CODI ÈTIC DE L'ENTITAT

Codi Ètic de l'Associació Montseny Guilleries on es fixen els principis, els drets i els deures que han de regular la pràctica dels professionals que treballen amb persones amb discapacitat intel·lectual.

Data elaboració document: Maig 2012.
Data última revisió: novembre 2022
Periodicitat revisió: cada 3 anys.

Camí del Molí, s/n • Apartat de Correus 58 • 17401 **Arbúcies** (Girona) • Tel. 972 86 08 15
www.montsenyguilleries.cat • associacio@montsenyguilleries.cat
NIF: G17053588

I. INTRODUCCIÓ

La finalitat d'aquest codi ètic és definir i fixar els principis, els drets i els deures que han de regular l'exercici dels professionals que treballen amb persones amb discapacitat intel·lectual.
No es tracta de definir cap idea, valor o norma que no estiguin ja assumits per les persones, només pretén recordar el que ja sabem i fer-ho explícit tenint en compte l'especificitat de les relacions humanes de cada pràctica.

I és convenient explicitar un codi ètic perquè el professional que treballa en aquest sector, ha de tractar amb persones amb discapacitat que en alguns aspectes poder ser especialment vulnerables.

Aquest codi es basa en el reconeixement de la dignitat de totes les persones, independentment de les limitacions físiques, intel·lectuals o de qualsevol altre tipus, i del dret als suports necessaris per al seu desenvolupament personal i social, que li permeti assolir la màxima autonomia i independència.

També es pretén amb aquest codi, crear un instrument a partir del qual es vagi construint una determinada identitat professional, fent referència a les actituds, a la manera de ser que convé anar desenvolupant.

L'àmbit d'aplicació d'aquest codi és el de les relacions dels professionals de l'Associació Montseny Guilleries amb les persones amb discapacitat intel·lectual amb les que tracten, amb les seves famílies i representants i entre els mateixos professionals. Sota la denominació de "professional" s'inclouen totes les persones que col·laborin en l'atenció directa o indirecta de les persones amb discapacitat intel·lectual.

Aquest codi ha estat aprovat per l'equip tècnic de l'entitat i estarà subjecte a revisions motivades pels canvis socials, de l'entorn i institucionals que puguin donar-se, amb la finalitat d'actualitzar-lo i validar-lo com una eina de consulta i guia davant els dubtes ètics que es derivin de la pràctica professional.

II:PRINCIPIS GENERALS: RECOMANACIONS I SUGGERIMENTS

1. La dignitat de les persones

Totes les persones sense cap mena de distinció, són dignes de respecte, i les persones amb discapacitat intel·lectual han de veure reconeguts i garantits els drets a la màxima autodeterminació, a la igualtat d'oportunitats i a una vida i una educació de qualitat, en definitiva, un procés mitjançant el qual el sistema general de la societat ha de ser inclusiu a través de l'eliminació de barreres (mentals, socials, físiques, cognitives etc.) sota principis d'accessibilitat universal, disseny per a tothom i ajustaments raonables, etc.

2. La voluntat de servei

Els treballadors amb persones amb discapacitat intel·lectual han de basar la seva professionalitat en la voluntat de servei a la comunitat i a la societat on treballen.

3. Responsabilitat professional

El professional és responsable de les tasques que té encomanades, i per tant, del bon funcionament de l'entitat i de les bones relacions laborals. El compliment i el seguiment del codi ètic per al comunitat laboral és una manera de fer palès el sentit de la responsabilitat professional.

4. La justícia social

Tota persona té dret a una atenció que permeti la seva inclusió social i laboral. Aquest principi ha d'informar les relacions i el servei a les persones amb discapacitat intel·lectual. La discapacitat, com a circumstància en la vida de les persones, és un element més que reflexa la diversitat. Reconèixer-la implica suprimir connotacions interpretatives (prejudicis, estereotips, tractaments paternalistes...) al fet de la discapacitat i actuar des del compromís de la inclusió amb plena igualtat d'oportunitats.

5. Lleialtat amb la persona atesa

La primera lleialtat del professional ha d'ésser envers la persona que atén, lleialtat que es manifesta en mantenir una relació d'ajuda amb la persona.

6. Dret a la intimitat i a la confidencialitat

La intimitat de les persones és un valor bàsic que ha de ser respectat. Especialment aquest valor cal fer-lo explícit i extensiu a les persones més vulnerables a un tracte poc respectuós de la seva privacitat.

7. El llenguatge en el tractament de la discapacitat

La qüestió terminològica és complexa, perquè les paraules comporten significats socials: "les etiquetes". Per això, els professionals han de ser conscients i fer un ús correcte de les paraules amb les que designen la discapacitat i a les persones que la representen. Hi ha una gran varietat d'aquestes paraules que en el fons mostren l'evolució en la recerca d'un llenguatge que no estigmatitzi ni prejutgi.
Actualment existeix una forma generalitzada i amb ampli consens, fins i tot normatiu en el pla internacional, que es considera correcta: parlem de **la discapacitat** i de **persones amb discapacitat**.

