

Carta ètica de Sabadell Gent Gran

Sabadell Gent Gran és un Centre de Serveis per a Gent Gran (SGG) que compta amb diferents dispositius per atendre els seus clients, com ara Residència, Centre de Dia, Apartaments i Atenció domiciliària.

1. Metodologia

Aquesta iniciativa ve motivada per la necessitat de disposar d'un marc ètic compartit en tota la institució i és producte d'un conjunt de accions dirigides a millorar la qualitat de l'atenció dels residents. A SGG en l'any 2012 ens varem plantejar construir una proposta metodològica basada en tres instruments:

- el model de bones pràctiques assistencials
- el treball en equip
- el desenvolupament de l'Atenció Centrada en la Persona (ACP) a partir del model de qualitat de vida desenvolupat per l'IMSERSO i el model de Bones pràctiques del SAAD (Servei per al foment de l'Autonomia i d'Atenció a la Dependència)

Vàrem voler treballar a partir dels valors bàsics del respecte, l'esforç, la tolerància i la solidaritat des d'una perspectiva ètica de l'assistència quotidiana.

2. Les bones pràctiques a Sabadell Gent Gran

SÓN

Un conjunt d'accions que donen resposta a un conjunt de situacions de la vida diària. Per tal de ser bona pràctica han d'estar sistematitzades, escrites, han de ser revisables, consensuades en equip, coherents i amb continuïtat en el temps.

Es FONAMENTEN

En un tracte ètic que es defineix en els valors de la tolerància i la intimitat; en les actituds, tant personals com d'equip, de complicitat, implicació tant de l'equip com implicat a les persones usuàries i des d'una bona disposició. El tracte ètic també ve definit per uns principis que ens permeten potenciar la presa de decisions, fent a les persones participants del procés, fomentar l'autonomia i des del principi bàsic del respecte.

Es DESENVOLUPEN

Des del treball en equip, cercant des de la implicació, el consens i la coherència de les nostres accions per potenciar processos d'acompanyament i suport a la persona i cuidant-nos als que cuidem.

GENEREN

Beneficis tant per a les persones usuàries i familiars, generant millores de qualitat de vida i satisfacció, com per als professionals potenciant ambients laborals òptims i millores en la satisfacció del propi professional.

3. En què es recolza la carta ètica?

3.1. Principis ètics

3.1.1. Principis ètics bàsics

L'ètica és una disciplina que **estudia el que és bo i el que no ho és** de la conducta humana, ajudant a conscienciar les persones des de **espais de reflexió sobre** com és el comportament que tenim davant el que ens passa. L'ètica analitza els hàbits i els actes que desenvolupem a partir d'uns **principis morals** que generen comportaments responsables.

Es fonamenta en quatre principis bàsics per al desenvolupament de processos d'acompanyament:

1. **Principi d'autonomia: expressa la capacitat de la persona de donar-se normes o regles a sí mateixa** sense pressions externes o internes, de **decidir de forma responsable** sobre els seus propis actes, independentment de la necessitat de l'ajuda funcional que precisi.

El principi d'autonomia té un caràcter imperatiu i ha de ser respectat com a norma, excepte quan es donen situacions en que les persones poden deixar de ser-ho o presenten una limitació de la mateixa.

L'autonomia és la capacitat i/o el dret de una persona a elegir les regles de la seva conducta, i els riscos que està disposada a assumir dins d'un context organitzacional.

El principi d'autonomia es tradueix en el respecte en la lliure elecció, al consentiment informat i a participar activament en la presa de decisions en tot allò que els incumbeixi en relació als seus tractaments, cures i relacions.

2. **Principi de No Maleficència** El principi de no maleficència expressa el deure d'abstenir-se intencionadament de realitzar accions que puguin causar dany o perjudicar a altres. Es un imperatiu ètic vàlid per a tothom.

L'anàlisi d'aquest principi va de la mà del de beneficència, per a que prevalgui el benefici sobre el perjudici. Exigeix un desenvolupament de la virtut de la prudència i una capacitat d'anticipar els problemes o mals que poden ser derivats d'una actuació.

Les implicacions del principi de no maleficència són:

- Tenir una formació teòrica i pràctica rigorosa i actualitzada permanentment per a dedicar-se a l'exercici professional.
 - Investigar sobre com acompanyar (acompanyar o cuidar?) ,ja que únicament així podem evitar males formes de procedir.
 - Definir bones pràctiques i procediments per a millorar els ja existents.
 - Avançar en formes d'acompanyar capaces de potenciar la multiplicació de procediments i evitar tractaments innecessaris.
3. **El principi de beneficència es refereix a l'obligació d'actuar en benefici de l'altre**, promovent els seus legítims interessos i evitant prejudicis. Exigeix cercar, per sobre de tot, el bé de la persona usuària. Segons aquest principi, el professional té el deure d'actuar cercant el bé de l'usuari en tots els seus aspectes: corporal, psicològic, social i espiritual.

