

GRUPOS DE REFLEXIÓN DE ÉTICA EN LAS ENTIDADES DE LA DISCAPACIDAD INTELECTUAL O DEL DESARROLLO

El Modelo de FEVAS Plena inclusión Euskadi



GRUPOS DE REFLEXIÓN DE ÉTICA
EN LAS ENTIDADES DE LA DISCAPACIDAD
INTELECTUAL O DEL DESARROLLO

El Modelo de FEVAS Plena inclusión Euskadi

EDITA:

FEVAS Plena inclusión Euskadi

Asociación vasca de entidades a favor de las personas con discapacidad intelectual

C/ Colón de Larreátegui, 26 bajo C -48009 Bilbao

Tfno.: 94 421 14 76

comunicacion@fevas.org

www.fevas.org

COORDINACION GENERAL:

Valeria García-Landarte (FEVAS Plena inclusión Euskadi)

COORDINACIÓN TÉCNICA:

Marije Goikoetxea, Dra. en Derechos Humanos. Profesora y Consultora en Ética.

Miembro del Comité de Ética de Plena Inclusión.

GRUPO DE TRABAJO FORMADO POR:

- Estíbaliz López (APDEMA)
- Emilio Arizaga (APNABI-AUTISMO BIZKAIA)
- Coro Rubio (ASPACE BIZKAIA)
- Mónica Herba (ASPACE BIZKAIA)
- Kepa Goikoetxea (ASPACE GIPUZKOA)
- Lurdes Kerejeta (ASPACE GIPUZKOA)
- Izaskun Astegieta (FUNDACIÓN TUTELAR USOA)
- Gorka Muñiz (FUTUBIDE)
- Maialen de Zuazua (FUTUBIDE)
- Begoña Martín (GAUTENA)
- Lara Calvarro (GAUTENA)
- Lourdes Larraza (ULIAZPI)
- Jaione Basaras (ULIAZPI)
- Igone Gabirondo (ULIAZPI)

2020

FEVAS
 **Plena
inclusión**
Euskadi

Colabora:

 **Fundación
ONCE**

ÍNDICE

1	PRESENTACIÓN DE FEVAS PLENA INCLUSIÓN EUSKADI	4
2	¿DE DÓNDE PARTIMOS?.....	5
3	¿QUÉ ES UN GRUPO DE REFLEXIÓN DE ÉTICA?.....	6
4	GRUPOS DE REFLEXIÓN DE ÉTICA: EL MODELO DE FEVAS	
	4.1. ¿QUÉ HACEN Y QUÉ NO HACEN LOS GRUPOS DE REFLEXIÓN DE ÉTICA?.....	7
	4.2. LOS GRUPOS DE REFLEXIÓN DE ÉTICA EN LA ORGANIZACIÓN.....	10
	4.3. LA COMPOSICIÓN DE LOS GRUPOS DE REFLEXIÓN DE ÉTICA.....	13
	4.4. EL PROCESO DE CREACIÓN DE LOS GRUPOS DE REFLEXIÓN DE ÉTICA.....	16
5	REFERENCIAS.....	18

1

PRESENTACIÓN DE FEVAS PLENA INCLUSIÓN EUSKADI

FEVAS Plena inclusión Euskadi es un movimiento asociativo de base familiar que en la actualidad agrupa a 13 entidades que prestan servicios y apoyos dirigidos a las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y a sus familias. Formamos parte de esta organización: Apnabi-Autismo Bizkaia, Aspace Bizkaia, Aspace Gipuzkoa, Apdema, Atzegi, Fundación Tuletar Atzegi, Fundación Goyeneche de San Sebastián, Fundación Tutelar Usoa, Futubide, Gaude, Gautena, Gorabide y Uliazpi.

En total, somos 11.985 personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, 12.172 familias, 2.450 profesionales y 1.360 personas voluntarias.

Nuestra misión es contribuir, desde nuestro compromiso ético, con apoyos y oportunidades, a que cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y su familia puedan desarrollar su proyecto de calidad de vida, así como a promover su inclusión como ciudadana de pleno derecho, en una sociedad justa y solidaria.

2 ¿DE DÓNDE PARTIMOS?

En una organización, la ética se refiere a los valores, principios y normas que deben guiar la conducta de los distintos actores y estamentos, para proteger la dignidad y promover el ejercicio de los derechos de las personas. Con este fin, las organizaciones desarrollan diversos abordajes y herramientas coherentes con un ejercicio éticamente responsable, posibilitando así mejorar sus propias prácticas, en beneficio de sus personas destinatarias.

Para nuestro movimiento asociativo, el **Código Ético de Plena inclusión** es una referencia esencial, para determinar qué es lo éticamente correcto en nuestro ámbito de actuación. En la práctica, el conocimiento y despliegue de los principios, valores y comportamientos del Código requieren estrategias y recursos específicos de formación y deliberación práctica, como pueden ser los comités de ética o las comisiones para la promoción del buen trato, que algunas entidades han desarrollado.