Quant al tipus de discapacitat, existeixen discapacitats físiques, sensorials i intel·lectuals. Es fa necessari eradicar terminologia ja obsoleta, paraules com minusvalia, minusvàlid, invàlid, retrassat, incapaç, disminuït, deficient...

8. Neutralitat i objectivitat: diferenciar el valor de la persona de les seves circumstàncies

Evitar connotacions que perpetuen imatges negatives o que predisposen a una mirada condescendent, paternalista o estereotipada.
El tractament correcte implica ser neutral amb els fets, diferenciant allò objectiu: la persona i la seva discapacitat com a elements de la diversitat, sense que s'incloguin judicis de valor o estigmes.

Conèixer la pròpia diversitat que hi ha dins la discapacitat, no donant per segur que totes les discapacitats són iguals, ni que totes les persones amb discapacitat són, viuen, senten i es comporten de la mateixa manera.

II. DEURES DELS PROFESSIONALS

a) En relació amb les persones amb discapacitat intel·lectual

1. Totes les persones amb discapacitat intel·lectual són ciutadans de ple dret, com qualsevol altre, tenen els mateixos drets, que es deriven de la seva dignitat com a persones. Tothom mereix un tracte igual, talment que ningú no s'hagi de sentir mai discriminat per cap raó.

2. Els professionals mai no poden atemptat contra la integritat física i psíquica de les persones amb discapacitat intel·lectual. Els maltractaments, a més d'un delicte, constitueixen una violació de la deontologia professional.

3. El comportament i el llenguatge dels professionals ha d'evitar un tractament que no respecti la intimitat i la dignitat personal o pugui ofendre, o discriminar les persones amb discapacitat.

4. Els professionals fomentaran que la persona amb discapacitat intel·lectual tingui una vida el més normalitzada possible en la seva comunitat.

5. Els professionals vetllaran perquè les seves intervencions contribueixin a la millora de la qualitat de vida de les persones amb discapacitat intel·lectual.

6. Cal fomentar la participació de les persones amb discapacitat en l'elaboració, modificació i control del seu projecte de vida.

7. Cal respectar al màxim la voluntat de les persones amb discapacitat en allò que els pugui afectar sempre i quan no se'n derivi un risc evident per a la seva integritat personal ni per la seva imatge pública.

8. Cal evitar la utilització d'imatges o d'escrits que puguin ser ofensius per a les persones amb discapacitat intel·lectual o ferir la seva sensibilitat.

9. La informació i les dades obtingudes sobre les persones amb discapacitat intel·lectual són confidencials, i només podria fer-se'n ús quan s'hagi acordat prèviament amb la persona i/o amb el seu representant legal.

10. En les actuacions públiques (conferències, tallers, cursos...) els professionals mantindran l'anonimat de les persones amb discapacitat intel·lectual, llevat que hi hagi una autorització expressa en sentit contrari.

11. Les imatges de les persones amb discapacitat intel·lectual i el material gràfic o audiovisual en general només podrà ser exhibit públicament amb el seu consentiment i/o dels seus representants legals.

12. A les investigacions que es realitzen amb persones amb discapacitat intel·lectual cal tenir en compte que prèviament s'ha d'obtenir el consentiment informat dels representants d'aquestes persones i d'elles mateixes si és possible.

a.1) Aplicació de mesures correctores:

Entenem per mesura correctora aquella acció d'autoritat sobre la persona atesa que persegueix modificar una actitud o actuació d'aquesta. Té per tant, una finalitat educativa. Les mesures correctores han de ser necessàries, respectuoses amb la dignitat de la persona, han de ser adequades i proporcionades a allò que es vol aconseguir i a les característiques de la persona, efectives i s'ha de tenir autoritat educativa i institucional per exercir-les.

L'ús de mesures correctores coercitives, com per exemple la força física, està èticament justificat només si reuneix aquests requisits:

- ***Necessitat:*** La força física s'ha d'emprar quan és absolutament necessària i quan ja no hi ha cap altra forma d'intervenció possible.

- ***Excepcionalitat:*** La utilització de la força física ha de tenir un caràcter absolutament excepcional i en cap cas no pot ser considerada una pràctica habitual de la intervenció.

- ***Prevenció i protecció:*** Ha de tenir l'objectiu de protegir a la persona o a terceres persones, o prevenir un mal més gran. En cap cas no pot tenir un caràcter intimidador, punitiu o sancionador, ni causar lesions físiques o emocionals.

- ***Proporcionalitat:*** La utilització de la força física ha de ser sempre mínima i ajustada a les característiques de la persona i a la situació.

- ***Autoritat institucional i educativa:*** La persona que exerceix la força física ha de tenir autoritat per exercir-la. L'autoritat institucional ve atorgada pel reconeixement oficial i en alguns casos no fa falta que sigui reconeguda per l'interlocutor. L'autoritat educativa, en canvi, és una autoritat participada, assumida i vivenciada per la persona, que reconeix en l'altre la capacitat d'ajudar-lo. Aquesta autoritat no és imprescindible quan no hi ha hagut temps suficient d'establir-se i la intervenció és urgent i necessària.

