

Aquest Codi d'Ètica és fruit d'un consens entre els socis, voluntaris i professionals de l'Associació de Paraplègics i Discapacitats Físics de Lleida que han considerat necessari realitzar un Codi Ètic, utilitzat com a guia a l'hora d'interpretar qüestions ètiques relacionades amb la conducta dels diferents col·lectius que hi formen part (socis, voluntaris i professionals) vers els socis/es i usuaris/es, vers l'entitat ASPID i vers els companys de feina.

En el següent codi es parla de principis, actuacions i responsabilitats de l'Entitat, entenent com entitat el conjunt de socis, professionals i voluntaris que formen l'Associació de Paraplègics i Discapacitats Físics de Lleida (ASPID).

Principis, actuacions i responsabilitats que com a Entitat sense afany de lucre oferirà als seus socis/es i usuaris/es quan aquests utilitzin els serveis que ofereix.

INTRODUCCIÓ

Totes les professions tenen una manera de fer que les distingeix d'altres activitats semblants. Aquesta manera de fer integra uns valors que el cos professional transmet com a propis, i els fa evolucionar en sintonia amb els valors socioculturals del moment present d'una societat determinada.

L'Entitat que està al servei del soci/a ha d'integrar aspectes ètics ja que els seus objectius s'orienten a aconseguir uns valors i un bé desitjable per a les persones amb discapacitat i llurs familiars, també utilitzarà els recursos que té la societat o en crearà de nous per respondre a les necessitats i a les aspiracions del col·lectiu.

L'Entitat (socis, voluntaris i professionals d'ASPID) vetllarà pel manteniment de les següents funcions ja descrites en els seus estatuts:

- a) Promoure la integració i participació de les persones amb discapacitat en tots els àmbits socials.
- b) Portarà a terme projectes i programes de coneixement de les necessitats dels persones amb discapacitat per a la seva integració a la societat.
- c) Facilitarà àmbits de discussió social envers els problemes de totes les persones amb discapacitat.
- d) Afavorirà el coneixement social de les capacitats de les persones amb disminució i les mancances i barreres que limiten el seu desenvolupament.
- e) Fomentarà activitats envers les àrees més significatives per a la integració, com són l'educació, el treball, la salut, els serveis socials, l'habitatge, l'accessibilitat, l'oci, l'esport i la cultura.

- f)** Promourà la divulgació en els mitjans de comunicació de tots els projectes i activitats que realitzi l'associació.
- g)** Cooperarà amb altres associacions de persones amb discapacitat que tinguin similars finalitats, especialment les de lesionats medul·lars.
- h)** Mantindrà vies de contacte permanent amb les diferents administracions públiques, a fi i a efecte de presentar propostes que suposin una millora per a la integració social de les persones amb discapacitat en general, així com col·laborar en l'elaboració de mesures i normes legislatives en les respectius àmbits parlamentaris
- i)** L'activitat voluntària adreçada a aconseguir una determinada finalitat és una energia emergent que cal preservar i tenir cura, per assegurar-ne la màxima eficàcia i eficiència i evitar que es malmeti la seva dosi d'altruisme. Per tant, vetllarà per a preservar els drets i deures de les persones, amb discapacitat o sense, que facin tasques de voluntariat en qualsevol àmbit o activitat de l'entitat.

El voluntariat té aquesta condició sense cap tipus de contraprestació. Aquelles persones que hi col·laboren esperant obtenir alguna cosa a canvi, més enllà de la satisfacció de la feina ben feta, no es consideren personal voluntari.

- j)** Fomentarà el contacte amb els professionals de l'entitat, amb la finalitat de garantir l'òptima qualitat en els serveis que es donen. Així com, per a facilitar un entorn el més adequat possible per al desenvolupament de la tasca pròpia dels esmentats professionals.
- k)** L'associació entenen que la base principal de la seva força rau en les persones que hi formen part i en les que, de manera puntual i voluntària, hi col·laboren, raó per la qual cal promoure mitjans, estratègies i tècniques per estimular la participació i la formació del voluntariat que la conforma.
- l)** La participació interna es fomenta en una política informativa constant i regular adreçada a les persones associades sobre la situació de l'associació i les activitats que es duen a terme.
- m)** Vetllar per la sostenibilitat de l'entitat, entenen per sostenible una associació que, amb els recursos propis i els que és capaç de mobilitzar, pot realitzar les activitats que li permetin caminar a la consecució de les seves finalitats. No és sostenible aquella associació que, d'entrada, es planteja que les persones associades no han de col·laborar en el manteniment de l'associació.

