

CODI ÈTIC

CENTRE SANITARI DEL SOLSONÈS, FPC

Actualització: abril 2020

Revisió: 2 anys

Responsables: Juan José Campus García, M^a Àngels Lago Mingarro, Alfredo Omar Martos Mut, Gemma Novelles Serena

Justificació

Les professions que treballen amb persones i per les persones s'han dotat històricament amb codis deontològics per regular d'una manera fonamentada la presa de decisions, especialment quan sorgeix un conflicte. Atès que el context social i cultural evoluciona i varia, cal revisar periòdicament els codis per tal d'adequar-los a les noves situacions i als nous valors socials i professionals emergents.

Sens dubte, un codi d'ètica és un mirall on es reflecteixen els valors d'una professió, valors que la donen a conèixer als usuaris i que han d'inspirar tots els àmbits del fet de tenir cura, la pràctica assistencial, la formació, la gestió de les cures i la recerca.

Efectivament, els valors són extremadament importants per a l'ésser humà; són plurals i guien permanentment el pensament i l'acció. Per aquesta raó un codi d'ètica ha de reflectir els valors conjunts d'una professió tot vetllant pel respecte a la diversitat i tenint en compte també la dignitat i la singularitat de cada persona atesa. Un codi d'ètica és també una guia per a l'autorespecte del professional.

En definitiva, un codi d'ètica humanitza el col·lectiu que el promou i humanitza també les relacions interprofessionals i amb les persones.

El Codi d'Ètica mostra quins són els fonaments ètics de la professió i és una guia sobre el comportament i les actituds ètiques en la pràctica professional. És també la carta de presentació a la societat sobre els compromisos professionals que els treballadors sanitaris tenen amb les persones ateses, les famílies, la comunitat i la societat.

La dignitat de la persona és el valor fonamental inherent a la naturalesa humana i a la ciència. El caràcter ètic parteix del reconeixement que la persona, per raó de la seva dignitat, posseeix uns drets inalienables i per això mereix ser cuidada amb la màxima consideració i respecte. El motor de les actituds ètiques rau en el reconeixement que tot ésser humà, pel sol fet de ser persona, té un valor intrínsec, únic i incondicional que el fa digne independentment de qualsevol circumstància, ja sigui la seva ètnia, o bé la situació social o econòmica, la ideologia o creences, el gènere, l'estat de salut i el grau de consciència, entre altres.

El reconeixement de la dignitat, dels drets humans, no és només conceptual, sinó que requereix sempre el compromís ètic; és a dir, accions humanes que tinguin present tant la globalitat de la persona amb les seves múltiples dimensions — biològica, psicològica, social, cultural, espiritual—, així com la seva singularitat. Això significa que cal personalitzar la resposta davant les situacions de salut o malaltia.

Què és el Codi ètic?

El Codi ètic del Centre és una eina que dóna a conèixer el tipus d'organització que vol ser en coherència amb la missió i visió. Des de l'ètica es proposa els valors i ideals que es tradueixen en comportaments, decisions i responsabilitats.

El Codi ètic orienta sobre la manera de fer i la relació entre els i les professionals, amb la ciutadania, amb altres organitzacions i amb la societat en general, sobretot en moments d'incertesa. En cap cas és un instrument de control.

És el codi del centre, es conciliable amb tots els codis professionals i deontològics i del personal que en forma part. La seva periòdica revisió i renovació serà una bona mostra de la seva utilitat.

Objectius

En aquest Codi hi ha descrits els principals valors professionals i les conductes ètiques en relació a les persones ateses, famílies i/o persones significatives, grups, comunitats i la societat en general. També des d'aquests valors s'orienta la relació amb estudiants, col·legues i altres. L'avenç de la professió sanitària va unit essencialment al desenvolupament d'aquests valors: responsabilitat, autonomia de la persona, intimitat i confidencialitat, justícia social i compromís professional.

El desenvolupament tècnic i científic, els canvis socials en les expectatives i la capacitat per decidir de la ciutadania, com també la desorientació en els valors de la societat actual, fan recomanable que les organitzacions explicitin els seus valors i el seu projecte d'organització.

Les situacions complexes i els problemes requereixen compartir elements comuns; els valors són els supòsits bàsics des d'on es vol abordar-les. Posar per escrit els valors i els compromisos que impliquen als i a les professionals, manifesta la determinació de l'organització de posar-los en pràctica.

