

**Fundació
Topromi**

Fundació Taller Ocupacional
Promoció Minusvàlids.
Fundació Privada

Código Ético de los Profesionales de la Fundación Taller Ocupacional Promoción de Minusválidos, Fundación Privada.

Fundació Topromi

Al servicio de la persona con discapacidad intelectual
Centro Ocupacional
Centro Especial de Empleo

ÍNDICE

- I. Prólogo
- II. Introducción
- III. Ámbito de aplicación
- IV. Normas éticas de los profesionales
- V. Consideraciones finales

I. PRÓLOGO

La Fundación Taller Ocupacional Promoción de Minusválidos, Fundación Privada, TOPROMI es una entidad social sin ánimo de lucro que tiene como **misión** contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas adultas con discapacidad intelectual, facilitando a sus usuarios y / o trabajadores una atención diurna de tipo re-habilitador integral a través de un conjunto de actividades en las que participan directamente y que posibilitan la integración social y laboral de estas personas en la comunidad a la que pertenecen.

La **visión** es la investigación y el avance continuo hacia la inclusión social, previendo las necesidades de las personas con discapacidad, apoyando su autonomía y desarrollo continuo. La Fundación quiere ser un referente en la calidad, quiere alcanzar el reconocimiento social y la excelencia en los servicios y productos que ofrece a sus usuarios y clientes, teniendo en cuenta las necesidades cambiantes de las personas.

Los **valores** sobre los que se basan las actuaciones y los principios éticos de la Fundación son:

Profesionalidad: trabajo transparente de acuerdo con la ética y el respeto a la persona.

Calidad: satisfacción de los usuarios y clientes con los servicios y/o productos que la Fundación ofrece teniendo en cuenta la mejora continua y la innovación.

Empatía: profundizar en los sentimientos y motivos del otro.

Transparencia: transmisión de la información clara y disponible para todos.

Solidaridad: Favorecer la cooperación ante los problemas comunes.

Eficiencia y sostenibilidad: Optimización de los recursos en gestión de servicios y productos.

Normalización e integración social: Participación de la persona con discapacidad en todos los ámbitos sociales y estructuras comunes: trabajo, educación, salud, ocio, cultura, servicios sociales.

Formación continua: Los aprendizajes considerados como una herramienta de satisfacción y autoestima incalculable.

TOPROMI tiene dos servicios de atención diurna: el Centro Especial de Empleo y el Centro Ocupacional. La finalidad básica de los talleres es posibilitar la inclusión social de las personas adultas con discapacidad intelectual. En el caso del centro ocupacional la inclusión social se potencia a través de una rehabilitación y habilitación con las actividades de ajuste de la persona, para una vida lo más autónoma posible y mediante los apoyos que sean necesarios para asegurar la integración en la comunidad; y el Centro Especial de Empleo vela por la integración social de la persona a través del trabajo remunerado.

II. INTRODUCCIÓN

La finalidad de este código es fijar los principios, los derechos y los deberes que han de regular el ejercicio de los profesionales que trabajan con personas con discapacidad intelectual. Un código no descubre ninguna idea, valor o norma que no estén ya asumidos por los ciudadanos de un estado de derecho que aceptan una carta de derechos fundamentales. Se trata tan sólo de recordar lo que ya sabemos y hacerlo explícito teniendo en cuenta la especificidad de las relaciones humanas de cada práctica.

El ejercicio profesional en este sector hace especialmente conveniente la explicitación de un código ético para que el profesional que debe tratar con personas con discapacidad intelectual, que en algunos aspectos pueden ser especialmente vulnerables.

Este código se basa en el reconocimiento de la dignidad de todas y cada una de las personas, independientemente de las limitaciones físicas, psíquicas o de cualquier otro tipo y de su derecho a los apoyos necesarios para su desarrollo personal y social, para lograr la máxima autonomía y independencia.