Capítols.

- 1.- Principis generals de l'Entitat.
- 2.- Actuacions de l'Entitat.
- 3.- Responsabilitats de l'Entitat envers als socis/es i usuaris/es.
- 4.- La responsabilitat específica dels professionals envers l'entitat .
- 5.- Les relacions entre professionals de l'Entitat.
- 6.- Responsabilitats de l'Entitat envers la societat.
- 7.- L'activitat dels voluntaris.
- 8.- El secret professional de l'Entitat.
- 9.- Els conflictes d'interessos en l'Entitat

CAPITOL 1

Principis generals

La entitat contribuirà al desenvolupament de les persones amb discapacitat mitjançant l'acceptació dels principis bàsics següents considerats en la Declaració Universal dels Drets Humans, els quals tindrà en compte i respectarà en l'exercici del seu funcionament:

- 1.1 DIGNITAT DE LA PERSONA.** Tot ésser humà té un valor, independentment del seu origen, edat, capacitats personals, sexe i creences, i del lloc que ocupa en la societat on viu, i és mereixedor de l'ajut professional específic.
- 1.2 ACCEPTACIÓ. NO-DISCRIMINACIÓ.** L'Entitat, en la seva activitat associativa, voluntària i professional, posa el seu treball al servei de les persones, els grups o les comunitats i els accepta tal com són, sense que això vulgui dir acceptar les seves conductes.

- 1.3 AUTO DETERMINACIÓ.** Tot ésser humà té dret a prendre les seves pròpies decisions i que aquestes li siguin respectades, mentre no interfereixi en el dret dels altres. Per tant, l'Entitat, en la seva tasca associativa, voluntària i professional, informarà als socis/es i usuaris/es de les possibilitats i dels límits de la seva intervenció, dels objectius que hom persegueix, de les seves conseqüències i dels recursos disponibles.
- 1.4 INTIMITAT DE LA PERSONA. CONFIDENCIALITAT.** Tot ésser humà té dret a la seva pròpia intimitat i que l'Entitat en faci un ús responsable de la informació obtinguda en la seva activitat associativa, voluntària i professional. La confidencialitat és una característica essencial de les relacions que s'estableixen entre l'Entitat i el soci/a i usuari/a.
- 1.5 PARTICIPACIÓ.** Tots els éssers humans, individualment o en grup, pertanyen a una comunitat concreta; per tant, tenen dret a participar en la seva organització i han de poder cercar els mitjans adequats per tal de solucionar els problemes que els afecten en l'organització de la vida individual i social.
- 1.6 RESPONSABILITAT I COMPETÈNCIA.** L'Entitat té el deure de posar els seus coneixements i la seva competència associativa, voluntària i professional al servei del treball que li ha estat encomanat, i d'utilitzar de manera justa, i sense fer privilegis, els recursos que li ofereix la societat i en definitiva, les diferents entitats públiques.
- 1.7 DRETS HUMANS.** Respectarà els drets fonamentals dels individus i els grups reconeguts en la Declaració Universal dels Drets Humans de les Nacions Unides, així com els altres acords internacionals que en deriven.

CAPÍTOL 2 ***Actuacions de l'entitat***

- 2.1** Els objectius i la pràctica associativa, voluntària i professional han de ser objecte d'estudi, de reflexió i d'investigació constants.
- 2.2** L'Entitat contribuirà al desenvolupament del col·lectiu de persones amb discapacitat per tal de respondre adequadament a les noves demandes que genera la societat. L'Entitat té el deure d'actualitzar la seva formació.
- 2.3** L'Entitat haurà de respectar els camps associatius, voluntaris i professionals de les diferents disciplines que la integren.
- 2.4** L'Entitat no utilitzarà les relacions professionals en benefici dels seus propis interessos .

CAPÍTOL 3

Responsabilitats de l'entitat envers els socis/es i usuaris/es

L'atenció a les persones, individualment o familiarment, en grups o per interessos comunitaris, com la que dona la nostra entitat, s'ha d'emmarcar en els següents aspectes ètics:

- 3.1** Tots els socis/es i usuaris/es han de ser ateses amb interès, dedicació, equanimitat i honestedat professionals, respectant les seves diferències individuals o grupals. En tot cas, s'ha de donar prioritat a les situacions més greus i urgents.
- 3.2** Informarà als socis/es i usuaris/es de les característiques del servei i dels recursos disponibles, així com dels drets i les obligacions que comporta el seu ús.
- 3.3** El treball professional és per al servei de la persona. Informarà del resultat previsible de la seva intervenció.
- 3.4** El secret professional és un valor i una garantia per a la professió, així com un dret i un deure dels professionals i representants que constitueixen l'Entitat; un dret i un deure que romanen fins i tot després d'haver acabat la prestació dels serveis professionals.
- 3.5** L'Entitat té la responsabilitat d'intervenir davant de les persones o organismes competents els casos d'abús, maltractaments o abandonament de persones amb discapacitat, o qualsevol altra situació que atempti contra els drets humans.
- 3.6** Els treballs d'estudi i de recerca s'han de realitzar tenint en compte les persones amb discapacitat, procurant que els objectius i els resultats repercuteixin en bé dels implicats.

CAPÍTOL 4

La responsabilitat específica dels professionals envers l'entitat

La relació dels diferents professionals amb l'entitat implica :

- 4.1** Conèixer els objectius i la filosofia de l'entitat on treballa i respectar-los, sempre que no vagin en contra dels principis bàsics de seva professió.

- 4.2** Treballar per la imatge corporativa i social de l'entitat, a fi d'afavorir l'eficàcia dels serveis en benefici dels socis/es i usuaris/es dels diferents serveis.
- 4.3** Procurar la formació permanent i la promoció personal.
- 4.4** Tenir en compte que la documentació de treball pertany a la institució; no és propietat del professional o la professional que l'ha elaborada. En tot cas, el soci/a i usuari/a té dret a conèixer la part de la documentació corresponent a la seva història.
- El/la professional ha de tenir en compte els límits i les obligacions del secret professional.
- 4.5** Els diferents professionals hauran d'informar als responsables o a la direcció de l'entitat respecte de les seves tasques, dins dels límits compatibles amb el secret professional i els principis de la professió. No pot revelar tot allò que hagi obtingut confidencialment.
- 4.6** La documentació de treball és confidencial; el seu ús resta limitat per a l'objectiu professional corresponent.
- 4.7** Els professionals establiran un ordre de prioritats amb criteris objectius, en funció de les necessitats detectades en la realitat social del col·lectiu.

CAPÍTOL 5

Les relacions entre professionals de l'entitat

Els deures dels professionals es poden concretar en els punts següents:

- 5.1** La deontologia professional implica no manifestar als socis/es o usuaris/es els possibles desacords amb l'actuació d'altres professionals.
- 5.2** En el cas que sigui convenient la intervenció de més d'un o una professional, s'han de coordinar i determinar les funcions de cadascú.
- 5.3** En el cas d'haver de seleccionar nous professionals, s'ha de fer de manera equitativa i d'acord amb criteris previs, clars i explícits.
- 5.4** Els diferents professionals, que constitueixen l'entitat, compartiran nous coneixements obtinguts a través de la recerca i l'experiència pel benefici del col·lectiu de persones amb discapacitat.
- 5.5** Han de documentar el treball realitzat a fi que pugui ser transferible i així evitar molèsties innecessàries a la persona usuària

- 5.6** Limitarà les informacions donades altres professionals a aquells elements que consideri indispensables per a aconseguir l'objectiu comú, respectant el secret professional.
- 5.7** Quan un/a professional conegui que un altre o una altra professional de l'entitat incompleix les normes del codi deontològic, ha de comunicar-ho per escrit a la Junta Directiva de l'Associació de Paraplègics i Discapacitats Físics de Lleida, que és la que representa a tots els socis/es de l'Entitat.
- 5.8** Els professionals de l'Entitat han de tenir present que la documentació és un material bàsic d'estudi que aporta elements útils per a adequar la política social de l'entitat a les necessitats reals del col·lectiu.

CAPÍTOL 6

Responsabilitats de l'entitat envers la societat

- 6.1** Participar en el desenvolupament de les persones amb discapacitat en la societat, cooperar en la prevenció de les desigualtats socials i en la millora de la qualitat de vida.
- 6.2** Contribuir a augmentar les oportunitats de progrés de les persones amb discapacitat i potenciar i respectar sempre llurs drets.
- 6.3** Promourà el desenvolupament de les lleis i les polítiques que tendeixin a millorar les condicions socioeconòmiques generals i en especial de les persones amb discapacitat.
- 6.4** Denunciar les causes socioeconòmiques que generin situacions de desigualtat, marginació i exclusió social vers el col·lectiu de persones amb discapacitat.
- 6.5** Promourà les condicions que fomentin el respecte a la diversitat de cultures, de persones i grups, i facilitarà una comunicació positiva entre les persones amb discapacitat i la comunitat a la qual pertanyen, procurant la participació dels mateixos interessats.