Els objectius són:

- Superar la visió de la consciència particular com a única responsable, generant sentit de pertinença a un mateix projecte organitzatiu, per garantir la coherència amb la resta de companys i companyes i amb l'organització en general.
- Compartir un compromís col·lectiu sobre què és el que s'espera dels valors ètics dins l'organització.
- Especificar el compromís indispensable envers la persona atesa, les famílies, grups i comunitats, així com el respecte als i dels col·legues, d'altres professionals de la salut i equips de treball, i de la societat, a fi de poder oferir una atenció de qualitat.
- Determinar la responsabilitat professional en el manteniment, promoció i defensa dels drets de les persones relacionats amb la salut.
- Mostrar quins són els paràmetres d'una pràctica que permeti avaluar la competència, promogui la reflexió sobre la pràctica professional i ajudi a prendre decisions per actuar èticament.
- Orientar en moments d'incertesa i sentir que es dóna suport a la tasca diària.

A qui va dirigit?

Els destinataris i destinatàries d'aquest codi són tots els treballadors i treballadores del Centre Sanitari del Solsonès, FPC i també totes les persones d'altres empreses que presten servei vinculat a l'activitat de l'organització.

Tothom que hi treballa i pren decisions representa l'organització.

Els primers responsables de vetllar pel Codi ètic i de difondre'l són els càrrecs directius de tots els àmbits i nivells assistencials.

Valors i compromís ètic

Confiança

La confiança és la capacitat de creure en l'altra persona i sentir-se segur/a d'estar en bones mans. La relació de confiança implica confidencialitat, que és el deure de mantenir en secret, les dades de les quals s'és coneixedor a causa de la tasca professional o fer-ne un ús només per a les finalitats que la persona de la qual es té aquestes dades autoritza.

Mitjançant:

- Donar informació a la persona corresponent, assegurar la identitat de la persona interlocutora, demanant a la persona interessada a qui vol que s'informi i per quin ordre.
- Explicar als usuaris perquè altres persones (estudiants), acompanyaran l'acte clínic sempre que el o la pacient ens doni la seva conformitat (BOE Orden SSI/81/2017, de 19 de enero, por la que se publica el Acuerdo de la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud, por el que se aprueba el protocolo mediante el que se determinan pautas básicas destinadas a asegurar y proteger el derecho a la intimidad del paciente por los alumnos y residentes en Ciencias de la Salud).
- Promoure la cultura de la confidencialitat i l'actitud de la discreció entre les persones usuàries i els i les treballadores tant per a la informació verbal com l'escrita.
- Assegurar espais d'intimitat a tots els centres assistencials.
- Vetllar perquè la política de comunicació interna permeti traslladar la informació imprescindible només a qui realment li és imprescindible (informació dels treballadors i treballadores, concursos d'accés, currículum, mèrits, relacions amb les empreses proveïdores, etc.).

Quedant totalment prohibit:

- No respectar la intimitat de les persones malaltes i companys i companyes.
- Informar en llocs o de maneres que no garanteixin la confidencialitat (taulells, sales d'espera, passadissos, ascensors, etc.).
- No demanar als usuaris conformitat respecte a la presència d'alumnes en pràctiques.
- Donar informació per qualsevol mitjà sense autorització de la persona implicada.

- Donar a conèixer les dades personals quan no és imprescindible o sense garanties de confidencialitat.

Equitat

L'equitat és el tracte adequat i just a les circumstàncies i valors de les persones sense discriminar ningú. El tracte adequat i just a tothom ha de ser un valor que també estigui present en la relació amb els treballadors i treballadores, empreses proveïdores i altres grups d'interès.

Mitjançant:

- Tractar els usuaris/es amb igualtat, d'acord amb les seves necessitats i circumstàncies, amb especial consideració a les persones més vulnerables.
- Informar els usuaris/es sobre la disponibilitat de recursos sanitaris i sensibilitzar-los, des del civisme, per fer-ne bon ús.
- Prioritzar adequadament i amb arguments les decisions i accions i consensuar els criteris d'assignació i priorització de recursos (formació, personal, prestacions sanitàries, etc.).
- Garantir que la selecció de personal es fa des de la igualtat d'oportunitats i les capacitats requerides.

Quedant totalment prohibit:

- Discriminar per qualsevol causa, com també afavorir, en detriment d'altres persones: treballadors/es, familiars, pacients, empreses proveïdores, etc.
- Prioritzar les exigències dels usuaris per sobre dels criteris de bona pràctica, com també atendre de manera diferent les persones que exigeixen amb amenaces o amb incivisme.
- Establir diferències (econòmiques o laborals) entre professionals o mantenir situacions de privilegi, sense un motiu justificat.
- Permetre conductes i/o pràctiques inadequades.
- Convertir la racionalitat econòmica en una finalitat en si mateixa i imposar criteris unívocs en l'ús de recursos públics desconsiderant la diversitat de necessitats de salut de la ciutadania.

