

CODI DE PAUTES I CONDUCTES

catALòNiA
FUNDACIÓ CREATIVA

ÍNDEX

- 1. INTRODUCCIÓ**
- 2. EL CODI**
- 3. QUI SOM?**
- 4. LA NOSTRE MISSIÓ**
- 5. CÒM VOLEM ACTUAR**
 - 5.1. Actuem segons els següents indicadors**
 - 5.2. Actuem segons els següents valors**
- 6. L'ÈTICA APLICADA A CATALÒNIA FUNDACIÓ CREATIVA**
 - 6.1. El model d'atenció**
 - 6.2. Els elements ètics**
 - 6.2.1. Per principis ètics entenem aquells adscrits als principis de la bioètica:**
 - 6.2.1.1. Principi de la beneficència**
 - 6.2.1.2. Principi de la no maleficència**
 - 6.2.1.3. Principi d'autonomia**
 - 6.2.1.4. Principi d'equitat (igualtat)**
 - 6.2.2. Elements ètics que hem identificat al Grup com especialment sensibles:**
 - 6.2.2.1. Justícia**
 - 6.2.2.2. Virtuts**
 - 6.2.2.3. Hospitalitat**
 - 6.2.2.4. Paternalisme**
 - 6.2.2.5. Compassió**
 - 6.2.2.6. Secret professional**
 - 6.2.2.7. Confidencialitat**
 - 6.2.2.8. Llibertat**
 - 6.2.2.9. Intimitat**
 - 6.2.2.10. Vulnerabilitat**
 - 6.3. El model de qualitat de vida**
- 7. ELS DRETS A CATALÒNIA FUNDACIÓ CREATIVA**
 - 7.1. Drets vers la persona amb DI**
 - 7.2. Drets vers les famílies**
- 8. ELS ÀMBITS D'INTERVENCIÓ**

8.1. Principis vers la persona amb DI

8.2. Principis vers la relació persona amb DI i el professional

8.3. Principis vers la praxis del professional

8.4. Principis vers la relació amb les famílies

8.5. Principis vers àrea ocupacional-laboral de la persona amb DI

9. DEURES DELS USUARIS I LLURS FAMÍLIES I/O REPRESENTANTS LEGALS-SISPAP (Secretaria Inclusió Social i Promoció de l'Autonomia Personal)

10. L'ÈTICA EN L'ENTORN LABORAL

11. PAUTES DE CONDUCTA

12. APLICACIÓ DEL CODI ÈTIC

1. INTRODUCCIÓ

En els nostres temps, arreu es parla d'ètica; en la política, en àmbits educatius, socials, sanitàries, d'investigació... Aquest fet representa un pas endavant en la construcció de societats basades en VALORS donat que l'ètica, fins pràcticament l'actualitat, estava adscrita al món de la filosofia i posteriorment exclusivament a àmbits com ara els mèdics o legalistes. Ara és una preocupació i intenció global.

Profunditzant en els **conceptes d'ètica i moral** destaquem que, sovint, s'utilitzen indistintament, tot i ser conceptes diferents. Per moral entenem aquell conjunt de principis, normes, valors i actituds que ens indiquen una manera de comportar-se dins una societat concreta (normes socials). Ens indiquen el que està bé o malament però no és universalment compartit.

En canvi, l'ètica és la reflexió que fonamenta la moral: *per què* està bé o malament una acció, pensament o comportament, requereix d'argumentació i reflexió.

Fent un pas més en el desenvolupament de l'ètica, evoluciona cap al concepte de **l'ètica aplicada**. Aquesta és l'ètica que, en funció dels drets i deures, els principis morals i els valors estructurats en qualsevol disciplina i/o dissenyats en un marc concret o àmbit d'aplicació, garanteix la *dignitat* de la persona.

L'origen de l'Ètica sorgeix quan *jo em dic a mi mateix* *cóm he de pensar i actuar*. Si traspassem aquesta barrera i diem a l'altre *cóm ha de pensar i actuar* no estem fent ètica, estem originant codis morals. Per tant, no hem de tenir un discurs meta-ètic. L'ètica ha d'impregnar-ho tot i es serveix del **llenguatge** i l'**acció** per fer-ho. Gràcies al LLENGUATGE es CONSTRUEIXEN REALITATS. L'ètica ha d'estar implícita en la comunicació i en la interacció diària. Per tant, el CÒM ens relacionem, QUÉ i CÒM ens comuniquem, reflexa aquests principis i valors inherents bàsics perquè el que estem dient i cóm ens estem relacionant, sigui realment UN MODEL D'APRENTATGE pel nostre entorn, siguin treballadors o usuaris i aquí atenem.

Així doncs, l'ètica aplicada guia les intervencions i maneres de fer... en àmbits concrets: ètica social, ètica sanitària...

L'any 2007, la Direcció General del Grup expressa l'interès i destaca la importància de l'ètica en els serveis d'atenció a persones amb discapacitat intel·lectual i manifesta la voluntat de concretar els passos per donar continuïtat al desenvolupament de la implantació de l'ètica com a eina que generés bones pràctiques.

Arrel d'aquest encàrrec, un grup de treballadors del Grup que representen les diferents categories professionals, així com els diferents equipaments del Grup, es constitueixen en la Comissió d'Ètica de CATALÒNIA FUNDACIÓ CREATIVA.

Fruit del treball de la comissió, al 2008, neix el Codi de pautes i conductes del Grup, primer objectiu establert. Aquest contempla aspectes del Grup com ara: qui som, quina és la nostra missió, el per què de l'existència d'aquest Codi, els principis i valors essencials del Grup, així com els drets a garantir en les 5 àrees: l'usuari/a, la família, el professional, l'atenció directa i l'àmbit professional de l'usuari/a.

2. EL CODI

Pretén ser un document obert, dinàmic, revisable i útil. Amb el convenciment que no hi ha una única manera de fer bé les coses i que, una manera de fer, no beneficia les persones sempre i de la mateixa manera.

És per aquest motiu que assumim l'existència de la diversitat d'opcions, davant de múltiples alternatives, la riquesa que suposa l'experimentació de noves tècniques i la recerca d'estratègies diferents a les que s'han utilitzat fins ara.

