

# Comité de Ética.



PROYECTO HOMBRE

---

Centro Español de Solidaridad

# CÓMITÉ DE ÉTICA DEL CES PROYECTO HOMBRE MADRID

## 1. INTRODUCCIÓN

Un aspecto de nuestro quehacer profesional es el acompañamiento terapéutico de las personas que demandan atención. Cuando trabajamos les dispensamos un trato que refleja cómo entendemos el valor de las mismas y nuestra posición en el tratamiento. La misión, la visión, y los valores de nuestra Organización orientan a todos los profesionales sobre la forma de estar y de hacer, pues **no todo vale para la consecución de un bien**. Cada intervención que se realiza con una persona que demanda atención, con la familia que la acompaña, con el profesional de la Administración o de otra Organización que se interesa por él, representa a nuestra Institución. De las actuaciones profesionales cada uno es responsable a título individual, pero no es menos cierto que **al actuar como profesional de Proyecto Hombre Madrid, cada uno de nosotros representa también a éste**. Lo que hacemos nos define con más fuerza que lo que decimos o lo que proclamamos. Una conducta, una decisión, una negligencia, pueden no ser sancionables laboralmente pero si ser en un marco de referencia establecido (Código Deontológico), éticamente reprobables. **Necesitamos, pues, definir los aspectos que revelan “el deber hacer”** respecto a la actitud y trato con usuarios, residentes, pacientes, familiares, compañeros de trabajo, y profesionales de otras redes de atención.

Nuestra **tarea profesional** discurre frecuentemente en circunstancias realmente complejas, en las que **no siempre es indudable lo correcto**. Asistimos, y no pocas veces, al **conflicto de intereses** entre las diferentes partes que se relacionan con nosotros; al **conflicto que hay que dirimir** cuando, por ejemplo, el comportamiento de un paciente / residente / usuario repercute en el proceso de los demás, siendo dicha conducta producto de la problemática que atendemos: **qué hacer, cómo priorizar**, etc. no siendo siempre el desafío fácil de resolver.

En ocasiones la dificultad estriba en que **el problema** se establece por la **jerarquización entre los principios éticos universales** (Autonomía,

Solidaridad, Beneficencia, Confidencialidad, Justicia), y en la que la **toma de decisiones no es para la resolución del problema sino hacia la consecución del resultado menos malo posible.**

## **2. POSICIÓN DEL CETIC EN LA ORGANIZACIÓN**

El Comité de Ética (CETIC desde ahora en el el documento) es un Órgano consultivo no vinculante

## **3. COMPOSICIÓN, NOMBRAMIENTO Y RENOVACIÓN DEL CETIC**

- **Composición:**

El CETIC estará compuesto por profesionales, trabajadores o voluntarios, de la organización Centro Español de Solidaridad “Proyecto Hombre Madrid”, que no ostenten cargos de dirección o coordinación en la Organización.

- Deberán ser personas con experiencia en el trabajo en Proyecto Hombre y que trasmitan desde su trabajo profesional los valores que definen la Organización (expuestos en el Plan Estratégico).
- Serán representativos de los diferentes servicios: voluntariado, sanitario, terapéutico-educativo, jurídico, proyectos, económico-administratiivo, bien porque desempeñan su tarea profesional en dichos servicios, o bien porque tienen la formación y el conocimiento adecuados para desarrollarlo.
- Podrá haber miembros de carácter temporal, a propuesta del propio Comité, para orientación y resolución de temas específicos y puntuales.
- Se recomienda para el nombramiento la máxima representación de las siguientes áreas:
  - Voluntariado
  - Familias
  - Terapéutico, psicológico
  - Sanitario
  - Usuarios/pacientes
  - Administración

- **Propuesta y nombramiento de los miembros:**
  - Compete al Director General el nombramiento de nuevos miembros del CETIC
  - CETIC y Equipo de Dirección podrán proponer candidatos al Director General, para su nombramiento
  
- **Renovación de los miembros:**
  - Los miembros del CETIC podrán dejar su puesto por motivos personales.
  - Los miembros del CETIC serán nombrados por tres años, transcurridos los cuales, podrá dejar su puesto.
  - Podrá haber acuerdo entre Director General, CETIC y miembro particular para continuar en el puesto, para otros tres años más.
  
- **Estructura interna del CETIC:** constará para su funcionamiento interno de un Coordinador y un secretario, los cuales serán designados por el CETIC. Las funciones de los mismos serán las siguientes:
  
- **Funciones del Coordinador/a y del Secretario/a**
  - El coordinador/a:
    - Dirigir y dinamizar la reunión del Comité
    - Representación del Comité
    - Comunicación con el Director General
    - Tomar las oportunas decisiones de gestión diaria.
    - Proponer al Director General la asistencia al Comité de personas ajenas a él, pertenecientes o no a Proyecto Hombre.
  - El secretario/a:
    - Levantar acta de las reuniones.
    - Redactar, archivar y custodiar informes y documentos emanados del comité.

#### **4. FUNCIONES DEL CETIC:**

- Contribuir a elaborar, desarrollar y adaptar en futuras modificaciones, el código deontológico en C.E.S Proyecto Hombre Madrid.
- Analizar y asesorar sobre las necesidades éticas de la institución, de los profesionales y de los casos que se propongan en la práctica diaria.
- Elaborar las recomendaciones-orientaciones de carácter ético para conflictos reiterativos.
- Facilitar al Director General del C.E.S, cuando proceda, el informe que apruebe el CETIC
- Colaborar en la formación ética dentro de C.E.S Proyecto Hombre Madrid.
- Presentar un informe anual de actividad

#### **No son Funciones del Comité de Ética:**

- Ser una instancia punitiva o disciplinaria.
- Intervenir en acciones judiciales, laborales o sindicales.
- Actuar, cuando en el curso de un asesoramiento, se inician acciones legales.

#### **5. COMPETENCIA DEL COMITÉ DE ÉTICA:**

- a). Considerar los casos de transgresión del Código que le sean consultados y que estén debidamente fundados.
- b). Recabar información por los procedimientos que se acuerden para cada caso (solicitud de informes, entrevistas,...).
- c). Emisión del informe correspondiente a las partes interesadas.
- d). Trasladar al Consejo de Dirección las conclusiones que considere de aplicación en cada caso.
- e). Revisar y actualizar el Código Ético cuando se considere oportuno.
- f). Decidir, en caso de duda, sobre la interpretación del texto del Código de Ética

## 6. FUNCIONAMIENTO DEL CETIC: procedimiento

1. **Recibir la solicitud** de actuación y presentarla a los miembros del CETIC.

Dicha solicitud de actuación deberá indicar el conflicto ético que se plantea.

2. **Deliberar acerca de la pertinencia de la solicitud** y, en caso negativo, emitir respuesta motivada.

3. Acordar **qué actuaciones son necesarias** para recabar toda la información.

4. **Nombrar un responsable de caso** encargado de coordinar las actuaciones y elaborar una propuesta de trabajo

5. **Debatir y emitir informe de conclusiones**