Respecte

El respecte és l'actitud de consideració i atenció cap a les persones i la seva dignitat. El respecte implica acceptar el desacord i les discrepàncies i complir les tasques professionals i assumir un compromís de proximitat amb la ciutadania, amb els companys i companyes de treball i amb l'organització.

Mitjançant:

- Tractar amb correcció, subtileza i delicadesa els usuaris/es i els companys i companyes, amb deferència a la seva persona i la seva situació.

- Facilitar la identificació de les persones, presentar-se a altres treballadors i treballadores, al i la pacient i a la seva família adequant el registre lingüístic i el tracte, mostrant proximitat.
- Demanar permís als usuaris i als professionals per entrar a les sales de consulta i habitacions per iniciar qualsevol interrogatori, exploració o prova, com també acceptar la seva negativa.
- Mantenir informats els usuaris/es i les seves famílies dels processos a seguir i del temps aproximat, com també informar-los en cas de canvis.
- Facilitar els recursos i la formació entre els professionals per garantir el respecte a les persones.

Evitant en qualsevol cas:

- Tractar amb prepotència, menyspreu, autoritarisme o amb un excés de familiaritat quan no s'ha atorgat, als usuaris/es i/o als companys/es.
- Irrompre a consultoris, sales, habitacions, sense demanar permís, com també autoritzar l'entrada de terceres persones durant l'acte assistencial sense el consentiment de l'usuari/a.
- Menysprear el temps d'espera dels usuaris/es, com també no informar-los en cas de canvis i/o imprevistos en els processos, i el temps aproximadament estipulat a seguir.

Responsabilitat

La responsabilitat és la capacitat d'assumir les decisions, els propis actes i fer-se càrrec de les seves conseqüències donant-ne compte a les persones implicades.

La responsabilitat demana transparència en allò que fem i vetllar per les bones pràctiques en l'assistència, com també en la recerca, la docència i la gestió. La responsabilitat exercida en el marc d'una organització exigeix implicació amb la visió i els objectius d'aquesta organització.

Mitjançant:

- Assumir les tasques prioritzant-les segons les pròpies possibilitats tot reconeixent els propis límits.
- Reconèixer errors, gestionar-los i aprendre'n, fomentant la coherència entre els valors, els processos i les conseqüències.
- Assumir i col·laborar en la sostenibilitat del medi ambient en totes les accions quotidianes (llum, paper, aigua, residus, etc.).
- Facilitar a les persones usuàries i als i les professionals el coneixement de l'organització i l'accés a la informació.
- Explicitar les relacions que l'organització manté amb tots els seus grups d'interès (pacients, família, grups de professionals, empreses proveïdores, etc.) i retre-hi comptes de les decisions preses.

Evitant en qualsevol cas:

- Desentendre's de tasques pròpies, eludint implicacions i prendre decisions en benefici personal.
- Obstaculitzar la comunicació amb les parts involucrades (pacients, famílies, equip, directius, comunitat local, proveïdors, etc.).
- Permetre la duplicació de proves, tractaments i processos innecessàriament.
- Prendre decisions sense sospesar-ne les conseqüències (com oferir serveis que no es poden realitzar per manca de recursos i/o personal) o sense informar les persones involucrades (professionals, pacients, famílies, comunitats, associacions, etc.).

Integritat

La integritat és la capacitat de decidir, actuar i respondre del propi comportament en coherència amb els valors professionals i de l'organització. La integritat demana honestat i reflexió sobre el què es diu i es fa, el perquè es fa i les seves conseqüències, en consonància amb el compromís i la lleialtat a l'organització i la professió. La integritat es posa especialment en relleu a l'hora de jerarquitzar valors en situacions complexes, conflictives o incòmodes.

Mitjançant:

- Explicitar amb voluntat de resoldre els possibles conflictes entre les obligacions del lloc de treball i les conviccions personals i/o professionals.
- Comunicar dintre de l'empresa les incoherències que es detectin entre els valors de l'organització.
- Promoure accions dirigides a resoldre conflictes, contradiccions, discrepàncies i dubtes.
- Oferir exemples de bones pràctiques, compromís i lleialtat a l'organització.

Evitant en qualsevol cas:

- Defensar punts de vista o opcions que després no es compleixen i/o eludir responsabilitats quan això incomoda, comporten dificultats o es tenen moltes pressions externes.
- Excusar-se en l'organització davant contradiccions.
- Canviar arbitràriament els criteris de decisió i d'actuació, desconeixent la missió i els valors de l'organització.
- Utilitzar els recursos, les instal·lacions i els serveis de l'empresa en benefici propi.