CAPÍTOL 7

L'activitat dels voluntaris

- 7.1** Els voluntaris que participin en les activitats de la entitat, es responsabilitzaran del compromís que assumeixen.

- 7.2** L'entitat ha de garantir, en tot moment, la seguretat i els mitjans necessaris, perquè els voluntaris puguin realitzar la seva tasca amb les màximes garanties possibles.
- 7.3** L'entitat retribuirà als voluntaris la quantitat econòmica necessària per a compensar les despeses directes, que aquests hagin tingut per a la realització de la seva activitat voluntària. Aquest acte es produirà amb la prèvia presentació dels documents justificatius ja siguin factures o rebuts.

CAPÍTOL 8

El secret professional de l'entitat

- 8.1** El secret professional és un valor i una garantia per a les professions. El soci/a i usuari/a ha de tenir la certesa que es respectarà la seva intimitat.
- 8.2** El secret professional és un deure pels professionals de l'Entitat i un dret del soci/a i usuari/a. El secret professional continua després de finalitzada la prestació del servei professional. Per tant, la interrupció de la relació professional o la mort de la persona usuària no eximeix del deure de guardar-lo.
- 8.3** Tant la recollida com la comunicació de dades s'han de restringir a les necessitats de l'actuació professional.
- 8.4** No es poden donar a conèixer dades del soci/a i usuari/a sense la seva autorització, llevat que aquesta tingui la declaració d'incapacitat. En aquest cas serà el seu tutor legal que decideixi..
- 8.5** La informació demanada al professional a efectes estadístics, de planificació o per altres motius, ha de ser facilitada sense les dades identificatives dels socis/es i usuaris/es.
- 8.6** El sistema d'informatització de les dades contingudes en els historials, les fitxes, els expedients o els informes ha de garantir el dret a la intimitat del soci/a i de la persona usuària; per tant, aquesta informació s'ha de restringir als professionals i a les professionals directament implicats.

Casos en què no es viola el secret professional:

- a)** Per realitzar l'activitat professional en equip interdisciplinari sempre que el que es reveli sigui necessari per a la intervenció professional .
- b)** Si mantenir el secret professional perjudica terceres persones.

- c) Per evitar una lesió injusta i greu que el fet de guardar el secret professional podria causar al professional o la professional, o a una tercera persona.
- d) Quan el/la professional en sigui rellevat pel mateix soci/a i usuari/a. Aquest acte ha de constar per escrit al Comitè Ètic d'ASPID.

El professional i representant de l'Entitat perjudicat pel fet de mantenir el secret professional ha de comunicar-ho per escrit al Comitè Ètic d'ASPID per tal d'obtenir la defensa i la protecció en la seva actuació.

CAPÍTOL 9

Els conflictes d'interessos en l'Entitat

9.1 Concepte conflicte d'interès en l'organització

Es defineix com conflicte d'interès, quan un membre de l'òrgan de govern o bé treballador de l'organització, té un interès personal o particular que pot influenciar-li a l'hora de prendre una decisió o actuació en l'acompliment del seu càrrec i que a la vegada significa un perjudici en vers els interessos de l'entitat.

No es pretén prohibir l'existència de relacions entre l'entitat i terceres parts relacionades amb l'òrgan de govern, treballadors o altres individus o grups relacionats amb l'organització els interessos de la qual puguin coincidir en la realització d'alguna activitat conjunta (dualitat d'interès i no conflicte). Però si exigeix, no obstant això, davant la possibilitat d'alguna de les situacions assenyalades, l'obligació de posar-lo en coneixement del comitè ètic per a que decideixi si existeix dit conflicte d'interès, i que la persona o persones involucrades no participin en el procés de presa de decisions.

9.2 Existència de un conflicte d'interès en l'organització

Segons la Llei 4/2008 relatiu a les Persones Jurídiques (Llei d'Associacions i Fundacions Catalanes), en el seu article 312-9 defineix el conflicte d'interès: "S'equipara a interès personal, a l'efecte d'apreciar l'existència d'un conflicte d'interessos, entre les següents persones:

- a) En cas que es tracti d'una persona física, el del cònjuge, el d'altres persones amb qui s'estigui especialment vinculat per vincles d'afectivitat, el dels seus parents en línia recta sense limitació i en línia col·lateral fins al quart grau de consanguinitat o el segon d'afinitat, i el de les persones jurídiques en les quals s'exerceixin funcions d'administració o amb les quals es constitueixi, directament o per mitjà d'una persona interposada, una unitat de decisió, d'acord amb la legislació mercantil.
- b) En cas que es tracti d'una persona jurídica, el dels seus administradors o apoderats, el dels socis de control i el de les entitats

que formin amb la mateixa una unitat de decisió, d'acord amb la legislació mercantil.”

