

INTRODUCCIÓ

Davant el context social actual, on la societat és canviant i on els avenços de tota mena són constants, la nostra entitat amb l'objectiu de continuar garantint que les persones estiguin al centre de la nostra acció, du a terme una revisió del Codi Ètic de l'organització per adaptar-lo als nous temps i per a que esdevingui un marc de referència del que volem ser, amb coherència amb la missió, visió i els nostres valors actuals i, en definitiva, assegurar una bona pràctica guiada pels nostres principis ètics.

La Junta Directiva de l'Associació ASPID, considera necessari fer visible i explicitar quins són els valors que guien i orienten la tasca de la nostra organització acord amb la nostra missió i objectius fundacionals. L'explicitació d'aquests valors ha de servir com referència i com a guia a l'hora d'orientar actituds, prendre decisions i interpretar qüestions ètiques relacionades amb la conducta dels diferents actors que hi formen part (socis/es, voluntaris/es i els/les professionals).

Es tracta del model d'actuació de l'entitat, que es deriva dels seus principis per fixar criteris i orientacions pràctiques, tant per al funcionament intern de l'entitat com per a la seva activitat externa.

PREÀMBUL

El Codi Ètic ens orienta sobre com ha de ser la manera de fer; determina com ha de ser la relació dels/les professionals entre si, així com la relació amb les persones que atenem, les famílies, els/les ciutadans/es, les organitzacions i amb la societat en general.

L'Assemblea General de Sòcis/es és la responsable de l'aprovació del present Codi Ètic, i és el Comitè Ètic a qui competeix vetllar pel seu compliment i vigència. Analitzarà, valorarà i executarà la presa de decisions davant de conflictes ètics a nivell d'organització que sorgeixen en el si de l'entitat i que estiguin relacionats amb el Codi Ètic.

L'Entitat crearà Espais de Reflexió en Ètica amb la finalitat de que siguin un espai per a l'anàlisi i l'assessorament sobre qüestions ètiques assistencials, i que estaran al servei de tota la comunitat que forma part de l'entitat (socis/es, usuaris/es de serveis, familiars, professionals, voluntaris/es) per tal de contribuir a millorar la qualitat assistencial.

Regularment i/o amb caràcter anual els Espais de Reflexió en Ètica informaran a la Junta Directiva i/o al Comitè Ètic sobre la seva activitat i accions desenvolupades.

IDENTITAT D'ASPID

Missió actual (Pla Estratègic 2017-2020):

"Treballem amb l'objectiu d'afavorir la qualitat de vida de les persones, especialment aquelles amb discapacitat i/o situació de vulnerabilitat social; oferint eines i suports centrats en la persona i que afavoreixen el seu desenvolupament integral".

L'Entitat (formada per Junta Directiva, persones associades, voluntaris/es 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) Dur a terme projectes i programes de coneixement de les necessitats dels persones amb discapacitat per a la seva integració a la societat.
- c) Facilitar àmbits de discussió social envers els problemes de totes les persones amb discapacitat.
- d) Afavorir el coneixement social de les capacitats de les persones amb disminució i les mancances i barreres que limiten el seu desenvolupament.
- e) Fomentar 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) Promoure la divulgació en els mitjans de comunicació de tots els projectes i activitats que realitzi l'associació.
- g) Cooperar amb altres associacions de persones amb discapacitat que tinguin similars finalitats, especialment les de lesionats medul·lars.
- h) Mantenir 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) Prestar serveis de naturalesa social, sanitària, i/o laboral a persones amb discapacitat física, sensorial, orgànica, intel·lectual, sord-ceguesa, malaltia mental, així com persones amb risc d'exclusió.

Els valors:

Empatia

Comunicació

Respecte

Confiança

Capítols.

- 1.- Principis generals de l'Entitat
- 2.- Responsabilitats de l'Entitat envers les persones sòcies i usuàries
- 3.- Responsabilitat de l'Entitat en vers els professionals i voluntaris
- 4.- Responsabilitats de l'Entitat envers la societat, el tercer sector i proveïdors
- 5.- El Comitè Ètic
- 6.- Els Espais de Reflexió en Ètica a ASPID

CAPITOL 1

Principis generals d'actuació

L'Entitat promourà el desenvolupament integral de les persones amb discapacitat i/o amb vulnerabilitat social mitjançant l'acceptació dels principis bàsics generals següents, els quals tindrà en compte i respectarà en l'exercici de la seva activitat:

1.1 IGUALTAT I NO-DISCRIMINACIÓ

Entenem la igualtat com l'exigència de tractar a tothom amb la mateixa consideració, consisteix en no discriminar la persona per raó de sexe, edat, ètnia, creences, llengua, orientació sexual, situació econòmica, limitacions físiques o psíquiques. Així mateix, la igualtat comporta vetllar per la participació i la igualtat d'oportunitats entre les persones, per tant, han de ser igualment considerats, valorats i afavorits, els comportaments, aspiracions i necessitats de totes les persones.