D'altra banda, assumim que qualsevol Codi ètic ha d'estar emparat en un model jurídic i disposar de jurisprudència. En aquest sentit, en normativa, la llei protegeix a la persona amb Discapacitat Intel·lectual de forma especial en dos sentits:

- (i) La persona amb DI té tots els drets, igual que qualsevol altra persona. Aquest és un dret fonamental que prima sobre tot i queda recollit a la Constitució Espanyola. No fa distincions entre les persones amb o sense DI.
- (ii) La persona amb DI disposa d'una protecció especial que garanteix una màxima protecció, quedant preservat pel Ministeri Fiscal.

3. QUI SOM

CATALÒNIA FUNDACIÓ CREATIVA engloba **2 entitats** sense ànim de lucre que tenen com a objectiu l'atenció de persones amb Discapacitat Intel·lectual, sigui quin sigui el seu **Grau de Dependència i necessitat de suport** (grau d'afectació), així com d'altres patologies associades; una atenció que ha de satisfer les necessitats globals d'aquestes persones.

Les **2 entitats** són:

Fundació Privada pro Persones amb Discapacitat Intel·lectual Catalunya:

Formada per Serveis Residencials: Institució Montserrat Montero, Centre Joan Bofill, Llar la Casona, Joan XXIII i Residència Canigó a Cerdanyola del Vallès. Centres Ocupacionals: CO Aspasur Ripollet, CO Aspasur Valldoreix i CO Adolf Goday a l'Àrea Maresme. Llars Residència: Llars Valldoreix, Llar Jesús Farrés a Montcada i Reixac, Institut Torremar, Llars Can Roure i M^a Antònia Besora a l'Àrea Maresme, Llars Collserola, El Xalet i El Bosc a Cerdanyola del Vallès i Centre Especial de Treball a Cerdanyola del Vallès.

Fundació Privada Sant Jordi de Catalunya:

Formada per Entitat Tutelar i Àrea del Coneixement.

Al Grup hi ha actualment **18 serveis** repartits entre Residències, Llars Residències, Centres Ocupacionals i Centres Especials de Treball. Un equip de professionals superior a 730 persones atenen a un col·lectiu d'aproximadament 750 usuaris/es (Direcció General, Direcció RRHH, Direcció Econòmica-Financera, Direcció Psicopedagògica, Coordinació Àrea Social, Directors Tècnics, Directors d'Atenció, Psicòlegs, Treballadors Socials, Secretaris, Comptables, Responsable de compres, Equips mèdics, Equips d'Atenció Directa, personal de Serveis Generals, personal de Manteniment, professionals administratius i de suport, professionals externs i informàtica).

4. LA NOSTRA MISSIÓ

PRESTAR UN SERVEI QUE SATISFACI LES NECESSITATS QUE PUGUIN TENIR LES PERSONES AMB DISCAPACITAT INTEL·LECTUAL AL LLARG DE LA SEVA

VIDA DINS DELS NOSTRES CENTRES I EQUIPAMENTS, FENT-LO SOSTENIBLE EN EL TEMPS.

Cóm portarem a terme aquesta missió:

- Seguint el Model d'Atenció i Intervenció del Grup.
- Amb la promoció personal de les persones amb DI i la seva inclusió social.
- Facilitant un entorn substitutiu de la llar als usuaris/es d'equipaments residencials, adequat i adaptat a les seves necessitats.
- Facilitar la integració laboral, social i el treball de la relació amb el món socio-laboral als usuaris/es dels Tallers Ocupacionals i Centres Especials de Treball.
- Professionalitzant l'equip humà.
- Amb formació contínua.
- Obrint els serveis i equipaments a les famílies, a d'altres professionals i col·lectius.
- Incorporant personal amb DI a l'equip professional.
- Adequant de forma progressiva els espais, instal·lacions i estructures.
- Sent sostenibles.
- Sent competitius.
- Sent ecològics.
- Amb l'ISO 2001-2015 al Grup.
- Potenciant la recerca i publicacions.
- Apostant per la innovació: el diagnòstic genètic.
- Aplicant el present document a la praxis diària.

5. CÒM VOLEM ACTUAR

Hem de treballar a la **recerca de la màxima implicació** i amb la idea de **crear un gran equip interdisciplinari**. Hem d'entendre que la comunicació és bàsica i que per fer front als problemes **hem d'aplicar el sentit comú, la professionalitat i el desig de resoldre'ls** en el termini més curt de temps possible.

No volem prioritzar quins valors o normes són prioritaris damunt d'altres quan alguns entren en conflicte. Han de ser les persones que intervenen les que han d'adoptar decisions ètiques, tot i que hauran de ser coherents i consistents amb aquest CODI.

5.1. Actuem segons els següents INDICADORS:

- Honestetat.
- Universalitat.
- Normalització.
- Foment de l'autonomia personal.
- Respecte a tots els subjectes que hi participen.
- Eficàcia i Eficiència (responsabilitat).
- Professionalitat.
- Qualitat.
- Interdisciplinarietat (globalitat).
- Transparència. Informació responsable i confidencialitat.
- Sistema de comunicació àgil, eficaç i pràctic.
- Segons el compliment dels Drets Humans i Deures de la persona amb DI així com dels professionals que hi treballen.
- Coherència.
- Sentit comú, simplicitat i proximitat.

5.2. Actuem segons els següents VALORS:

(i) Valors d'empresa:

- Identificar i satisfer les necessitats detectades a través del model d'atenció.
- Comptar amb professionals qualificats i implicats.
- Complir les normatives vigents.
- Aplicar un model de gestió que ens faci sostenibles.
- Formar part d'un procés de Millora contínua.
- Conèixer què s'espera de les persones que formen part del Grup:
 1. Professionalitat.
 2. Coneixement.
 3. Valors personals generalitzables als valors professionals.
 4. Honestetat.
 5. Vocació de servei.
 6. Gestió del conflicte.

(ii) Valors socials:

- Individualitat.
- Dignitat.
- Respecte.
- Igualtat.
- Llibertat.
- Solidaritat.
- Tolerància.
- Flexibilitat.
- Diversitat.

(iii) Valors personals:

- Autodeterminació.
- Expressió de necessitats.
- Amistat.
- Felicitat.
- Plaer.
- Tendresa.
- Creativitat.
- Professionalitat.
- Respecte a la seva història i entorn.

Actuar segons els Drets definits a la Declaració universal dels drets humans, la Carta social europea i la Constitució Espanyola, així com els recollits en la Llei 12/2007, d'11 d'octubre, de Serveis Socials i la normativa reguladora dels serveis i establiments socials. El Grup té l'obligació de vetllar perquè es respectin els drets dels usuaris/es, a prestar un servei amb deguda diligència, a complir la normativa que els sigui aplicable i a informar a les administracions competents (Decret 176/2000).