Un código deontológico pretende ser un instrumento a partir del cual se vaya construyendo una determinada identidad profesional. El consenso en torno a unos principios y normas básicas permite puntos de referencia éticos claros que legitimen y orienten la práctica profesional.

III. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación de este código es el de las relaciones de los profesionales de la Fundació Topromi con las personas con discapacidad intelectual con las que tratan, con sus familias y representantes, entre los mismos profesionales y entre la entidad, instituciones y empresas.

Bajo la determinación de “profesional” se incluyen todas las personas que colaboran en la atención directa o indirecta de las personas con discapacidad intelectual.

IV. NORMAS ÉTICAS DE LOS PROFESIONALES

A) EN RELACIÓN CON LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

1. Reconocer, a la Persona con discapacidad intelectual, como a un igual, con sus limitaciones y capacidades. Por tanto se ha de respetar su dignidad y se ha de valorar y tratarla en todo momento sin que se sienta discriminada por ningún motivo.
2. Actuar, con la Persona con discapacidad intelectual, con un trato digno y respetuoso en todo momento. El lenguaje cuando nos dirigimos a él/ella y/o la manera de tratarla, han de estar basados en el respeto teniendo en cuenta: su intimidad, la dignidad personal, no ofenderla, ni realizar ningún tipo de discriminación ya sea por motivos de género, de capacidad, étnicos, religiosos, políticos o sexuales. Se ha de velar por su autoestima y dignidad.
3. Evitar la utilización de imágenes, escritos o comentarios que puedan ser ofensivos para las personas con discapacidad intelectual.

4. No atentar nunca contra la integridad física i psíquica de la persona con discapacidad intelectual. Es un deber denunciar situaciones de maltrato, tratos vejatorios, si hay situaciones de injusticia manifiesta o cualquier otra acción que constituya una violación de este código ético.
5. Fomentar la capacidad de autodeterminación de las personas con discapacidad intelectual, que puedan expresar su opinión, demandas, propuestas, deseos, aspiraciones, creencias, necesidades y quejas, consultándole siempre que sea posible a la persona toda cuestión que le afecte. Si el derecho de autodeterminación puede poner en riesgo su integridad física y/o su imagen (o la de otros), este derecho quedará limitado por el equipo de profesionales y este, dispondrá de mecanismos para garantizar que las decisiones son tomadas con coherencia según los intereses, deseos y necesidades de la persona.
6. Garantizar la confidencialidad de la información, así como la protección de la imagen de la persona con discapacidad psíquica. Solo se podrá hacer uso de los datos, imágenes y los materiales gráficos o audiovisuales, si los representantes legales han acordado una autorización o consentimiento expreso.
7. Fomentar actividades, ritmos y rutinas adecuadas con la edad y con las condiciones socioculturales de su entorno, contribuyendo a que tengan una vida lo más normalizada posible dentro de la comunidad.
8. Velar para que las personas con discapacidad intelectual tengan un comportamiento respetuoso con el resto.
9. Velar para que las personas con discapacidad intelectual tengan con los apoyos necesarios, una atención personalizada, individualizada y de calidad, que les permita desarrollar al máximo sus capacidades.
10. Los profesionales mantendrán relaciones que no exploten a los receptores de los servicios sexualmente, físicamente, emocionalmente, económicamente, socialmente o de cualquier otra forma.

B) EN RELACIÓN CON LAS FAMILIAS Y/O REPRESENTANTES LEGALES

1. Valorar y reconocer la diversidad de las familias o representantes legales, y atenderlas a todas por igual y con el mismo interés, sin que se dé ningún tipo de discriminación. Habrá una imparcialidad total respecto a la aplicación de las normas, evitando factores como la simpatía o situaciones de privilegio, y las relaciones particulares que supongan un agravio comparativo.
2. Explicar a las familias o representantes legales, los derechos y deberes que asumen con los servicios que la Fundación ofrece, así como los derechos y deberes que tienen hacia la persona con discapacidad intelectual.
3. Poner en conocimiento de las familias o representantes, las características de los servicios que ofrece la Fundación, los recursos disponibles y los cambios que se producen.
4. Informar a las familias o representantes legales de la evolución de la persona con discapacidad intelectual a nivel médico, psicológico, pedagógico y de las actividades y objetivos que se trabajan con ella, sin crear falsas expectativas.