Por otro lado, en el **Modelo de Calidad Plena** la ética es uno de sus tres ejes principales, junto con la calidad de vida de las personas y sus familias, y la gestión de las organizaciones. La ética se instrumentaliza para garantizar servicios que persigan y promuevan los mayores niveles de excelencia en su prestación. En este sentido, la calidad de los servicios se evalúa desde una comprensión de las personas con discapacidad y sus familias, y procura la máxima satisfacción con los resultados personales valorados por ellas.

En este contexto, FEVAS Plena inclusión plantea la creación de un instrumento Modelo que tenga como función ser el motor para el desarrollo de la ética, y consecuentemente de la excelencia, en las entidades. Lo hemos llamado "**Grupo de Reflexión de Ética**".

Con el objetivo de diseñar un Modelo de grupo de reflexión de ética que pueda ser aplicado en las diferentes organizaciones que componen FEVAS, se ha formado un grupo de 8 entidades asociadas y 14 personas provenientes de las mismas. Estas personas forman un grupo de trabajo multidisciplinar y colaborativo desde diferentes ámbitos: el apoyo a familias, el servicio de vivienda o residencial, la atención diurna, la tutela y la educación. El grupo se ha coordinado desde FEVAS. El acompañamiento técnico ha corrido a cargo de Marije Goikoetxea, profesora y consultora en ética.

3

¿QUÉ ES UN GRUPO DE REFLEXIÓN DE ÉTICA?

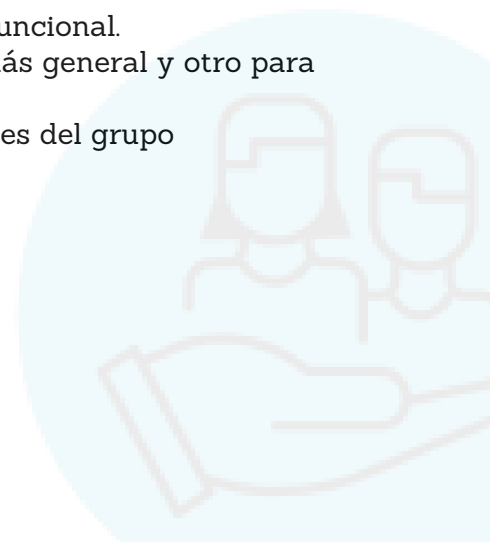
El objetivo principal de los Grupos de Reflexión de Ética (en adelante, GRE) es convertirse en el motor de la ética, en el marco de la calidad organizacional de cada entidad. Los GRE apoyarán las mejoras relacionadas con el eje de la ética incluidas en el Plan de Mejora del Modelo de Calidad Plena. Como grupos motores de la ética organizacional, impulsarán toda acción o actividad alineadas con esta estrategia: sensibilización, formación, gestión del conocimiento sobre la ética, difusión y divulgación de buenas prácticas, etc. En este sentido, la proactividad y el activismo en favor de la presencia de la perspectiva ética, en los procesos de transformación para la mejora de las intervenciones, serán sus principios rectoros.

Por otro lado, asumirán el asesoramiento a la organización y a las personas que la conforman, en respuesta a consultas sobre los conflictos éticos surgidos en la misma. Dicha orientación podrá adoptar diferentes modos: bien a través de la emisión de recomendaciones en relación a casos específicos, o bien, con propuestas de actuación ante situaciones que requieren respuestas protocolizadas y coordinadas en los planes de atención y gestión.

Los GRE no son Comités de Ética, que están acreditados por la administración. No obstante, siempre que puedan alinearse con la normativa relativa a los Comités, podrán transitar de un estadio al otro, si fuese de interés. De todas formas, esto no significa que los GRE se tengan que convertir en Comités necesariamente, lo que les dota de mayor flexibilidad a la hora de proponer y modificar su composición, organizar su trabajo y facilitar su ayuda en ámbitos de la discapacidad fuera de la propia entidad, si así lo consideran oportuno.

El planteamiento expuesto a continuación describe el Modelo prototipo de FEVAS de Grupo de Reflexión de Ética que incluye:

- La delimitación de sus funciones.
- La integración de los GRE en la organización como órgano funcional.
- Su composición, que propone dos formatos de grupos, uno más general y otro para cuestiones más específicas.
- Los requisitos que tienen que cumplir las personas integrantes del grupo (compromisos, disponibilidad, formación).
- El proceso de creación de los GRE.



