

CODIGO DEONTOLÓGICO DEL PERSONAL QUE TRABAJA EN PLENA INCLUSIÓN ARAGÓN

I. INTRODUCCIÓN

La finalidad de este código es fijar los principios, los derechos y los deberes que deberían de regular una practica concreta como es, en este caso, el ejercicio del personal que trabaja con personas con discapacidad intelectual en Plena inclusión Aragón. Un código no descubre ninguna idea, valor o norma que no estén ya asumidos para los ciudadanos de un estado de derecho que aceptan una carta de derechos fundamentales. Se trata tan solo de recordar lo que ya sabemos y hacerlo explícito teniendo en cuenta la especificidad de las relaciones laborales y humanas de cada práctica.

El ejercicio profesional en este sector hace especialmente conveniente la existencia de unas normas éticas o código deontológico de aplicación en el hacer diario porque la persona que trabaja en PIA tiene que 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 sus limitaciones físicas, intelectuales, mentales o de cualquier otro tipo y de su derecho a los apoyos necesarios para su desarrollo personal y social, para lograr la máxima autonomía e independencia.

Un código deontológico pretende ser un instrumento a partir del cual se vaya construyendo una determinada identidad profesional. Es imposible definir a priori el sentido de una profesión o de unas determinadas relaciones laborales. Hace falta hacerlo cada día, con la practica cotidiana. La ética, por su lado, no es una cuestión estrictamente personal: ha de ser compartida. El consenso en el entorno de unos principios y normas básicas permite contar con unos puntos de referencia éticos mínimamente claros que legitimen y orienten la práctica profesional.

A diferencia del derecho, un código es orientador, no coercitivo; es abierto, flexible y corregible; exige una interpretación constante. La ética o la moral hacen referencia a las actitudes, a la manera de ser que conviene ir aprendiendo y desarrollando. Muchas veces, la ética está mas relacionada con el “como” actuamos que con el “qué” tenemos que hacer. De esta manera, el código tiene que ser visto como punto de partida, como pretexto para unir y mover las voluntades de los que comparten unos ideales y unos hitos comunes y unas formas de hacer y de entender el trabajo que nuestra entidad realiza.

II. PRINCIPIOS GENERALES

1. La dignidad de las personas.

Debemos de respetar la dignidad de todas las personas que están relacionadas con nuestro trabajo, (trabajadores/as, voluntarios/as, familias y personas con discapacidad). Las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo son sujetos de derecho que tienen que ver reconocidos y garantizados sus derechos a la máxima autonomía, a la igualdad de oportunidades y a una educación de calidad.

2. La voluntad de servicio.

Las personas que trabajan en PIA, que realizan su trabajo con personas con discapacidad intelectual y del desarrollo y sus familias tienen que saber armonizar la realización de sus funciones con el respeto a la autonomía de las personas con discapacidad intelectual y a la de sus familias.

3. Responsabilidad profesional.

Las personas que trabajan en PIA son responsables de las tareas que tiene encomendadas, y en parte, del buen funcionamiento de nuestra entidad y de las buenas relaciones laborales. El cumplimiento y el seguimiento del código deontológico para toda la comunidad laboral de Plena Inclusión Aragón es una manera de hacer patente el sentido de la responsabilidad profesional.

4. La justicia social.

Todo ciudadano tiene derecho a una atención que permita la inclusión social, educativa y laboral. Este principio tiene que formar parte de las relaciones y del servicio a las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo en nuestra entidad.

5. Derecho a la intimidad y a la confidencialidad.

La intimidad y la confidencialidad de las personas es un valor básico que tiene que ser respetado por todas las personas que trabajan en PIA. Especialmente, este valor hay que hacerlo explícito y extensivo a las personas más vulnerables.

6. Derecho a igualdad y no discriminación por razón de sexo.

Todas las personas que trabajen en plena inclusión Aragón, como personas con discapacidad, familiares o personas que tengan cualquier relación con la entidad no podrán sufrir ningún tipo de discriminación por razón de sexo u orientación sexual.

III. AMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación de este código es el de las relaciones del personal de la Asociación Plena inclusión Aragón con las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo con que tratan, con sus familias y representantes, y entre el personal, tanto de la entidad como de otras entidades. Bajo la determinación de “personal de PIA” se incluyen todas las personas que desarrollen su labor de forma profesional, voluntaria, directiva o que solo colaboren con la entidad en la atención directa o indirecta de las personas con discapacidad intelectual en la entidad.

IV. DEBERES DE PERSONAL DE PIA y DIRECTIVOS

A) En relación con las personas con discapacidad intelectual.