Els membres de la Junta Directiva si s'escau, haurien d'abstenir-se d'assistir i d'intervenir en les deliberacions que afectin a assumptes en els quals es trobin interessats i, molt particularment, en totes les relatives a la seva reelecció o cessament.

Es procurarà evitar les relacions i operacions comercials entre la Associació i els membres de la Junta Directiva o, si escau, l'equip directiu. Quan existeixin, haurien de ser comunicades al Comitè Ètic i haurien de ser aprovades pel mateix.

Els membres de Junta Directiva haurien de comunicar a l'òrgan de govern i al comitè ètic la seva participació en organitzacions que treballin en el mateix sector d'activitat. Serà el Comitè Ètic quin serà l'encarregat d'avaluar aquesta dada i jutjar si existeix un conflicte d'interessos que pugui dur a recomanar el cessament o baixa de la Junta Directiva.

9.3. Procediment per la posada en coneixement de l'existència d'un conflicte d'interessos.

- a) Comunicació: La persona o persones que tinguin coneixement de la possible existència d'un conflicte d'interès propi o d'altre membre de l'entitat, haurien de posar-lo en coneixement del President de l'entitat, aportant a la vegada les proves o arguments necessaris per a verificar si existeix o si podria semblar que existeix dit conflicte d'interès.
- b) Determinació de si existeix o podria semblar que existeix un conflicte d'interès: El President de l'entitat posarà en coneixement del Comitè Ètic el fet que se li ha comunicat, exposarà el cas amb totes les dades possible i inclòs s'escoltarà a la persona interessada. Posteriorment aquesta persona abandonarà la reunió i es discutirà i decidirà si es considera que existeix o podria semblar que existeix aquesta situació de conflicte d'interès.

9.4. Procés de presa de decisions:

El procés per a la presa de decisió, sempre es realitzarà en Comitè Ètic i seguirà la següent metodologia:

- a) La persona interessada realitzarà una presentació exposant les seves raons per a la contractació o l'acord al que es pretén arribar. Posteriorment aquesta persona abandonarà la reunió.
- b) El President del Comitè Ètic, a part dels membres d'aquest òrgan podrà convocar a la reunió una o diverses persones desinteressades per a proposar alternatives a la transacció o contractació o la situació que anés de l'opció presentada per la persona interessada.

- c) Posteriorment el Comitè Ètic haurà de decidir si algunes de les alternatives proposades pot ser igual o més beneficiosa que aquella que pot suposar un conflicte d'interès.
- d) Si cap de les alternatives proposades millora les condicions de la presentada per la persona interessada s'haurà de decidir per majoria dels membres desinteressats si se segueix endavant amb la contractació o acord.

9.5. Incompliment de la política de conflicte d'Interès:

- a) Si el Comitè Ètic té coneixement d'un possible incompliment de la política de conflicte d'interès haurà d'informar al membre sobre les raons per a creure que s'ha incomplert aquesta política i permetre a la persona afectada que exposi el seu punt de vista sobre la situació.
- b) Si, després de l'anterior, el Comitè Ètic decideix que no s'ha seguit el procediment adequat o no s'ha informat d'un conflicte d'interès, ja sigui real o potencial, es prendran les mesures adequades, podent arribar a l'expulsió de la persona de l'òrgan de govern.

9.6. Arxiu i registre dels conflictes d'interès que es generin, el procés seguit i la seva publicació.

Les actes de les reunions del Comitè Ètic, contindran:

- a) Els noms de totes les persones que han intervingut des del començament del procés amb un resum de les seves intervencions.
- b) Les alternatives estudiades a la transacció o acord proposat per la persona interessada.
- c) Les raons per les quals s'ha decidit continuar amb aquesta transacció o acord.
- d) L'acord arribat i la votació final.

Anualment el Comitè Ètic haurà de revisar i emetre un informe que justifiqui que les transaccions, contractacions, acords, etc. realitzats en els quals s'ha produït o semblava que es podia produir un conflicte d'interès, encara es justifiquen per les seves condicions beneficioses per a l'entitat en detriment d'altres possibilitats que no suposarien conflicte d'interès.