6. L'ÈTICA APLICADA A CATALÒNIA FUNDACIÓ CREATIVA

En el Grup, l'ètica es contempla de forma pragmàtica. **Ha d'estar en el dia a dia.** No ha de ser merament un document, un grup de treball o una filosofia. És quelcom més

que ha d'impregnar totes les actuacions que ens donen en el dia a dia, en tots els àmbits i en els nostres hàbits. L'ètica aplicada al Grup està basada en tres elements:

- (i) Model d'Atenció del Grup.
- (ii) Elements ètics que garanteixen la dignitat de les persones.
- (iii) Les dimensions del concepte de Qualitat de Vida, model pel que apostem.

6.1. EL MODEL D'ATENCIÓ

Al model d'atenció del Grup (model bio-psico-social), l'atenció està centrada en la persona atesa i les seves necessitats, siguin del tipus que siguin. Aquesta atenció es manté al llarg de la vida de la persona i sempre serà adaptada i ajustada als canvis que es donen en aquest procés evolutiu.

6.2. ELS ELEMENTS ÈTICS

En referència a les qüestions ètiques, partim de la definició d'ètica de Paul Ricoeur com un "*aspirar a una vida realitzada, amb i per els altres, en institucions justes*". Per **PRINCIPIS ÈTICS** entenem, per un costat, aquells adscrits als principis de la bioètica que han de regir qualsevol tipus d'intervenció que es desenvolupa en el context d'atenció del Grup; tant vers l'atenció directa del professional vers l'usuari com les intervencions de qualsevol tipus que es donen en el sí de la pràctica laboral diària entre els professionals, les famílies, o altres externs.

Però també parlem d'ètica aplicada des d'altres conceptes, valors... ètics no adscrits pròpiament a la bioètica, com ara la virtut, l'hospitalitat, el paternalisme, la compassió, el secret professional, la confidencialitat, la llibertat, la intimitat i la vulnerabilitat. Els que anomenem **ELEMENTS ÈTICS**.

6.2.1. Per principis ètics entenem aquells adscrits als PRINCIPIS DE LA BIOÈTICA

Els principis de la bioètica regeixen qualsevol tipus d'intervenció que es dona en el context d'atenció del Grup; així doncs: l'atenció directa del professional vers l'usuari, les intervencions que es donen en el sí de la praxis laboral diària entre professionals, l'atenció vers les famílies, vers professionals o altres externs.

6.2.1.1. Principi de la beneficència

Significa:

- fer BÉ una cosa.
- fer EL BÉ als altres mitjançant allò que hem fet bé.

La bona pràctica, per tant, és aquella que no només fa les coses correctament o de la millor manera, sinó que a més té el valor afegit de fer el bé, millor i òptim a qui va adreçada l'acció. Senzillament, fer bé allò que igualment hem de fer.

6.2.1.2. Principi de No maleficència

El principi de No Maleficència és aquell que marca que l'actuació davant els usuaris ha d'anar sempre acompanyada no només de fer el bé, sinó de no fer el mal. La bona pràctica, per tant, és aquella que té el valor afegit d'anar més enllà i detecta i fa prevenció d'un possible mal o perjudici a la persona.

6.2.1.3. Principi d'autonomia

És aquell que indica que la persona actua i pren decisions d'acord amb les seves intencions, valors, ideals, coneixements, necessitats i sense cap coacció i/o limitació. La persona no només és autònoma, sinó que se la respecta com a tal, en actituds i accions. La bona pràctica determina que perquè la persona sigui autònoma ha de disposar de tota la informació i recursos necessaris i no estar subjecta a cap limitació o coacció, sempre és clar, d'acord amb les seves possibilitats.

6.2.1.4. Principi d'equitat (igualtat)

Principi general de Justícia que es refereix a les relacions interpersonals. Igual respecte i consideració per a qualsevol ésser humà. Les diferències són justificables si sempre es decanten a favor dels més desfavorits.

Es dona l'equitat en una societat on tots els membres són iguals i autònoms, donant-se: llibertat de pensament i consciència; llibertat de moviment, d'escollir i igualtat

d'oportunitats; respecte a sí mateix com a persona; possibilitat d'accés a béns materials iguals a la resta de persones; d'accés a possibilitats que impliquin responsabilitats d'acord amb les capacitats pròpies.

En resum, possibilitat d'igualtat de consideració d'interessos (tenir en compte tots els interessos) i igualtat d'oportunitats (són normals les diferències però si partim de condicions d'igualtat).

6.2.2. Elements ètics que hem identificat al Grup com ESPECIALMENT SENSIBLES

6.2.2.1. Justícia

Per entendre el principi de justícia ens hem de fixar en la relació entre la persona i la col·lectivitat. Per justícia entenem parlar de reciprocitat (la justícia es dóna entre dos vers una norma) i proporcionalitat (entre el que es dóna i es rep). Segons això, hi ha dos tipus de justícies: la justícia individual i la justícia social. La primera és ser tractat amb respecte i reconeixement. La segona implica que la societat ha de garantir unes condicions de vida fonamentals i iguals per a tots.

6.2.2.2. Virtuts

La virtut és una disposició o hàbit voluntari adquirit amb el temps a fer el bé. Es distingeixen les virtuts de caràcter teològic (fe, esperança i caritat) de les virtuts de tipus moral, ètiques o humanes (prudència, justícia, fortalesa, templança, gratitud, honradesa, lleialtat, responsabilitat, generositat, humilitat, franquesa).

6.2.2.3. Hospitalitat

Hospitalitat significa amor i respecte als altres. L'hospitalitat, en termes més concrets, serien accions que busquen el confort de l'altre, fer-lo sentir bé, complaure'l, acompanyar-lo, sentir amb ell...

6.2.2.4. Paternalisme

Són aquelles accions que es realitzen per fer o maximitzar un bé a l'altre i/o per evitar mals o perjudicis, però sense el consentiment de la persona sobre la que es crea l'acció.

6.2.2.5. Compassió

La compassió és aquell sentiment que ens permet posar-nos al costat de l'altre i sentir com sent, compartir el que sent. Aquest sentiment és el que no ens deixa indiferents al que li passa a l'altre. No s'ha de confondre amb una caritat paternalista. La compassió va lligada a la justícia.