1.2 ACCEPTACIÓ I RESPECTE

L'Entitat, en la seva activitat, ha de mantenir una actitud oberta, capaç d'acceptar la diversitat de la societat que ens envolta, i de respectar que altres pensin o actuïn diferentment als altres, sempre i quan no atemptin contra els drets de les persones.

1.3 DIGNITAT

La dignitat és el dret innat de les persones a ser tractades de manera justa i a reconèixer la seva vàlua en tant que humans.

1.4 AUTONOMIA I AUTODETERMINACIÓ

Tot ésser humà té dret a prendre les seves pròpies decisions i que aquestes li siguin respectades, sempre i quan no interfereixin en els drets de la resta de persones, a la vegada assumint les conseqüències de les mateixes. Per tant, l'Entitat, en la seva tasca, ha d'esdevenir un suport i no una substitució en la presa de decisions, informant 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.

1.5 INTIMITAT I 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, mantenint la confidencialitat de tota la informació relacionada amb la seva vida personal. Ha de ser una característica essencial de les relacions que s'estableixen entre l'Entitat i les persones associades, de les usuàries dels serveis i dels/les professionals.

1.6 PARTICIPACIÓ I INCLUSIÓ

Tots els éssers humans pertanyen a una comunitat concreta, en la que tenen dret a participar plenament en la vida social i en la seva organització, cercant els mitjans adequats per solucionar els problemes que els afecten en l'organització de la vida individual i social.

1.7 COMPETÈNCIA

L'Entitat té el deure de posar els seus coneixements i la seva competència (entesa com la capacitat de realitzar una activitat de manera correcta, amb afany de millora i en la cerca de l'excel·lència) en la seva activitat, utilitzant de manera justa, i sense fer privilegis, els recursos que li ofereix la societat i en definitiva, les diferents entitats públiques.

La competència requereix formació continuada per a mantenir els coneixements teòrics, les habilitats pràctiques i les actituds ètiques adequades per a desenvolupar una tasca professional.

1.8 RESPONSABILITAT

La responsabilitat és la capacitat d'una persona de ser la causa dels propis actes i assumir-ne les conseqüències. Ser responsable vol dir haver de respondre davant els altres de la pròpia conducta.

1.9 TRANSPARÈNCIA

La transparència consisteix en fer pública i accessible la informació necessària sobre la seva gestió, possibilitant que els grups d'interès hi puguin participar.

1.10 DRETS HUMANS

Respectarà els drets fonamentals dels individus i els grups reconeguts en la Declaració Universal dels Drets Humans, la Convenció Internacional sobre els Drets de les persones amb Discapacitat i la Declaració Universal dels Drets dels Infants, així com els altres acords internacionals que se'n deriven.

CAPÍTOL 2

Responsabilitats de l'Entitat envers les persones sòcies i usuàries

L'atenció a les persones, individualment o familiarment, en grups o per interessos comunitaris, són els subjectes preferencials de tota l'actuació de l'entitat, i ha de respondre als següents aspectes:

2.1 Totes les persones sòcies i usuàries han de ser ateses amb interès, dedicació, equanimitat i honestedat professional, respectant les seves diferències individuals o grupals.

2.2 Informarà a les persones sòcies i usuàries de les característiques del servei i dels recursos disponibles, així com dels drets i les obligacions que comporta el seu ús.

2.3 El treball professional estarà al servei de la persona, esdevenint aquesta el nostre centre d'acció. S'informarà a la persona i es facilitarà els mitjans i suports oportuns per a que la persona pugui decidir i deliberar sobre els seus objectius personals.

2.4 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. Davant de dubtes ètics relacionats amb el secret professional, l'Entitat disposarà d'assessors externs especialitzats així com els Espais de Reflexió en Ètica per determinar l'actuació a emprendre en cada cas.