4 GRUPOS DE REFLEXIÓN DE ÉTICA: EL MODELO DE FEVAS

4.1. ¿QUÉ HACEN Y QUÉ NO HACEN LOS GRUPOS DE REFLEXIÓN DE ÉTICA

▶▶▶ Qué hacen los Grupos de Reflexión de Ética: funciones

Apoyar el proyecto de calidad organizacional de la entidad, en el eje de la ética centrado en los derechos y trato personalizado a las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo:

- Diseñar y coordinar las acciones y actividades relacionadas con la estrategia de desarrollo del proyecto de ética de la organización.
- Asumir la promoción, la actualización y la divulgación de la reflexión ética en la organización:
 - Impulsar y coordinar la sensibilización en ética de la organización y sus grupos de interés (profesionales, personas voluntarias, personas con discapacidad y familiares), a través de la organización de actividades, la divulgación de documentos, la difusión de información de interés, etc.
 - Impulsar y coordinar la formación en ética de la organización y sus grupos de interés (profesionales, personas voluntarias, personas con discapacidad y familiares).
 - Promover, difundir y divulgar las buenas prácticas en ética de la propia organización.
- Elaborar y revisar documentos de referencia de funcionamiento de la entidad (carta de derechos y deberes, códigos, protocolos, manuales, etc.), mediante la reflexión ética sobre los mismos, para garantizar el respeto a los valores éticos y a los derechos de las partes implicadas.

Atender, asesorar y emitir recomendaciones y orientaciones éticas a las personas de la organización (profesionales, personas voluntarias, personas con discapacidad, familiares), en relación a:

- Conflictos de valores personales, de equipos, con agentes externos, etc., que surgen como consecuencia del pluralismo moral.
- Conductas no adecuadas (que no respeten la dignidad y los derechos de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo) que surjan en la organización desde la perspectiva de la ética.
- Situaciones excepcionales en las que deben limitarse derechos de las personas en virtud del bien común.

4.1.

QUÉ HACEN Y QUÉ NO HACEN LOS GRE

Elaborar propuestas de intervención y actuación, como fruto del diálogo y la deliberación, ante situaciones que puedan generar frecuentes y graves conflictos de valores:

- Entre diversos beneficios o riesgos para las personas (por ejemplo: las restricciones...).
- Entre diversos códigos morales (por ejemplo, las atenciones al final de la vida...).
- Entre el bien individual y el bien común (por ejemplo, tratamientos involuntarios para evitar riesgos a terceras personas...).

▶▶▶ Qué no hacen los Grupos de Reflexión de Ética

Los GRE no deben percibirse como un órgano de control, sino todo lo contrario. Suponen un espacio de reflexión, deliberación y construcción ética. Podrán convertirse en el principal apoyo de la organización y sus personas, al explicitar los valores en juego y orientar la actuación de la entidad a partir de los mismos. Por ello, es importante que las personas de la organización asuman que el GRE:

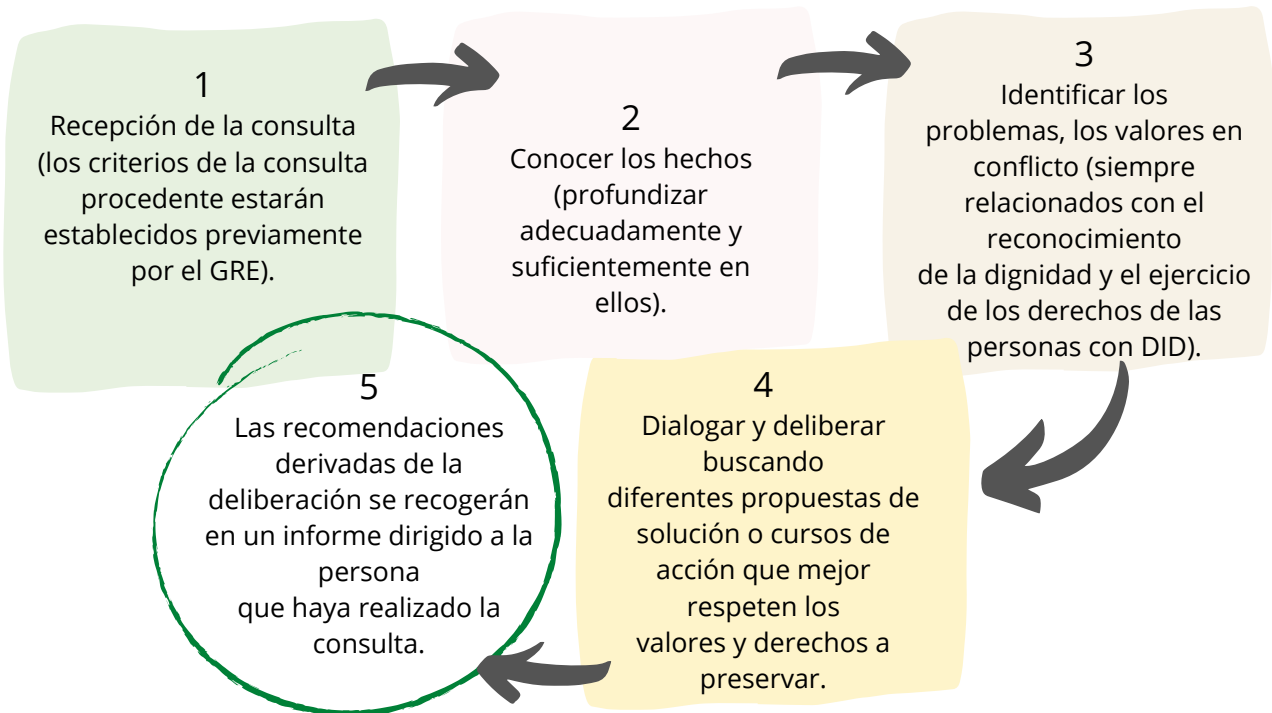
- No toma decisiones vinculantes para la organización (se ocupa de orientar, asesorar...).
- No enjuicia, ni penaliza, ni sirve de cauce para denunciar conductas reprobables.
- No es un recurso jurídico, ni ampara ningún tipo de procedimiento legal.
- No se ocupa de los conflictos laborales, ni de las cuestiones relacionadas con la gestión y organización de los recursos humanos de la entidad y las consecuencias que se derivan de la misma.
- No se ocupa de la gestión económica de la entidad, ni de la asignación de recursos materiales de la entidad como organización a sus diferentes proyectos o servicios.
- No es un Comité de Ética, que tiene valor administrativo. Por tanto, sus recomendaciones no suplen la responsabilidad ética individual, ni de la organización, en las decisiones que tome.