6.2.2.6. Secret professional

El secret professional és l'obligació ètica de tot professional a no divulgar ni permetre que es conegui informació que coneix directa o indirectament vers els usuaris/es al seu càrrec. El secret professional és el deure de custodiar la informació relativa a l'usuari i la seva família. El professional està obligat a guardar el secret; l'usuari té el dret d'estar protegit i preservat de que es conegui la seva informació i que aquesta sigui tractada de manera confidencial.

El secret professional pot tenir límits:

- Imperatiu legal.
- Allò que pugui ocasionar perill a tercers.
- Quan el fet de no informar pot ocasionar perjudici a l'usuari o a algú altre.
- Quan l'usuari autoritza a revelar la informació.

6.2.2.7. Confidencialitat

Dret de la persona a no revelar-se la informació vers ella. Excepte en els casos que la informació no donada vagi en contra dels interessos de la persona o bé que la donada vagi a favor dels interessos de la persona.

La Confidencialitat és una forma de secret confiat mitjançant el qual el professional està obligat a no revelar-lo.

6.2.2.8. Llibertat

Facultat de l'ésser humà la qual li permet portar a terme una acció d'acord amb la seva pròpia voluntat.

En funció de l'evolució del concepte societat, la llibertat s'ha relacionat cada vegada més amb els conceptes de justícia i igualtat.

La llibertat ha de garantir el respecte a la voluntat pròpia alhora que implica l'assumpció de la responsabilitat dels actes comesos per haver exercit aquesta voluntat (això marcaria restriccions en les llibertats).

6.2.2.9. Intimitat

La intimitat és la part de la vida d'una persona que no ha de ser observat des de l'exterior i només afecta a la pròpia persona.

La intimitat és una necessitat humana i un dret natural de la persona i correspon a tots els àmbits de la persona: psicològic, emocional, personalitat, interessos, corporalitat...

El dret a la intimitat és un dels drets fonamentals als Drets Humans.

6.2.2.10. Vulnerabilitat

La vulnerabilitat engloba molts significats: possibilitat de la persona de que se li faci mal (fràgil); lligat a una reducció de l'autonomia i independència de la persona; i en relació als medis i condicions de l'entorn (socials, econòmics...) desfavorables (d'aquí el concepte poblacions o col·lectius vulnerables o desfavorits): vulnerable perquè està exposat a un agent extern de risc i per les dificultats d'exposar-se a aquest.

6.3. EL MODEL DE QUALITAT DE VIDA

El model de qualitat de vida sosté un model d'atenció de qualitat sempre que es garanteixin l'acompliment de les següents dimensions:

- (i) **Benestar emocional:** garanteix la satisfacció, l'autoestima, el baix nivell d'estrès.
- (ii) **Benestar físic:** aquell que vetlla per la salut, comoditat, suport necessari en les habilitats de la vida diària, satisfacció de l'oci i hobbies.
- (iii) **Benestar material:** procura un entorn còmode, segur, agradable, en totes les seves dimensions.
- (iv) **Desenvolupament personal:** vetlla pel dret i desenvolupament de l'educació i qualsevol competència de tipus personal (cognitives, socials i adaptatives-pragmàtiques).
- (v) **Autodeterminació:** garanteix la independència, la possibilitat d'escollir, de definir autometes, definir i poder complir expectatives...
- (vi) **Relacions interpersonals:** atén a la possibilitat de participar i integrar-se a la societat, així com poder ocupar qualsevol rol dels que en ella es donen.
- (vii) **Drets:** garanteix els drets (els humans, entesos dins la bioètica i els drets legals, els legislats).

7. ELS DRETS A CATALÒNIA FUNDACIÓ CREATIVA

7.1. DRETS VERS LA PERSONA AMB DISCAPACITAT INTEL·LECTUAL

La persona amb discapacitat és un ciutadà de ple dret, com qualsevol altre, subjecte a drets i deures. Això es tradueix en disposar del nivell de qualitat de vida més alt possible.

Drets a preservar:

- La no discriminació.
- L'accés als serveis que integren l'XBSS.
- No ser sotmès a cap immobilització o restricció física o farmacològica sense prescripció i supervisió. Protecció de la integritat.
- Exercici de la llibertat individual per a ingressar i romandre a l'establiment.
- Conèixer el reglament de règim intern de l'equipament.
- A tenir objectes personals significatius per a personalitzar l'entorn en cas de romandre en establiments.
- Respecte a la dignitat, autonomia individual, independència i llibertat per a prendre decisions.
- La participació i inclusió de forma plena i efectiva en la societat.

- Respecte per la diferència i l'acceptació de les persones amb discapacitat com a diversitat.
- La igualtat d'oportunitats (atenent a la diferència, sexe, davant la llei...).
- El respecte a preservar la identitat.
- Llibertat.
- Protecció contra l'explotació, violència o abús.
- A viure de forma independent i a ser inclòs a la comunitat.
- Llibertat d'expressió i d'opinió.
- La formació i educació.
- A gaudir de cura de la salut.
- Participació en la vida cultural, activitats recreatives, oci i esport.
- A absentar-se del centre en caps de setmana, festius i períodes vacacionals sota el consentiment dels representats legals
- A participar com a representants als Consells de Participació del centre i prendre part amb veu i vot.
- A rebre voluntàriament el servei social que li correspongui i a la continuïtat en la prestació de serveis.
- A la informació en tots els serveis socials i a la participació democràtica.
- Exercir els drets polítics.
- Exercir la pràctica religiosa.
- A la intimitat i privacitat en les accions de la vida quotidiana.
- A la intimitat i a la no divulgació de les seves dades. Respecte a la privacitat.
- A la tutela pública:
 - Respecte a la dignitat, autonomia, independència i llibertat de decisions.
 - Dret a la seguretat i protecció davant de situacions de risc i emergències humanitàries.
- A viure de forma independent i a pertànyer a la comunitat.
- A considerar com a domicili propi l'establiment residencial on es viu i a mantenir la relació amb la família i amb l'entorn social.
- Al treball i feina.
- A gaudir d'un nivell de vida adequat amb suport i protecció socials.

7.2. DRETS VERS LES FAMÍLIES

La família és l'element fonamental perquè la persona amb DI pugui desenvolupar-se d'una forma harmònica, ja que és el lloc on s'inicia el procés d'inclusió social.