2.5 L'Entitat té la responsabilitat d'intervenir davant de les persones o organismes competents en casos d'abús, maltractaments o abandonament de persones amb discapacitat, o qualsevol altra situació que atempti contra els drets humans. En aquests casos, es posarà en coneixement dels Espais de Reflexió en Ètica i el Comitè d'Ètica de l'Entitat per determinar l'actuació a emprendre.

2.6 L'Entitat establirà canals, espais i processos de participació per part de les persones ateses en els diferents serveis desenvolupats.

2.7 Els/les professionals que es trobin davant d'una possible situació de conflicte d'interessos o bé coneguin d'aquesta situació en d'altres professionals de l'entitat (disposició d'un interès personal o particular que pugui influenciar-la a l'hora de prendre una decisió o actuació en l'acompliment del seu càrrec i que a la vegada significa un perjudici envers els interessos de l'Entitat), hauran de comunicar-ho davant dels Comitè d'Ètica per determinar quina és l'actuació a emprendre.

CAPÍTOL 3

La responsabilitat de l'Entitat envers els/les professionals i les persones voluntàries

Els/les professionals de l'entitat i les persones voluntàries actuaran d'acord amb la missió, assumint, amb voluntat de servei, les responsabilitats encomanades, el qual implicarà:

3.1 L'Entitat donarà a conèixer els objectius fundacionals, la filosofia de l'entitat i el Codi Ètic i Documents de Funcionament Intern, als/les professionals i als voluntaris i voluntàries. A la vegada afavorint accions per a promoure la cohesió i afinitat en vers la missió de l'organització.

3.2 L'Entitat vetllarà per millorar, dia a dia, les condicions de treball de totes les persones que la conformen, i procurarà que aquest sigui un espai de creixement personal.

3.3 L'Entitat facilitarà i promourà la formació permanent i continuada als/les professionals i voluntaris/es per al desenvolupament de les seves funcions.

3.4. L'Entitat vetllarà per a que als serveis que es presten siguin duts a terme per professionals amb la competència necessària i la qualificació adequada.

3.5 L'Entitat preveurà i promourà mecanismes de participació dels/de les professionals i voluntaris/es, possibilitant la informació i els espais de comunicació als diferents nivells (Àrees, Departaments i Equips de l'entitat).

3.6 L'Entitat vetllarà per a garantir la igualtat d'oportunitats en els processos de selecció, promoció i formació, promovent especialment la incorporació laboral de persones amb discapacitat. Altrament, incorporarà la perspectiva de gènere en la seva actuació.

3.7 L'Entitat ha de garantir, en tot moment, la seguretat i els mitjans necessaris perquè els/les voluntaris/es puguin realitzar la seva tasca amb les màximes garanties possibles.

3.8 L'Entitat facilitarà els mitjans per a que els/les professionals i voluntaris/es puguin fer una correcta aplicació de la normativa de protecció de dades aplicable en cada moment.

3.9 L'organització del treball que promourà l'Entitat s'organitzarà a partir de objectius específics orientats a la missió de l'organització, i establint processos de treball amb estàndards i controls de qualitat que farà prevaldre la millor atenció possible a les persones usuàries.

3.10 L'Entitat vetllarà i fomentarà el treball interdisciplinari dins dels diferents serveis, incidint per a una bona coordinació interna i comunicació entre els/les diferents professionals i persones voluntàries.

CAPÍTOL 4

Responsabilitats de l'entitat envers la societat, tercer sector, administracions i proveïdors

L'Entitat contribuirà al desenvolupament integral del col·lectiu de persones amb discapacitat i/o vulnerabilitat social per tal de respondre adequadament a les noves demandes que genera la societat. Els objectius i la pràctica associativa, voluntària i professional han de ser objecte d'estudi, de reflexió i d'anàlisis constants.

4.1 L'Entitat promourà el desenvolupament de les persones amb discapacitat i/o vulnerabilitat social i la millora de la seva qualitat de vida, i a l'hora cooperarà en la prevenció de les desigualtats socials i contribuirà a augmentar les oportunitats de progrés de les persones, potenciant i respectant sempre llurs drets.

4.2 L'Entitat treballarà per facilitar la participació de les persones amb discapacitat i/o vulnerabilitat social en els diferents àmbits de les comunitats.

4.3 L'Entitat donarà suport al desenvolupament de lleis i polítiques que tendeixin a millorar les condicions socioeconòmiques de la societat en general i especialment aquelles concretes de les persones amb discapacitat.

4.4 L'Entitat haurà de generar consciència social, entesa com el coneixement que tenim sobre l'estat dels altres membres que integren la societat. La consciència social suposarà entendre les necessitats de l'altre i pretén cooperar a través de diferents mecanismes socials.