1. Todas las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo tienen los mismos derechos, que se derivan de su dignidad como personas. Todo el mundo merece un trato igual, procurando que nadie se tenga que sentir nunca discriminado por ninguna razón.
2. El Personal de PIA nunca pueden atentar contra la integridad física o psíquica de las personas con discapacidad intelectual. Los maltratos, además de ser un delito, constituyen una violación de la deontología profesional.
3. El comportamiento y el lenguaje de personal de PIA tienen que evitar un tratamiento que no respete la intimidad y la dignidad personal o pueda ofender, menospreciar o discriminar a las personas con discapacidad intelectual.
4. Hace falta respetar al máximo la voluntad de las personas con discapacidad intelectual en aquello que les pueda afectar siempre y cuando no derive en riesgo evidente para su integridad personal ni a su imagen pública.
5. Evitar la utilización de imágenes o de escritos que puedan ser ofensivos para las personas con discapacidad o herir su sensibilidad.

6. La información y los datos obtenidos sobre las personas con discapacidad intelectual son confidenciales y solo podrá hacerse el uso que se haya acordado previamente con la persona y/o de su representante legal.

7. En sus actuaciones públicas (conferencias, sesiones clínicas, etc.), personal de PIA mantendrá el anonimato de las personas con discapacidad intelectual, salvo que haya una autorización expresa en sentido contrario.

8. Las imágenes de personas con discapacidad intelectual y el material gráfico o audiovisual en general solo podrán ser exhibido públicamente con su consentimiento y/o de sus representantes legales.

9. Para las investigaciones que se realicen con personas con discapacidad intelectual hace falta tener en cuenta que previamente se tiene que obtener el consentimiento informado de los representantes de estas personas y de ellas mismas si es posible.

B) En relación con las familias.

10. Todas las familias tienen que ser atendidas con el mismo interés y la misma disponibilidad profesional, sin excepción de personas.

11. Las familias deberán recibir toda la información sobre el alcance y las características de los servicios y de los recursos disponibles, así como sobre los derechos y deberes que contraen con el Centro o Servicio.

12. Las familias o los representantes legales serán informados de los cambios que se van produciendo en la institución, de los nuevos profesionales que están con la persona con discapacidad intelectual y de las modificaciones administrativas que les puedan afectar.

13. Las familias o representantes legales deberán informar sobre las personas con discapacidad intelectual que estén a su cargo, en referencia a su evolución médica, psicológica y pedagógica, para la participación de actividades organizadas por la entidad.

14. Las decisiones de las familias tienen que ser respetadas siempre que estén de acuerdo con la legalidad vigente y no perjudiquen la integridad de la persona con discapacidad intelectual.

15. La información obtenida sobre las familias es confidencial y tiene que ser preservada, excepto en el caso que, de su conocimiento, se derive una mejora de las condiciones de vida de la persona con discapacidad intelectual o del bienestar familiar, o supongan situaciones que perjudiquen gravemente a la persona con discapacidad o sean constitutivas de delito.

16. Personal de PIA procurara no crear ni mantener falsas expectativas a las familias.

17. Personal de PIA no podrán aceptar dinero ni obsequios de los familiares o representantes legales.

C) En relación con la entidad.

18. Todo personal de PIA procurara no hacer nada que pueda dañar la imagen de la entidad.

19. Todo personal de PIA no podrá realizar actividades que puedan ser incompatibles con las tareas profesionales que desarrollen en PIA.

20. Todo personal de PIA tendrá cuidado del mantenimiento de las infraestructuras y del material de Plena inclusión, no haciendo un uso indebido.

21. Todo personal de PIA deberá actualizar su conocimiento en cuanto al cumplimiento de todos los documentos y modelos relacionados con la Calidad en bien del ejercicio de sus funciones y competencias.

22. Todo personal de PIA se informará de sus sugerencias a Dirección, así como de cualquier anomalía o deficiencia observada en la entidad.

23. Todo personal de PIA no desautorizaran ni juzgaran públicamente el comportamiento de los otros profesionales que trabajen en Plena inclusión.

24. Todo personal de PIA no hará servir la información obtenida mediante su actividad profesional para fines propios o de terceras personas.

25. Todo personal de PIA no se aprovechará de su condición para hacer acceder o promocionar a los puestos de trabajo personas no idóneas.

26. Todo personal de PIA deberá de respetar la libertad sexual de las personas que trabajan en PIA así como las de las personas con discapacidad intelectual.

27. El Personal de PIA que desarrollen su actividad en el ámbito de PIA, deberá de cumplir con todos los protocolos que tiene la entidad, tanto de no discriminación como de Prevención de acoso sexual,

28. El Personal de Plena inclusión Aragón deberán de mantener el debido decoro en cuanto a indumentaria y no realizar comentarios públicos que perjudiquen o sean contrarios a la propia entidad o sus directivos.