Competència

La competència és la capacitació i l'aprenentatge continu per donar el millor d'un mateix a la feina, tenir iniciatives de millora i estar atent/a als canvis de l'entorn, cercant constantment l'excel·lència professional.

La competència exigeix mantenir els coneixements, les habilitats i les actituds adequats a l'activitat que es desenvolupa.

Mitjançant:

- Actualitzar periòdicament els coneixements i les habilitats tècniques.
- Desenvolupar actituds flexibles per adaptar-se a situacions particulars.
- Donar suport a les iniciatives de millora i de cerca de la qualitat i l'eficiència assistencial.
- Facilitar equitativament la formació adequada a totes les persones en els seus respectius àmbits de treball.

Evitant en qualsevol cas:

- Ser reticents a realitzar activitats de formació necessàries per mantenir la capacitat.
- Assistir a activitats de formació que no aporten millora a la tasca diària.
- Cobrir llocs de treball amb persones no suficientment qualificades.
- Assumir tasques per a les quals no s'està preparat/da.

Cooperació

La cooperació és l'actitud de participar, des de l'autonomia i amb pensament crític, en el treball en equip, sentint-se i sabent-se implicat en un mateix projecte.

Mitjançant:

- Participar en la dinàmica de l'equip, col·laborant activament per aconseguir els objectius comuns.
- Establir les prioritats pròpies des de les prioritats de l'equip amb un repartiment responsable de les càrregues de treball i fomentar l'estabilitat de les persones dintre dels equips.
- Entendre i comunicar com a membre de l'equip les mesures adoptades, procurant resoldre amb les persones implicades les incidències i discrepàncies.
- Adaptar espais i agendes i promoure canals i polítiques de suport entre equips.
- Reconèixer explícitament els líders d'equip, fomentant la delegació responsable i el relleu generacional.

Evitant en qualsevol cas:

- Treballar amb individualisme i autosuficiència, sense harmonitzar els objectius individuals i d'equip.
- Menystenir la importància de les reunions d'equip i els seus acords.
- Prendre mesures des de l'autoritarisme sense consulta, participació ni raonament previ.
- Frenar iniciatives d'equip i lideratges constructius.

Innovació

La Innovació és la capacitat d'introduir canvis que afavoreixen la millora, sospesant prudentment possibilitats, riscos i beneficis.

Mitjançant:

- Garantir formació continuada relacionada amb la feina habitual.
- Proposar nous sistemes per fer més eficients els serveis assistencials.
- Estar atents a noves tècniques que permetin millorar el diagnòstic, tractament o la prevenció en el camp específic de l'activitat.
- Posar-se al dia en l'aplicació d'eines informàtiques necessàries per millorar el registre en la història clínica, les derivacions o el flux de comunicació entre nivells assistencials.

Evitant en qualsevol cas:

- Fer propostes organitzatives que milloren algun aspecte, sense sospesar altres conseqüències.
- Introduir medis preventius, diagnòstics o de tractament de validesa, fiabilitat o eficiència no suficientment avaluats, anteposant l'impacte mediàtic o el prestigi.
- Precipitar-se en l'aplicació de noves tecnologies, descuidant la formació dels professionals i la qualitat del servei.
- Dedicar-se a tasques innovadores per a les quals hi ha més motivació, descuidant altres tasques més rutinàries però igualment necessàries.

Humanització de l'assistència

Finalment, que ens totes les actuacions que desenvolupin els i les professionals es posi l'enfoc en:

- Atendre les persones en la seva integritat i vetllar perquè no sigui vulnerada la seva dignitat.
- Garantir la no discriminació de la persona per cap motiu: social, econòmic, cultural, de religió o conviccions, procedència, origen racial o ètnic, d'edat, capacitat o discapacitat, de sexe o orientació sexual, o per altra condició social o personal.
- Garantir el dret a la intimitat de la persona, tant pel que fa a l'atenció directa com al seu diagnòstic i tractament.

En relació al seu codi ètic el Centre Sanitari del Solsonès, FPC es compromet a:

- Difondre'l i fer-lo públic per garantir que tots els professionals el coneguin.
- Donar resposta a les consultes que es puguin plantejar.
- Promoure a tots els nivells de l'organització la detecció de conflictes amb aquest Codi i posar-los en coneixement de la Comissió Ètica.
- Planificar la revisió i actualització sistemàtica del Codi.

Protecció de dades

El Centre Sanitari del Solsonès, FPC, es compromet a garantir el dret a la protecció de dades dels seus usuaris/es, complint amb la normativa legalment vigent, facilitant l'exercici del dret d'accés, rectificació o supressió, la limitació del tractament o oposar-se, així com el dret a la portabilitat de les dades que es tracten.