Aquesta, per damunt de la seva singularitat i de les seves diferències, té drets, obligacions i necessitats similars a les de la resta de famílies de la comunitat amb la que viu.

Drets a preservar:

- A mantenir la relació amb la seva família i entorn social. Respecte a la seva llar i a la família.
- Participació i inclusió social dins del cercle familiar.
- A viure de forma independent i dins la comunitat amb el suport i contacte de la família.
- A conèixer el cost dels serveis que es reben des de l'establiment que atén.
- A conèixer el reglament de règim intern.

8. ELS ÀMBITS D'INTERVENCIÓ

A continuació definirem els àmbits d'intervenció segons les següents 5 àrees:

- (i) La persona amb discapacitat intel·lectual.
- (ii) La relació establerta entre el professional i la persona amb DI.
- (iii) L'aspecte laboral del professional.
- (iv) L'aspecte laboral de la persona amb D.I.
- (v) Les famílies.

8.1. PRINCIPIS VERS LA PERSONA AMB DISCAPACITAT INTEL·LECTUAL

- Vetllar perquè la persona discapacitada tingui un tracte igual que la resta de persones.
- Garantir el benestar emocional, desenvolupant una actitud empàtica en les relacions basada en els sentiments i les emocions.
- Garantir el benestar físic, que proporcioni una correcta salut, a partir d'una alimentació adequada, exercici i una bona atenció sanitària.

- Tractar a totes les persones amb interès, dedicació i honestedat professional, respectant les diferències i necessitats individuals, així com la intimitat, confidencialitat de la informació i la protecció de la pròpia imatge. Donarem un tracte i utilitzarem un llenguatge que no lesioni la seva autoestima.
- Fomentar les relacions amb els altres i la participació en activitats grupals i de la comunitat amb una finalitat integradora. Contribuirem sempre a procurar que les persones amb discapacitat tinguin oportunitat de tenir relacions personals i socials significatives.
- Facilitar entorns agradables segurs i adaptats a les seves necessitats.
- Disposar d'un Programa d'Atenció Individual Interdisciplinar.
- Rebre serveis de qualitat.
- Rebre la informació necessària i suficient.
- Posar atenció en la seva participació en l'oci i lleure social, fomentant els recursos i condicions socio-culturals de l'entorn, organitzant activitats adequades a les seves capacitats i edat i utilitzant, sempre que sigui possible, l'ús dels serveis comunitaris.
- Impulsar l'autodeterminació; fomentant l'expressió de les opinions, suggeriments, interessos i necessitats, demandes, propostes, desitjos, creences i queixes, facilitant la informació i els coneixements necessaris per prendre decisions en tots aquells aspectes que tenen a veure amb la seva vida.
- Disposar dels mitjans necessaris perquè cada persona, amb independència de la seva capacitat, pugui expressar-se per ella mateixa.
- Estimular cadascuna de les capacitats (funcionals, cognitives, emocionals, laborals...) per potenciar el desenvolupament personal, l'autoestima, el reconeixement social i el seu propi projecte de vida i respectar totes aquelles potencialitats que ja té.
- Vetllar per fer-los participar de qualsevol avenç cultural, científic i artístic; sobretot els indicats per a millorar la seva qualitat de vida.

8.2. PRINCIPIS VERS LA RELACIÓ PERSONA AMB DISCAPACITAT INTELLECTUAL I EL PROFESIONAL

- L'actuació professional ha de complir dues premisses:
 - 1a: respectar a l'usuari, tal com marca la Constitució Espanyola.
 - 2a: respectar aquesta relació dins la normativa laboral marcada per les directrius de l'empresa.

- Acceptarem i actuarem segons el nostre paper-rol professional de cuidador-educador, psicòleg, metge, infermer, treballador social, etc.
- Tractarem a la persona amb DI amb un tracte igualitari i sense cap discriminació (sexe, edat, religió, idioma...).
- Vetllarem per l'equilibri global de la persona i evitarem dins el possible aquelles situacions que poden destorbar a la persona amb DI. En els casos de persones amb DI amb TM afegit destacarem al màxim oferir-los una estabilitat emocional.
- Respectarem els estats d'ànim de la persona amb DI i propiciarem entendre'ls.
- Desenvoluparem i mantindrem al màxim les seves capacitats i habilitats.
- En l'exercici de les nostres funcions, estem obligats a respectar la llibertat de l'usuari, sempre dins dels límits que permetin la seva seguretat.
- Serem clars en el tracte i explicarem i farem entendre a l'usuari quin és el nostre paper: monitor-educador-cuidador, cap de secció, cosidora, metge...
- Demanarem a cadascú allò que puguin aportar: donarem una atenció individualitzada, personalitzada, respectant l'entorn i l'itinerari–mapa de vida de cada persona.
- Ens oblidarem de "tots som iguals" per passar a "cadascú necessita i pot oferir coses diferents".
- Potenciarem i desenvoluparem sempre codis comunicatius, tant expressius com receptius.
- Procurarem conèixer i tenir presents els desitjos, demandes, les opinions i l'edat d'un usuari en qualsevol elecció i presa de decisions.
- Respectarem els seus aprenentatges i les seves rutines com quelcom que ha costat un gran esforç. Es valorarà de forma molt evident les tasques ben realitzades, compliment de normes, actituds positives. Reforcem, alhora que generalitzem amb la resta de companys, el model a seguir.
- Intentarem donar un ambient visual, auditiu, sensorial en general, el més normalitzador i agradable possible: entorn de qualitat i adequat.
- Vetllarem pel bon estat de la salut i que l'usuari rebi atenció mèdica.
- Respectarem els seus horaris i activitats com a quelcom que forma part del seu mapa de dia i com a quelcom dissenyat per a procurar mantenir una màxima qualitat de vida.
- Procurarem que la nostra imatge sigui respectuosa, agradable i el més imitable possible: la cura del vestit, higiene, postura del cos, el to de veu i el contingut del nostre llenguatge seran agradables i correctes. Recordarem que el procés mental de

la imitació és una constant en persones amb DI, per la qual cosa nosaltres som el model que imitaran.