5. Respetar y tener en cuenta la opinión y/o decisiones de las familias o representantes legales, siempre que favorezcan y no perjudiquen las capacidades, la autodeterminación y el proyecto de vida de la persona con discapacidad intelectual.
6. Garantizar la confidencialidad de la información obtenida por las familias o representantes legales.
7. Los profesionales no podrán aceptar dinero ni regalos de los familiares o representantes legales.
8. Las familias o los representantes legales habrán de informar sobre las personas con discapacidad intelectual que estén a su cargo, tanto por lo que refiere a su evolución médica, psicológica y pedagógica como por lo que hace referencia a sus actividades y objetivos del servicio.

C) EN RELACIÓN CON EL CENTRO

1. Respetar los valores y principios que la Fundación defiende, colaborando con eficacia en el cumplimiento de las normas de funcionamiento.
2. Evitar realizar cualquier acción que pueda dañar la imagen de la Fundación.
3. No hacer uso adecuado de las instalaciones, estructuras y material de la Fundación, comunicando en la máxima brevedad posible cualquier desperfecto que se produzca.
4. Comunicar sugerencias, propuestas, anomalías o deficiencias observadas a la dirección del servicio.
5. Abstenerse de desautorizar o juzgar públicamente el comportamiento de otros profesionales que trabajan en la Fundación, encontrando los espacios y las formas adecuadas para hacerlo (reuniones de equipo), siempre que ello suponga una mejora en la calidad de atención a los usuarios/as.
6. Desarrollar actitudes y conductas no autoritarias hacia los otros profesionales, manteniendo una actitud permanente de cooperación y de trabajo en equipo.
7. Evitar ejercer el poder técnico o su influencia para mantener o fomentar relaciones jerárquicas de desigualdad entre profesionales.
8. No usar la información obtenida para fines propios o de terceros.
9. Mantener una mentalidad abierta hacia la innovación haciendo propuestas y sugerencias para mejorar permanentemente.
10. El profesional presentará puntualmente sus títulos, cualificación, formación, experiencia, educación y competencia cuando sea necesario para acreditarse ante el servicio que ofrece.
11. Los profesionales habrán de actualizar su formación en beneficio del ejercicio de sus funciones y competencias. A estos efectos la Fundación posibilitará, fomentará, promoverá y reconocerá la formación permanente para su personal.

12. El personal protegerá todos los procedimientos confidenciales escritos, verbales o por comunicación electrónica obtenidos de la información, práctica, búsqueda i actividades de investigación siempre y cuando no sea requerido por las regulaciones locales o estatales.
13. Los profesionales se familiarizarán y intentarán entender y aceptar las políticas de la Fundación: leyes locales, estatales y normas institucionales.
14. Los profesionales darán a conocer cualquier afiliación profesional, personal, financiera, de negocio o voluntaria que pueda suponer un conflicto de intereses para aquellos con quién pueda establecer una relación profesional, contractual o otras relaciones laborales.
15. Los profesionales evitarán la utilización o participación de cualquier información que contenga falsedad, fraudulencia, engaño o manifestaciones injustas.
16. Los profesionales salvaguardaran los intereses de la Fundación con otros profesionales, entidades, instituciones o empresas con las que tenga relación el ejercicio de su trabajo.

V.CONSIDERACIONES FINALES

Este código está basado en un concepto dinámico y evolutivo determinado por los cambios sociales, ambientales e institucionales. Por este motivo estará sujeto a revisiones con la finalidad de actualizarlo y validarlo como una herramienta de consulta y guía ante las dudas éticas que se deriven de la práctica profesional.