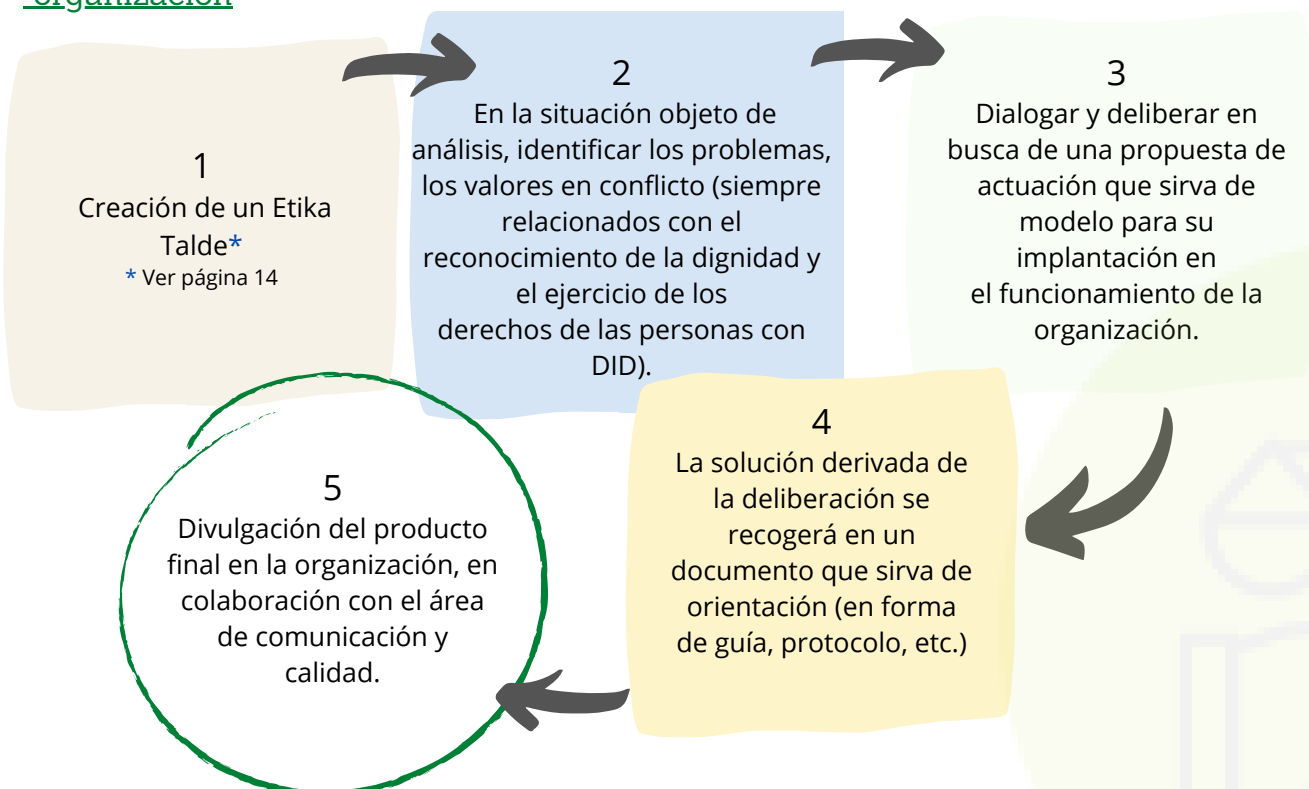
4.1. QUÉ HACEN Y QUÉ NO HACEN LOS GRE

Diagramas de flujo de los procesos principales de funcionamiento de los GRE

Ante una consulta o solicitud de ayuda o asesoramiento



Ante el diseño, la recogida y la divulgación de buenas prácticas en ética de la organización

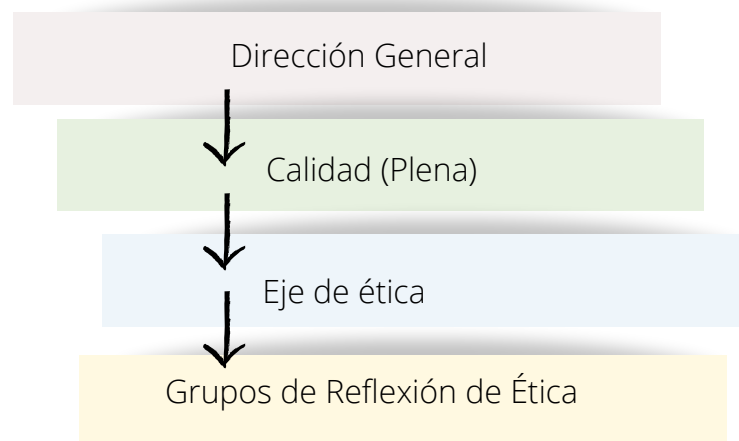


4.2. LOS GRUPOS DE REFLEXIÓN DE ÉTICA EN LA ORGANIZACIÓN

El compromiso de la organización con los GRE

- La apuesta por los GRE es estratégica. Supone una oportunidad de desarrollo y contribución a la calidad de la organización. Es una estrategia que depende del proyecto organizacional de calidad, en su eje de ética.
- En un primer momento, y hasta consolidarse su funcionamiento, se requerirá cierta flexibilidad para adaptar la dinámica de la organización a las necesidades de los GRE (Horarios y lugares de la reunión, establecimiento de la formación inicial...) equilibrando la dedicación personal de los miembros del GRE, con la adaptación de la organización al desarrollo del grupo.
- Dispondrá de los recursos necesarios para garantizar su actividad:
 - Espacios físicos y/o virtuales para las reuniones y las actividades formativas.
 - Una dotación presupuestaria que asegure que puede cumplir su finalidad, lo que requiere:
 - o Asegurar en todos los miembros las horas presenciales de trabajo en horario laboral (o compensar dicha horas de las personas del GRE en atención directa).
 - o Facilitar y dar apoyos para la formación en ética del grupo (cursos, congresos...).