Des dels centres s'ha de que vetllar per l'atenció de qualitat i per desenvolupar els procediments generals específics per a complir els criteris citats i oferir, d'aquesta manera, serveis de qualitat centrats en la satisfacció dels nostres usuaris.

4. **Segons el principi de justícia**, la equitat ha de regular la vida dels centres. Aquest principi exigeix evitar tota forma de discriminació i demana tractar a cada persona como es correspongui, amb la finalitat de disminuir les situacions de desigualtat (ideològica, social, cultural, econòmica, etc.).

El principi de justícia no ha de confondre's amb un tracte homogeni, ja que l'atenció a cada persona usuària ha de ser personalitzada considerant les seves necessitats i possibilitats úniques. Tots han de tenir les mateixes oportunitats en els centres però cada persona ha de ser atesa d'una forma singular.

3.1.2 Ètiques per a la bona pràctica professional

D'altra banda ens fonamentem en el desenvolupament de les 4 aspectes ètics necessaris aplicables a la nostra tasca quotidiana.

En primer lloc hem **de tenir en compte una ètica social de mínims**. Correspon a aquelles normes que ens permeten identificar quins requisits mínims han de ser garantits en la societat i la cultura en què vivim, acordant el concepte del que és just per a cada individu, amb el del conjunt de la societat. D'aquesta manera es poden fonamentar unes condicions generalitzables en totes les circumstàncies, referides a normes universalitzables que s'hagin anat concretant a partir dels drets humans als quals seria immoral renunciar.

Una segona ètica és la **ètica de l'organització**. "Una organització es podria considerar ètica quan les decisions, accions i polítiques que adopta, així com les conseqüències i efectes de les mateixes respecte als interessos en joc, poden ser acceptades per tots els implicats i / o afectats presents i futurs en un diàleg obert en condicions simètriques de participació"

L'ètica de l'organització es fonamenta en definir els valors i les normes ètiques de la mateixa. Aquests valors i normes serveixen alhora per legitimar la fi de l'organització i per anar conformant el seu caràcter al llarg dels anys. És molt important que l'organització defineixi quins són els mitjans i precisi com vol aconseguir els seus fins. Són tres les exigències vitals fonamentals: la necessitat de confiança, la necessitat de no eludir responsabilitats, i la pròpia voluntat de justícia de les persones que treballen en l'organització.

L'ètica professional o deontològica és la tercera ètica necessària. Comporta ser responsables de les actuacions i comportaments professionals desenvolupades des de la justícia, la no maleficència i el desenvolupament de l'autonomia personal. Si treballem per justificar la nostra professió en els centres i perdem la visió que la intervenció ha d'estar plantejada en funció de la persona, podem caure en l'error de potenciar dinàmiques de treball que ens portin a parcialitzar la persona en àmbits professionals fragmentàries.

Finalment cal una quarta **ètica, la personal**. Aquesta és a les nostres mans i guarda relació directa amb el sistema de valors, creences, etc. de l'individu.



3.1.3. Principis ètics consensuats per l'equip

Partint de les propostes de desenvolupament treballades en els processos formatius el propi centre va decidir quines eren les bones pràctiques que es treballarien en el grup i en quin principis ens basarien:

El principi de dignitat

Pel qual les persones grans haurien de poder viure amb dignitat i seguretat i veure's lliures d'explotació i maltractaments físics i/o psíquics, així com ser tractades dignament sense discriminació per causa d'edat, sexe, raça, ètnia, discapacitat, situació econòmica, o qualsevol altra condició.

El principi d'independència

Que inclou l'accés a l'alimentació, aigua, habitatge, vestit i atenció sanitària adequada. A aquests drets bàsics cal que hi afegim la participació i/o l'accés a la capacitació i a l'educació.

El principi de l'autorealització

Definit des de l'entesa que les persones grans han de poder desenvolupar plenament les oportunitats i les seves potencialitats a partir de l'accés als recursos educatiu, culturals, espirituals i d'oci i temps lliure en la societat.

El principi d'assistència

Que declara que les persones grans haurien de poder beneficiar-se de la cura de la família, així com tenir un accés a als serveis socials i sanitaris i gaudir dels drets humans fonamentals quan resideixin en centres d'atenció o institucions.