- Vetllarem per tal que la persona amb DI mantingui i potenciï les seves relacions familiars i socials.
- Vetllarem perquè les relacions socials que s'estableixin siguin sanes i beneficioses per a la persona amb DI.
- Posarem en marxa la metodologia de treball que marqui el nostre Equip.
- Serem detractors i informadors de qualsevol actitud agressiva o bé violenta: el professional mai emprarà ni consentirà que altres utilitzin mides de força física o moral per forçar a l'usuari a veure's sotmès a qualsevol acte evitable i/o injustificat que perjudiqui la seva persona. En cas d'ocórrer, haurà de denunciar-ho amb la major urgència possible.
- Serem detractors i informadors de qualsevol actitud negativa, d'escarni, de mofa, humiliant, degradant o de ridiculització vers el discapacitat: protegirem a la persona amb discapacitat, mentre aquesta estigui al nostre càrrec, de possibles tractes humiliants, degradants o qualsevol altre greuge a la seva persona.
- Com a professionals, tenim l'obligació de mantenir la confidencialitat de la informació de l'usuari que hagi arribat al nostre coneixement en l'exercici de la nostra professió, a més de vetllar per la seva imatge.

8.3. PRINCIPIS VERS LA PRAXIS DEL PROFESSIONAL

- Serem conscients de la pertinença a un equip de treball i serem coherents amb aquest i amb el projecte socio-educatiu (model d'atenció).
- Serem respectuosos amb l'equip amb el que es treballa i del que es forma part i amb cadascun dels membres que l'integren.
- Compartirem amb l'equip els nous aprenentatges donats per formació i/o experiència pràctica.
- Documentarem el treball realitzat per complir amb la normativa, però també per fer transferible la feina entre nosaltres.
- Anteposarem la professionalitat a les relacions afectives amb els companys.
- Cooperarem i col·laborarem de forma activa en la planificació, disseny i posada en marxa de les accions d'atenció.
- Evitarem interferir en les funcions, tasques i relacions d'altres equips i/o professionals de forma negativa.

- Respectarem i assumirem les decisions preses en equip una vegada consensuades i acordades, tot i no compartir-les, fent-les pròpies a l'hora de desenvolupar i posar en marxa les accions decidides.
- Assumirem la responsabilitat de totes les decisions que a nivell individual prenguem en l'exercici de la nostra professió-funció assignada.
- Mai es delegarà en un altre membre de l'equip una funció pròpia assignada per la qual l'altre membre no estigui degudament capacitat.
- S'observaran i notificaran aquelles deficiències del centre que puguin influir negativament sobre salut, estat emocional i/o físic de l'usuari.
- Informarem a l'equip i/o institució vers les irregularitats comeses per algun membre de l'equip quan aquestes perjudiquin la dignitat i el respecte de les persones en el seu exercici professional.
- Coneixerem i respectarem els principis ideològics, compartirem el projecte de centre i serem conseqüents amb les normes existents en la institució on es realitza la relació laboral.
- Evitarem participar en investigacions o tractaments experimentals amb els nostres usuaris si prèviament no s'ha obtingut el permís de les seves famílies i/o tutors, amb el corresponent consentiment lliure i informat.
- Adoptarem una actitud d'obertura i escolta vers l'altre.
- Fomentarem el treball en equip propiciant una comunicació fluïda i un clima de treball i convivència agradables.
- Intercanviarem suggeriments, idees, propostes i experiències en un marc de treball mutu amb vistes a una major eficàcia de la tasca que es porta a terme.
- Facilitarem la integració, formació i participació de tots els membres de l'equip, especialment els nous, en condicions d'igualtat.
- Promourem el companyerisme per evitar la competitivitat, protagonisme, tensions i rivalitats.
- Respectarem i potenciarem el treball interdisciplinari.
- Acceptarem l'organització i, per tant, els circuits comunicatius i de responsabilitat que ens marca.
- Delegarem en el professional assignat al respecte les funcions que no són de la nostra competència.
- Respectarem el nostre company: ens interessarem pel seu estat, pel que opina de les tasques que realitzem plegats i serem tolerants i comprensius amb les seves equivocacions i encerts.

- Vetllarem perquè tothom actuï correctament, en funció de les seves competències assignades, i senyalarem qualsevol abús o deixadesa que detectem al respecte.
- Vetllarem per la incorporació formativa dels coneixements i avenços tecnològics, científics, etc... que la nostra societat generi.
- Garantirem l'acompliment de la llei de protecció de dades i confidencialitat.
- En el cas de conflictes laborals i de suspensió organitzada dels serveis professionals, el personal tindrem present que la nostra primera responsabilitat és atendre els interessos dels usuaris.
- El personal que participi en un conflicte laboral té el deure de coordinar i comunicar les mesures adoptades per garantir la continuïtat dels serveis que necessita i ha de rebre l'usuari.
- El personal ha de treballar per assegurar i mantenir unes condicions laborals que respectin l'atenció a l'usuari i la satisfacció dels professionals.
- Tenir el model inherent en la intervenció i la tasca del nostre dia a dia:
 - Sinceritat en les paraules.
 - Tacte en el tracte.
 - Coherència en el comportament.
 - Rigor en la feina.
 - Fortalesa en l'adversitat.
 - Responsabilitat en els errors.
 - Pacència en els errors aliens.
 - Prudència en les decisions.
 - Generositat en les relacions.

8.4. PRINCIPIS VERS LA RELACIO AMB LES FAMÍLIES

- Procurarem dissenyar amb elles el projecte de vida de les persones amb DI.
- Respectarem la seva realitat cultural, tot i que els hi oferirem la inclusió en la nova realitat socio-cultural catalana.
- No discriminarem per raó de raça, religió, llengua, possibilitats econòmiques, socials, edat...
- Donarem a la família tota la informació que necessiti, sempre amb actitud col·laboradora, explicativa i desengoixadora.
- Es podrà rebre l'expedient individual en tot allò que no vulneri el dret a la intimitat de terceres persones.

- Treballarem amb les famílies: sent conscients de la seva situació i necessitats; fomentant la relació família-usuari i família-institució; observant i interpretant les dades de forma objectiva; donant prioritat a les situacions més greus o urgents; analitzant els fets abans d'emetre judicis i actuar.
- Contemplarem a la família com un mitjà important per donar resposta a les necessitats dels usuaris i s'entendrà aquesta com el marc de referència i socialitzador dels seus fills/familiars.
- Tindrem present les necessitats, inquietuds drets i obligacions de les famílies.
- Garantirem el dret de les famílies a presentar suggeriments i queixes i/o reclamacions.
- Serem imparcials a l'hora de tractar amb les famílies, no creant situacions de privilegi o simpatia. Igualtat per a totes les famílies però respectant les diferències i necessitats individuals.
- Recolzarem a les famílies en el procés d'acceptació del seu familiar i fomentant i potenciant les seves capacitats.
- Informarem del treball a realitzar i realitzat amb el seu familiar, tenint en compte els seus suggeriments i reclamacions.
- La confidencialitat és una característica essencial de la relació que s'estableix entre el treballador i les famílies.
- Farem partícips a la família a l'hora de buscar els mitjans adequats per a solventar els problemes que afecten al seu familiar.