 - o Realizar las acciones definidas por el grupo como necesarias para su funcionamiento (acciones de sensibilización, formación, divulgación, etc.).
 - Un plan de trabajo anual: cronograma de actividades, evaluación de los resultados que estarán alineados con los planes de la organización (estratégico, de calidad, de ética...), etc.
 - Una persona que asuma la secretaría técnica con recursos para responder con calidad y diligencia a las peticiones que lleguen al GRE:
 - o La persona que asuma esta función estará liberada las horas definidas en el plan de trabajo, para dedicarse al GRE.
 - o Esta función podrá ser rotativa. La rotación y la duración de los periodos asumidos serán acordadas por los miembros del GRE.
 - o Se responsabilizará de: la coordinación de las reuniones del GRE; recoger y registrar la información que surja del grupo cuando sea necesario; y gestionar el correo electrónico del GRE, para canalizar consultas y coordinar el grupo.

Los GRE en el organigrama de la organización



Autonomía de los GRE

La ética tiene como característica la necesidad de responsabilizarse en cada situación de las propuestas que propone, para la resolución de los problemas éticos de manera óptima. Su credibilidad y legitimidad se fundamenta en los argumentos y razones en que basa sus posiciones. Es por ello que el GRE debe mantener su autonomía, en las propuestas que determine como beneficiosas para las personas implicadas por sus decisiones. De ahí que deba ser un grupo con las siguientes características:

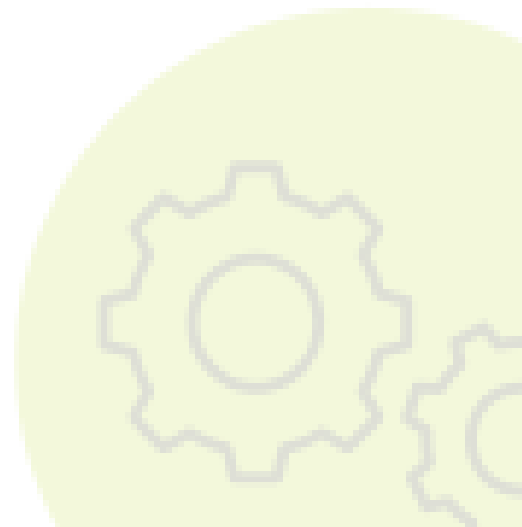
- Autónomo en su gestión y con un plan de trabajo ajustado a sus capacidades (número de reuniones, etc.).
- Dependiendo de sus objetivos y funciones como grupo, podrá tener más autonomía para hacer seguimiento de los casos o las consultas que se le hayan remitido.
- Su trabajo en las deliberaciones internas ha de ser independiente y confidencial. El grupo de reflexión ha de deliberar con total independencia y libertad, siguiendo criterios éticos y sin coacciones ideológicas o de otro tipo.
- Presentará sus informes, con su asesoramiento y recomendaciones, sólo a las personas que lo hayan solicitado.
- Debe informar de sus actividades:
 - A la dirección general
 - A la persona responsable o referente de calidad

Obviamente las propuestas, recomendaciones y actuaciones del GRE deberán seguir los criterios de legalidad y publicidad, de modo que puedan justificar sus recomendaciones cuando sea necesario y no pongan en riesgo legal a los profesionales y a la propia entidad cuando sigan dichas orientaciones o consejos.

Renovación de los GRE

La participación en un GRE requiere un esfuerzo importante, por lo que es necesario que las personas puedan descansar tras unos años de implicación. Además, nuevas perspectivas deben incorporarse, especialmente si la organización desarrolla nuevos proyectos, estrategias o iniciativas, para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad y sus familias. Por lo tanto, conviene renovar los GRE para que su eficacia y calidad sea óptima. Por ello, se plantea:

- Renovación de un mínimo del 30% de las personas que componen el GRE cada 4 años.
- Una persona podría permanecer en el grupo un máximo de 12 años seguidos.
- En la renovación sería conveniente asegurar que:
 - Siempre haya una persona con formación y experiencia consolidada, para asegurar una brújula estable.
 - Tener en cuenta los perfiles (si se va un familiar, que entre otro..).



4.3. COMPOSICIÓN DE LOS GRUPOS DE REFLEXIÓN DE ÉTICA

▶▶▶ Modalidades de GRE y sus composiciones

El Grupo de Reflexión de Ética es un instrumento estable para el desarrollo de la ética en la entidad. Sin embargo, en momentos determinados, podrá desplegarse en comisiones ad hoc, con el objetivo de tratar un tema, problema o aspecto concreto. Estas comisiones específicas nacerán con esa vocación y pondrán fin a su actividad cuando hayan cumplido su cometido. Estas dos modalidades de grupos comparten elementos de composición y se distinguen en otros. Hemos denominado a estas dos modalidades de grupo de reflexión Etika Gunea (grupo principal y permanente) y Etika Talde (comisión específica y temporal).

Etika Gunea (grupo principal y permanente)

- Comisión permanente para el desarrollo de la ética.
- Con objetivos a largo plazo, en sintonía con la estrategia de la organización.
- Compuesto por un mínimo de 6 personas y un máximo de 10. Este número se podrá adaptar en función del tamaño de la entidad.
- Plural en sus perspectivas profesionales: las personas profesionales en él, tendrán diferentes perfiles y roles dentro de la organización:
 - Responsables de servicios o áreas.
 - Coordinadores/as de servicios o áreas.
 - Personas de los servicios de orientación, consultas, acompañamiento.
 - Personas que tengan relación con las familias (trabajador/a social, servicio de apoyo a familias, etc.).
 - Persona con conocimientos sobre evaluación e intervenciones posibles con personas con discapacidad intelectual o del desarrollo (psicólogo/a, educador/a...).
 - Profesionales de atención directa (entre un 40% y 50% del grupo).
 - Posibilidad de incluir: Persona del área de comunicación (por potenciar la sensibilización y la divulgación de la ética) y/o persona de área de calidad (por vincular la calidad organizacional, con la apuesta estratégica de la entidad por el grupo).
 - La inclusión de personas de algunos perfiles profesionales en el grupo (por ejemplo: representantes políticos, representantes sindicales, direcciones generales, etc.) tendrá que ser adecuadamente valorada por cada organización, que deberá velar por que no se condicione el acceso de consultas o la credibilidad de la autonomía de recomendaciones.