El principi de participació,

En el sentit que les persones grans haurien de participar activament en la formulació i en les polítiques que afecten directament al seu benestar, des de la solidaritat amb altres generacions, en una societat per a tothom, aquest principi ha de ser entès des del dret a la lliure associació.

3.2. Dimensions de qualitat de vida

Un altra fonament bàsic són les dimensions de qualitat de vida Treballades per Schalock & Verdugo i que han configurat eines de treball i planificació com son l'Escala Gencat a Catalunya o l'escala FUMAT al País Basc.



Dimensions Schalock & Verdugo

1. **Dimensió de benestar emocional** que té en compte els sentiments com la satisfacció, tant a nivell personal i vital, la interlocutòria (concepte de si mateix), a partir dels sentiments de seguretat - inseguretat i de capacitat - incapacitat, així com l'absència d'estrès que conté aspectes relacionats amb la motivació, l'humor, el comportament, l'ansietat i la depressió.

2. **Dimensió de relacions personals** a partir de la interacció i el manteniment de relacions de proximitat (participar en activitats, tenir amics estables, bona relació amb la seva família,) i si manifesta sentir-se estimat per les persones importants a partir de contactes socials positius i gratificants.

3. **Dimensió de benestar material** que contempla aspectes de capacitat econòmica, estalvis i aspectes materials suficients que li permetin de vida confortable, saludable i satisfactòria.

4. **Dimensió de desenvolupament personal** que tingui en compte les competències i habilitats socials, la utilitat social, la participació en l'elaboració del propi Pla Atenció Individual (PAI). L'aprofitament d'oportunitats de desenvolupament personal i aprenentatge de noves o la possibilitat de integrar-se al món laboral amb motivació (en el cas que ens ocupa aquest aspecte no seria aplicable) i desenvolupament de les competències personals, la conducta adaptativa i el desenvolupament d'estratègies de comunicació.

5. **Dimensió de benestar físic** des de l'atenció sanitària (preventiva, general, a domicili, hospitalària, etc.), Té en compte els aspectes de dolor, medicació i com incideixen en el seu estat de salut i li permeten portar una activitat normal. El benestar físic permet desenvolupar activitats de la vida diària des de les capacitats i es veu facilitat amb ajudes tècniques si les necessita.

6. **Dimensió d'autodeterminació** que es fonamenta en el projecte de vida personal, en la possibilitat de triar, de tenir opcions. Hi apareixen les metes i valors, les preferències, objectius i interessos personals. Aquests aspectes faciliten la presa de decisions i permeten que la persona tingui l'opció de defensar idees i opinions. L'autonomia personal, com a dret fonamental que té cada ser, permet organitzar la pròpia vida i prendre decisions sobre temes de pròpia incumbència.

7. **Dimensió d'inclusió social** valorant si es dóna rebuig i discriminació per part dels altres. Podem valorar a partir de saber si els seu cercle d'amistats és ampli o limitat,, si utilitza entorns d'oci comunitaris. La inclusió pot ser mesurada des de la participació i l'accessibilitat que permet trencar barreres físiques que dificulten la integració social.

8. **Dimensió de la Defensa dels drets** que contempla el dret a la intimitat el dret al respecte mesurable des del tracte rebut al seu entorn. És important indagar sobre el grau de coneixement i gaudir dels drets propis de ciutadania.

3.3. Planificació centrada en el Sistema versus Atenció Centrada en la Persona

El model de planificació des del sistema (PCS) està centrat en els dèficits i debilitats, està controlat exclusivament per professionals, es desenvolupa en emplaçaments preestablerts i poc flexibles i es concentra en desenvolupar plans i programes, basant les opcions en estereotips sobre les persones que precisen ajuda.

Per contra, l'atenció centrada en la persona (ACP) té en compte talents, capacitats i desitjos. És controlada per la persona i per a aquells que ella tria, facilita processos de vida en comunitat, es basa en preferències i planteja la planificació per a un futur positiu, possible i desitjable, trobant noves possibilitats per a cada persona.

La planificació centrada en la persona ens permet treballar processos de planificació, ja que es dirigeix a totes les àrees de la vida, incloent salut, serveis socials, amistat, implicació en la comunitat i relacions familiars. És un procés de col·laboració per ajudar les persones a accedir als suports i serveis que necessiten amb l'objectiu d'assolir una major qualitat de vida basada en les seves pròpies preferències i valors. Es desenvolupa com un conjunt d'estratègies enfocades a la planificació de la vida. Estan fonamentades en valors que se centren en les eleccions, la visió i el cercle de suport de la persona. Aquest enfocament de la vida basat en valors, aprecia i respecta la persona, l'experiència, el coneixement i la saviesa dels seus cercles de suport.