8.5. PRINCIPIS VERS L'ÀREA OCUPACIONAL-LABORAL DE LA PERSONA AMB DI

- Procurarem per la seva integració social i perquè en un futur, immediat o no, aconseguixi la seva inclusió laboral.
- Assegurarem la inserció laboral a la nostra empresa amb el compliment de la llei, així com de la normativa laboral que marca qualsevol relació laboral sense diferències donades per tenir o no DI. Així mateix, es realitzarà la inserció acomplint la LISMI.
- Assegurarem el compliment de la normativa interna per tal de garantir una seguretat personal, col·lectiva i facilitadora de la convivència, així com de la consecució dels objectius marcats pel Grup.
- Vetllarem per un salari interprofessional digne.

- Vetllarem perquè les pensions s'adeqüin, revaloritzin i es regulin sense perdre poder adquisitiu.
- Procurarem donar un entorn ocupacional i laboral variat i ric, adequat a les habilitats dels nostres usuaris. En aquest sentit, potenciarem la formació contínua i permanent.
- Procurarem donar un entorn ocupacional i/o laboral estable.
- Mediarèem perquè les relacions interpersonals siguin el més cordials, afectives, dignes i respectuoses possibles.
- Potenciarem les capacitats individuals i facilitarem l'assoliment dels hàbits quotidians de treball, tenint en compte les potencialitats de la persona. Tot i així, es donarà més importància a un treball ben realitzat per sobre de la quantitat de treball realitzat. En el mateix sentit, primarà l'empremta sobre el producte realitzat de la feina de l'usuari, sobre la tasca feta pel treballador monitor, que es basarà en la supervisió.
- Actuarem evitant mètodes i/o tècniques que atemptin contra la dignitat de la persona, proporcionant tracte igualitari i sense discriminació.
- Tindrem en compte les preferències i els gustos personals.
- En el treball en equip, serem coherents amb el projecte educatiu individual i col·lectiu i es respectaran les decisions sempre que no entrin en contradicció amb cap article del Codi ètic i/o de l'ètica personal.
- Treballarem per l'acceptació en la comunitat.
- Identificarem els moments crítics en els que es pugui veure compromesa l'acció socio-educativa i donar la resposta més adient per a solventar la situació.
- Intentarem millorar la qualitat de vida de treball i d'inserció social.
- Elaborarem un programa individual i avaluarem els objectius.
- Dotarem als usuaris d'una preparació laboral i una millor autonomia.
- Facilitarem, per a una bona convivència, respecte i tolerància, actituds, valors i normes.
- Treballarem des del respecte personal i l'acceptació de les diferències individuals, així com dels ideals, basant-nos en el bon tracte, la cordialitat i el diàleg. Cal defugir l'etiquetatge i menystenir els altres.
- Establirem còm volem treballar, comptant amb l'opinió de tots els implicats.

9. DEURES DELS USUARIS I LLURS FAMILIARS I/O REPRESENTATS LEGALS-SISPAP (Secretaria d'Inclusió Social i Promoció de l'Autonomia Personal)

- Família i usuari han de facilitar les dades personals, convivencials i familiars veraces i presentar documents fidedignes que siguin imprescindibles per valorar i atendre a l'usuari.
- Família i usuari hauran de complir els acords relacionats i contemplats en el contracte assistencial amb l'equipament.
- Família i usuari hauran de comunicar canvis que es produeixin en situacions personals-familiars que puguin afectar a canvis als serveis prestats.
- Observar una conducta basada en el respecte mutu, la tolerància i la col·laboració per facilitar la convivència en l'establiment i la resolució dels problemes
- Respectar la dignitat i els drets del personal del serveis com a persones i com a treballadors:
 - Atendre les indicacions del personal i comparèixer a les entrevistes a que siguin convocats, sempre que no atemptin contra la dignitat i la llibertat de les persones.
 - Utilitzar amb responsabilitat les instal·lacions del centre i tenir-ne cura.
 - Complir les normes i els procediments d'ús i el gaudi de les prestacions.
 - No està permès el consum de drogues o alcohol. Sí es permet fumar en els espais habilitats per tal fet.
 - De compliment dels horaris generals del centre.
 - Contribuir al cost del centre o servei segons estableixi la normativa aplicable i contracte assistencial.
 - Sol·licitar la deguda autorització per sortir del recinte en els casos en què l'usuari així ho estimi.
 - Complir els deures que estableixi la normativa reguladora dels centres (reglament de règim intern) i serveis socials de Catalunya.
 - Deure a col·laborar amb el personal del centre en tot allò que sigui sol·licitat en benefici a l'atenció que es dispensa.
 - Deure dels usuaris a assistir i participar a les activitats establides de forma puntual i amb l'assiduitat que els permeten les circumstàncies particulars de la seva discapacitat.
 - Deure a participar a les avaluacions periòdiques que determini l'equip tècnic o per petició del mateix usuari.
 - Deure d'informar a la Direcció de les irregularitats que observin.

10. L'ÈTICA A L'ENTORN LABORAL

El Grup treballa per fomentar el treball en equip, la implicació i la responsabilitat dels seus treballadors, confeccionant uns canals de comunicació ascendents i descendents, basats en els principis ètics que hem identificat al Grup com especialment sensibles i aquells que entenem adscrits als principis de la bioètica.

Els canals de comunicació del Grup amb els treballadors són els consells, comissions d'atenció, jornades informatives, taulell d'anuncis, revista interna i pàgina web. Són també canals de comunicació els comandaments, els comitès i el Departament de RRHH.

Els professionals del Grup són responsables de vetllar i promoure que es respecti el Codi ètic en tots els canals de comunicació del Grup.

El Grup ha generat consciència i responsabilitat als seus professionals sobre l'impacte de les seves accions i actituds en la seva imatge, fomentant el treball en equip, reconeixent els bons resultats, potenciant la formació i donant oportunitats de desenvolupament.