- Que incorpora la perspectiva no profesionalizada de las personas destinatarias mayoritarias de su misión a través de la inclusión de:
 - Una persona representante de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo (una persona con discapacidad u otra persona).
 - Una persona representante de los y las familiares de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo (un o una familiar u otra persona, como un o una referente tutelar).
- En el caso de que sean significativas en número o en implicación, incluirá una persona representante de las personas voluntarias de la organización.
- Opcionalmente pueden incluir: Personas externas a la organización o miembros legos, pero comprometidas con su misión.
- Puntualmente puede ser necesaria la incorporación en algunas consultas concretas de personas consultoras externas al grupo (de la propia organización o no), que no participen en la deliberación ética, pero aporten su conocimiento:
 - En aspectos técnicos concretos que es necesario analizar, para un caso o situación.
 - Por necesidad de mayor conocimiento o información en un asunto concreto.

Etika talde (comisión específica y temporal)

- Comisión *ad hoc* para tratar un ámbito concreto (por ejemplo: sexualidad, final de la vida...), por lo que no tiene carácter estable y estructural.
- Con objetivos alcanzables a corto plazo (con fecha de inicio y final de la actividad).
- Compuesto por un mínimo de 4 personas y un máximo de 6. Este número se podrá adaptar en función del tamaño de la entidad.
- Compuesto en un 50% por personas del grupo Etika Gunea.
- Puntualmente puede ser necesaria la incorporación en algunas consultas concretas de personas consultoras externas al grupo (de la propia organización o no), que no participen en la deliberación ética, pero aporten su conocimiento:
 - En aspectos técnicos concretos que es necesario analizar, para un caso o situación.
 - Por necesidad de mayor conocimiento o información en un asunto concreto.



Requisitos en relación a las personas integrantes del grupo

De las propias personas que lo componen

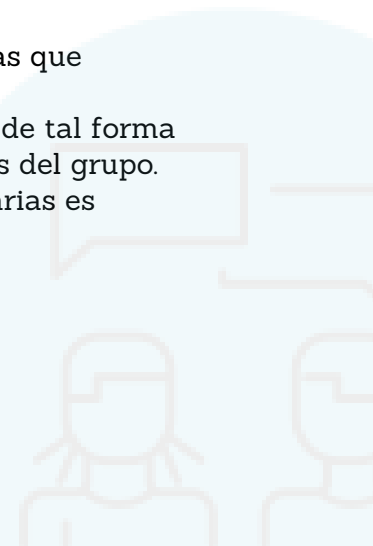
- Acuerdo y compromiso con la misión y la visión de la organización a favor de la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.
- Compromiso con el desarrollo de la ética en la organización y con la mejora de las intervenciones que realiza.
- Compromiso con el grupo respondiendo a las exigencias derivadas de su funcionamiento: participación, preparación previa de las cuestiones a tratar.
- Compromiso de respeto a los componentes del grupo: confidencialidad, respeto a las opiniones diferentes, etc.
- Acuerdo con el objeto y las funciones del grupo.
- Motivación e interés en conocer otras perspectivas y modificar el propio punto de vista; personas dispuestas a dar y recibir.
- Capacidad personal de cierta flexibilidad personal y laboral: la participación requerirá adaptar horarios, formación continua y lecturas, gestionar la obtención de información del caso (reunirse con personas relacionadas con el caso, por ejemplo), etc.

Requisitos de disponibilidad por parte de la organización

- Participación voluntaria y no coaccionada de todos los miembros del GRE.
- Profesionales con estabilidad en la organización.
- Personas con disponibilidad de tiempo y que puedan ser sustituidas en su trabajo, para que su asistencia a las reuniones del grupo esté garantizada (por ejemplo, profesionales de atención directa).

Requisitos formativos y de conocimiento en ética

- La formación básica en ética aplicada es requisito para todas las personas que formen parte del grupo Etika Gunea (30 horas como mínimo).
- Etika Gunea impulsará un plan de formación anual para sus integrantes, de tal forma que la formación sea continua, como apoyo al desarrollo de competencias del grupo.
- La formación a familiares, personas con discapacidad y personas voluntarias es recomendable.



4.4. EL PROCESO DE CREACIÓN DE LOS GRUPOS DE REFLEXIÓN DE ÉTICA

Una vez la creación de los GRE quede asumida en la estrategia de la organización, ésta podrá empezar el proceso de creación. La realidad de las organizaciones es diversa y cada una tendrá que valorar cómo dimensionar la implantación de los GRE, desde este momento inicial. Empezar con una experiencia piloto en un solo centro puede ayudar a planificar y evaluar el desarrollo del grupo de manera más controlada, lo que puede contribuir al éxito de su implantación, si se quiere extender posteriormente a otros centros o servicios de la entidad. En todo caso, cada entidad conoce mejor que nadie su propio contexto, lo que resulta clave en el diseño de la integración y puesta en marcha de los GRE en su seno.