- ***Respecte a la dignitat:*** La utilització de la força física no ha de comportar mai un tracte degradant o humiliant.

- ***Reflexió posterior***: És necessària una reflexió posterior a l'acte de força física de totes les persones implicades, per tal de trobar la relació i el sentit entre la situació generada i l'acció correctora. S'han de cercar estratègies perquè no torni a passar i ha de ser supervisada amb professionals de suport extern. Mai ha de ser silenciada.

b) En relació amb les famílies

13. Totes les famílies han de ser ateses amb el mateix interès i la mateixa disponibilitat professional, sense excepció de persones.

14. Les famílies hauran de rebre tota la informació sobre les característiques dels serveis i dels recursos disponibles, així com sobre els drets i deures que contrauen amb el Centre o Servei.

15. Les famílies o els representats legals seran informats dels canvis que es van produint en la institució, dels nous professionals que estan amb la persona amb discapacitat intel·lectual i de les modificacions administratives que els poden afectar.

16. Les famílies o representants legals hauran d'informar sobre les persones amb discapacitat intel·lectual que estiguin al seu càrrec, tant pel que fa a la seva evolució mèdica, psicològica i social, així mateix, el centre o servei haurà d'informar a les famílies sobre tot allò que fa referència a les seves activitats i objectius com a entitat social que és.

17. Les decisions de les famílies han de ser respectades sempre que estiguin d'acord amb la legalitat vigent i no perjudiquin la integritat de la persona amb discapacitat intel·lectual.

18. La informació obtinguda sobre les famílies és confidencial i ha de ser preservada, excepte en el cas que, del seu coneixement, es derivi una millora de les condicions de vida de la persona amb discapacitat intel·lectual o del benestar familiar.

19. Els professionals procuraran no crear ni mantenir falses expectatives a les famílies.

20. Els professionals no podran acceptar diners dels familiars o representants legals.

c) En relació amb el centre

21. Els professionals procuraran no fer res que pugui danyar la imatge de l'entitat en la qual treballen.

22. Els professionals no duran a terme activitats que puguin ser incompatibles amb les tasques professionals que desenvolupen en el Centre.

23. Els professionals tindran cura del manteniment de les instal·lacions i del material del centre, no fent-ne un ús indegut.

24. Els professionals hauran d'actualitzar la seva formació en bé de l'exercici de les seves funcions i competències. A aquests efectes l'Associació Montseny Guilleries possibilitarà, fomentarà i promourà la formació del seu personal.

25. Els professionals assabentaran dels seus suggeriments a la Direcció, així com de qualsevol anomalia o deficiència observada en el centre.

26. Els professionals no desautoritzaran ni jutjaran públicament el comportament dels altres professionals que treballen al centre.

27. Els professionals no faran servir la informació obtinguda mitjançant la seva activitat professional en el centre per a fins propis o de terceres persones.

d) En relació a la professionalitat dels professionals

28. Els professionals han de vetllar per la qualitat i l'eficiència de la seva intervenció, que s'ha de realitzar a través de procediments i tècniques reconegudes. És per aquest motiu que la formació continuada és un deure ètic, un dret i una responsabilitat de tots els professionals, que l'entitat promourà i facilitarà.

29. La direcció dels serveis ha de vetllar perquè les tasques siguin realitzades per persones que tenen la qualificació i competències requerides.

e) Relacions entre professionals

30. Les bones relacions entre professionals i un clima laboral que propiciï la qualitat i la col·laboració són aspectes cabdals per a la bona pràctica professional. Les condicions laborals són importants per aconseguir-ho, però també ho són el respecte, la cordialitat i la bona educació.

31. És important l'interès per l'activitat professional i bàsic compartir el projecte professional del servei en el qual s'exerceix l'activitat laboral.

32. Les persones són pluridimensionals, per tant, és una exigència professional i ètica que els professionals de diferents àmbits, disciplines i serveis coordinin la seva pràctica professional i coneguin i tinguin en compte el context en què es dóna la intervenció.

33. En l'àmbit professional, els comentaris o denúncia de les males pràctiques que realitzen altres professionals es faran, sense perjudici d'allò assenyalat per la llei, en aquest ordre: primer es faran a la persona afectada, després si s'escau, a l'equip tècnic i per últim si es considera convenient a la direcció.

COMPROMÍS

L'entitat es compromet a donar a conèixer aquest Codi Ètic als professionals, a facilitar les condicions que en possibiliten l'acompliment, a vetllar perquè s'acompleixi i a impulsar un procés de supervisió, actualització i aprofundiment del Codi Ètic.

	CONTROL DE MODIFICACIONS
Data	Objecte de la modificació
Maig 2012	Creació
Juliol 2016	Revisió
Juliol 2019	Revisió
Novembre 2022	Revisió