dies es donarà a conèixer l'informe i conclusions definitives, que seran d'obligat compliment per totes les parts.

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

---

<sup>1</sup> El mes d'agost no es considera hàbil per la investigació.