En relación a la convocatoria entre las y los profesionales, familias y personas voluntarias que pueden ser candidatas a formar parte del grupo, es esencial que se parta de una acción de comunicación bien diseñada, que transmita que los GRE obedecen al objetivo de mejorar la calidad en la prestación de apoyos y servicios de la organización, y deje claro los siguientes aspectos: que los GRE no tienen la finalidad de juzgar actuaciones o personas, se insista en su autonomía, y se establezcan criterios claros de selección de sus integrantes.

▶▶▶ Convocatoria

- Diseñar una convocatoria que comunique claramente las prioridades de composición del GRE: perfiles, formación, disponibilidad, motivación, compromisos, etc.
- Utilizar una presentación breve de la iniciativa, que ponga en valor la ilusión, el espíritu de mejora continua, la oportunidad que supone, el camino que se emprende, que es un apoyo (no un lugar para “juzgar”), etc.
- Difundir la convocatoria a través de los canales propios de la entidad (grupos de trabajo, reuniones ad hoc o no específicas, notas internas...).

▶▶▶ Presentación de la iniciativa

Tras la recepción de solicitudes de participación, se podrá celebrar una reunión con las personas candidatas que contextualice más exhaustivamente la iniciativa, liderada por una persona que pueda transmitir:

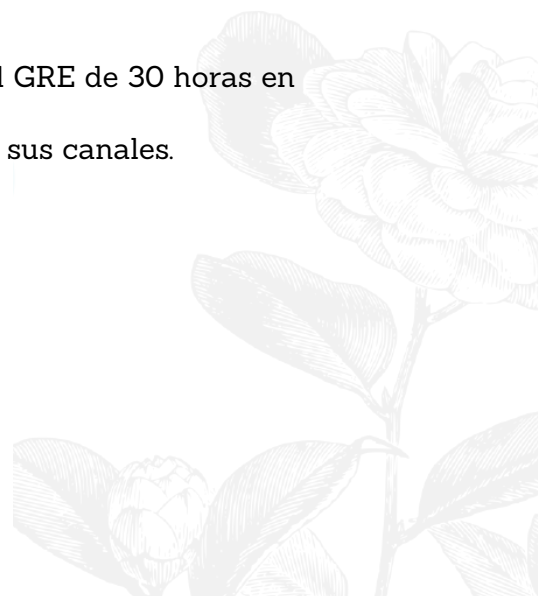
- Qué es la ética.
- Qué es y qué no es un GRE (un sitio para juzgar las actuaciones o para buscar culpables de errores).
- Qué objetivos persigue el GRE en la entidad.
- Las condiciones de la participación de las personas que lo compongan (la dedicación presencial y no presencial, las tareas entre reuniones, los recursos para apoyar la participación de las personas...).

▶▶▶ Proceso de selección de las personas que comprenderán el GRE

- Formación de una comisión de selección del GRE que establezca con claridad los criterios de selección y esté compuesta por: dirección general, dirección de calidad, persona referente en ética, persona representante de los servicios, persona representante de las personas con discapacidad y sus familias.
- Selección de las personas que formarán parte del GRE. Es esencial cumplir los perfiles (si no se logra en la primera convocatoria, hay que volver a convocar).
- Creación de una "bolsa" de personas en lista de espera en caso de bajas, renovación del GRE, etc.

▶▶▶ Creación de los GRE

- Asegurar una formación básica de las personas integrantes del GRE de 30 horas en ética aplicada, en caso de que no la tengan.
- Comunicar la formación del GRE a la organización, a través de sus canales.



- Busquets, E. Ética en servicios de intervención social. En: *Bioètica & Debat*. Esplungues Llobregat: Institut Borja de Bioètica; 2013; 19 (69): p. 11-15.
- Comité de Ética de los Servicios Sociales de Cataluña (2011). Criterios para la constitución de los espacios de reflexión ética en servicios de intervención social. Generalitat de Catalunya, Departamento de Bienestar Social y Familia, Barcelona.
- Gracia D. Ética y calidad asistencial. En: AEPap ed. Curso de Actualización Pediatría 2008. Madrid: Exlibris Ediciones; 2008. p. 95-101.
- Plena inclusión (2006): Código ético. Plena inclusión, Madrid.
- Plena inclusión (2007): Calidad Plena. Plena inclusión, Madrid.
- Ramos, J., Román, B., Hernando, P. (2010) La ética en los servicios de atención a las personas con discapacidad intelectual severa. Cuadernos de la Fundació Victor Grifols i Lucas (21), Barcelona.
- Torres, M. Deliberación moral, procesos grupales y comunidades de práctica: cómo la psicología social y las comunidades de práctica pueden mejorar la toma de decisiones en bioética. En: *Dilemata. Revista Internacional de Éticas Aplicadas*; 2020.