L'enfocament de l'ACP permet descobrir a la persona en tota la seva diversitat funcional, cultural i geogràfica. Permet que la persona o els grups de persones decideixin sobre com volen viure la seva vida i facilita el fet d'identificar visions de futur positives i possibles. La ACP es fonamenta en ser capaços de reconèixer les barreres per establir i enfortir la col·laboració permanent amb els cercles de suport i desenvolupar un pla d'acció individualitzat i permanentment actualitzat, que persegueixi assolir la visió de futur desitjat.

Els Principis de la planificació centrada en la persona es fan visibles des de la perspectiva que cada persona tindrà l'autoritat per definir i perseguir la seva pròpia visió, quan estigui capacitada per a això, per definir processos d'autodeterminació. Aquests principis ens porten a valorar les relacions personals i la participació en la comunitat des de xarxes i sistemes de suport han de col·laborar donant suport a la visió de la persona. La persona i les famílies han de participar en tot el procés de presa de decisions com a membres valorats i capacitats i comptar amb suports per contribuir a la seva comunitat. Es dona suport i es valora a la família i a partir d'això s'ha d'assegurar el benestar i la seguretat de les persones.

Per treballar des de la planificació centrada en la persona hem d'assegurar que estem treballant els interessos i preferències de la persona: les àrees i activitats de suport, els contextos i activitats de participació, les funcions específiques de suport dirigides a les necessitats que en requereixen. Hem de donar èmfasi en els suports naturals que cada persona posseeix. Desenvolupar estratègies més de suport que de pura assistència., contextualitzant l'atenció a les persones com un suport més. Només des d'aquesta perspectiva es podran aconseguir resultats personals, així com un pla per controlar la provisió de suports i els seus resultats en la qualitat de vida quotidiana.

És útil per la planificació centrada en la persona amb deteriorament cognitiu la metodologia del Demencial Care Mapping (DCM), en la que 8 professionals de SGG han estat acreditats.

Les persones amb deteriorament cognitiu no poden expressar verbalment allò que per elles són valors, creences, interessos i preferències, per tant hem desenvolupat estratègies d'observació per obtenir aquesta informació i conèixer amb l'ajut de les famílies les seves històries de Vida.

El DCM és tant una eina com un procés. L'eina la componen les observacions i els marcs de codificació, és a dir, les observacions, intensives i detallades en temps real al llarg d'un número específic d'hores, de persones afectades de demència i allotjades en entorns assistencials especialitzats. A través d'aquesta observació veurem com l'entorn i les nostres interaccions són potenciadors de benestar i/o detractors d'aquest benestar.

S'utilitza com a instrument per al desenvolupament de les pràctiques assistencials centrades en la persona i també com a eina per a la recerca.

4. Resum

Carta ètica de valors de Sabadell Gent Gran subscrita pels seus professionals

Criteris ètics en relació als RESIDENTS:

Treballem respectant la **DIGNITAT**, acompanyant a la persona en la seva evolució, donant-li suport i atenció, respectant els drets fonamentals de **llibertat, intimitat, igualtat i seguretat**, i posant èmfasi en el foment de l'**autodeterminació**. Amb escolta activa i respectant les formes de vida personals.

La **Família** és part de l'equip atès que juga un paper clau en el benestar integral del resident.

Criteris ètics en relació als PROFESSIONALS:

Com a professionals considerem que no existeix una única manera d'actuar, però davant la pluralitat d'estratègies hem de donar valor a l'**Atenció Centrada en la Persona (ACP)** i al respecte a la dignitat de la persona.

Compartim una mateixa visió en l'organització i tenim un sistema de **valors o principis ètics** comuns a Sabadell Gent Gran.

Afavorim la participació activa en l'equip interdisciplinari, desenvolupant actituds de **reforç positiu**, estant atents a situacions de tracte inadequat per corregir-lo i ajudar als company a millorar.

Els professionals som l'**actiu més importat** de la nostra institució.

Criteris ètics en relació a L'ORGANITZACIÓ:

Conjuntament amb l'organització creiem que el **treball en equip** és una, obligació i una necessitat, a l'hora que una oportunitat tant personal com organitzativa perquè la persona usuària aconsegueixi el màxim desenvolupament personal i la millor qualitat de vida possible.

Sabadell, juny de 2016