4.5 L'Entitat denunciarà les causes socioeconòmiques que generin situacions de desigualtat, marginació i exclusió social vers el col·lectiu de persones amb discapacitat i/o vulnerabilitat social.

4.6 Promourà les condicions que fomentin el respecte a la diversitat de cultures, persones i grups, tot facilitant la cohesió comunitària.

4.7 L'entitat, com entitat del tercer sector social, reconeix l'heterogeneïtat de les entitats socials del nostre entorn. Tenint en compte la convergència de finalitats i caràcters d'aquestes organitzacions, es farà necessari establir relacions basades en cooperació i diàleg, fomentant el treball en xarxa i actuant amb lleialtat.

4.8 L'Entitat treballarà conjuntament amb administracions públiques i privades, reconeixent la necessitat d'aquestes. Les administracions finançadores no han de ser un factor condicionant que limiti la nostra missió, per tant, paral·lelament desenvoluparà altres vies de finançament propi per complir els seus fins.

4.9 L'Entitat disposarà de processos d'adquisició de béns i serveis, transparents i sota criteris objectius i imparcials, procurant en la mesura de la possible establir relacions amb proveïdors que treballin amb valors més propers als nostres.

4.10 Els membres de la Junta Directiva d'ASPID que es trobin davant d'una possible situació de conflicte d'interessos o bé coneguin d'aquesta situació en d'altres membres de la Junta Directiva de l'entitat (disposició d'un interès personal o particular que pugui influenciar-la a l'hora de prendre una decisió o actuació en l'acompliment del seu càrrec i que a la vegada significa un perjudici envers els interessos de l'Entitat), hauran de comunicar-ho davant dels Comitè d'Ètica per determinar quina és l'actuació a emprendre i que la persona involucrada no participi en la presa de decisió.

El procediment per la que es gestionarà la existència d'una situació de conflicte d'interessos serà segons la recollida en l'annex del Codi ètic.

CAPÍTOL 5

El Comitè Ètic d'ASPID

5.1 El Comitè Ètic d'ASPID és un òrgan de decisió i arbitratge, privat i independent, encarregat de resoldre els escrits, contenciosos, conflictes i qualsevol altre acte elevat a l'esmentat Comitè que vetlla pel compliment dels principis i criteris d'ètica de l'Associació de Paraplègics i Discapacitats Físics de Lleida (ASPID).

5.2 Les funcions són:

- ✓ Com a organisme de defensa de l'ètica associativa, defensarà les bones pràctiques associatives així com dels òrgans de l'entitat
- ✓ El Comitè pot pronunciar-se sobre el contingut de qualsevol actuació que s'emprenqui dins del camp associatiu o afecti directament o indirectament les pràctiques associatives
- ✓ Actuarà davant de situacions de conflicte d'interès dins dels membres de l'organització i/o Junta Directiva

5.3 El Comitè d'Ètica disposarà d'un reglament on s'estableixen les seves funcions, la composició i membres, i quin serà el seu funcionament.

CAPÍTOL 6

Els Espais de Reflexió en Ètica a ASPID

6.1 Els Espais de Reflexió en Ètica són un espai consultiu de caràcter multidisciplinari per a l'anàlisi, formació i assessorament sobre qüestions ètiques, estant al servei de tota la comunitat que forma part de l'entitat (persones associades, usuaris/es dels serveis, voluntaris/es, professionals i familiars) per tal de contribuir en la millora de la qualitat assistencial.

6.2 Les funcions:

- ✓ Fomentar la formació i la reflexió ètica en la intervenció professional de l'organització
- ✓ Analitzar i revisar els protocols assistencials de l'entitat des d'una perspectiva ètica
- ✓ Ajudar a analitzar casos, assessorar i facilitar el procés de deliberació en la presa de decisions en situacions de conflicte ètic entre les persones implicades en l'àmbit assistencial

6.3 Els Espais de Reflexió en Ètica disposaran d'un reglament on s'estableixen les seves funcions, la composició i membres, i quin serà el seu funcionament.

ANNEX:

PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ DAVANT CONFLICTES D'INTERESSOS DINS L'ORGANITZACIÓ (Aprovat Junta Directiva 9 gener 2023)

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.

Procés de comunicació:

- 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 i la persona Coordinadora Serveis a les Persones, 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 i la persona Coordinadora Serveis a les Persones 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.

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.

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.

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.