Es tracta d'oferir un entorn de treball lliure de qualsevol forma de discriminació i fomentar l'esperit de superació mitjançant el reconeixement moral de l'esforç personal.

Al Grup tenim la responsabilitat i l'obligació ètica de ser curosos amb les relacions entre els companys, de tractar a les persones com a tals; sabem que tenim un equip humà motivat, proactiu, dedicat i entusiasmat amb la seva feina, és per això que cal seguir donant-los les eines per augmentar la seva professionalitat, responsabilitat i cohesió.

El Grup pretén atraure, motivar i retenir a un equip de persones competent i professional, oferint a través de les seves polítiques de gestió de RRHH una compensació global ètica, basada en la transparència, la informació veraç, el respecte a la dignitat de la persona i la igualtat d'oportunitats.

L'actuació professional ha d'estar guiada per l'honestedat, el respecte mutu i la unitat d'esforços individuals en benefici de l'objectiu comú. La conducta i actuació diària constitueix el millor instrument de cohesió de Grup i el camí més directe per guanyar-se la confiança i el respecte al nostre entorn laboral.

COMISSIÓ ÈTICA

Carme Esteban

Eugènia Parès

Joan Tañà

Noèlia Alcaraz

Lola Sirre

Ílvia Lobera

Margot Bosch

Inés Moldes

Mari Guerrero

Montse Gimenez

Cristina Tovar

Glòria Gràcia

Maite Glez

Nicolas Ceron

11. PAUTES DE CONDUCTA

En el marc actual de les noves exigències reguladores, el Grup té instaurat un Programa de Prevenció de Delictes. Un instrument clau en aquest programa o sistema és la promulgació d'un Codi ètic. Amb aquest Codi, però, el Grup no només pretén satisfer els estàndards legals vigents avui dia, sinó que pretén anar més enllà i vol instituir tota una cultura de respecte i promoció dels estàndards ètics.

Els valors i compromisos que s'han assenyalat amb anterioritat **han d'orientar tota l'activitat del Grup**. Donat el seu caràcter general i abstracte, s'ha cregut molt convenient desenvolupar i ampliar els mateixos **en unes pautes de conducta d'un nivell de concreció molt major** que facilitaran la comprensió del significat i abast d'aquells, i segurament donaran resposta específica a **quina és la conducta adequada davant les múltiples situacions** que afrontin els Professionals i persones relacionades amb el Grup en el seu quefer diari. Això, en darrer terme, contribuirà a una millor implementació i compliment del nostre Programa de Prevenció de Delictes.

11.1. Destinataris de les Pautes de conducta

Aquest Codi ètic pretén establir les normes específiques que han de regir el comportament de les persones que treballen pel Grup: treballadors, directius, patrons i voluntaris. El Grup aspira a que totes aquestes pautes ètiques guiïn també l'actuació de la resta de persones i organitzacions que estan dins del seu àmbit d'actuació i dins del seu sector d'activitat: Usuaris, Clients, famílies, Proveïdors, donants, patrocinadors i col·laboradors, entre d'altres. Amb aquesta finalitat, promourà i incentivarà a tots ells a respectar aquest Codi; i, en alguns casos, quan s'escaigui i sigui possible, els ho exigirà.

11.2. Quines obligacions tinc envers el Codi?

<p>1. CONÈIXER EL CODI I COMPLIR-LO.- Hem de respectar les pautes de conductes previstes en el Codi. No eximeix de responsabilitat que la conducta infractora hagi estat ordenada per algun superior.</p> <p>2. EN CAS DE DUBTE, PREGUNTEM.- El Codi no pot preveure totes les situacions i comportaments possibles. Per tant, en cas que no tinguem clar com actuar, preguntem a:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Un superior b. Un interlocutor de l'àrea de Recursos Humans c. Al Responsable de Compliment Normatiu d. Al Canal de Denúncia <p>3. NO TOLERAREM L'INCOMPLIMENT DE LA LLEI O DEL CODI. OBLIGACIÓ DE COMUNICAR ELS INCOMPLIMENTS O RISC D'INCOMPLIMENTS.- En cas de tenir coneixement, indici o sospita d'alguna infracció (o de risc de que hi hagi) legal o del Codi, hem de comunicar-ho per alguna de les següents vies a:</p>	<p><u>EL TEST DEL DUBTE. EN CAS DE DUBTE, PREGUNTEM-NOS:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Quin impacte tindria la nostra conducta sobre els afectats per ella? ▪ Què pensarien la nostra família i amics sobre la conducta? ▪ Com ens sentiríem si la nostra conducta es fes pública? ▪ Com ens sentiríem si fóssim els afectats per la conducta?
---	---

<p>a. Un superior</p> <p>b. Un interlocutor del departament de Recursos Humans</p> <p>c. El Responsable de Compliment Normatiu</p> <p>d. El Canal de Denúncia.- Si per alguna raó creiem que l'anterior no és la forma oportuna o apropiada, ho podem comunicar a través del Canal de Denúncia al correu electrònic: canaldenuncia@cataloniafundació.cat o a l'adreça: Av. Flor de Maig, Km. 2,8, 08290 Cerdanyola del Vallès o al tel. 93 580 52 27. o al tel. 93 580 52 27.</p> <p>e.</p>	
--	--

11.3. Termes i Definicions

A continuació, s'estableix la definició d'alguns termes utilitzats a l'apartat de pautes de conducta als quals es donarà un significat diferent a l'usual:

- **Clients.**- El terme s'ha d'entendre en un sentit ampli que comprèn, principalment, els usuaris dels serveis o béns, les seves famílies, els tutors, els curadors, donants o patrocinadors, ja sigui perquè són receptors directes dels serveis o béns, perquè són les persones que contracten i/o paguen els serveis o béns, o bé perquè són les persones que fan donacions o patrocinen al Grup.
- **Proveïdors.**- El terme s'ha d'entendre en un sentit ampli que comprèn, principalment, els proveïdors, en sentit estricte, d'obres, serveis o béns, així com altres persones físiques o jurídiques que tinguin establert algun vincle de col·laboració retribuït amb el Grup.
- **Professionals.**- El terme s'ha d'entendre en un sentit ampli que comprèn, principalment, els treballadors (assalariats o autònoms), els directius, els membres de l'òrgan de govern de del Grup i els voluntaris.

11.4. Pautes de conducta amb persones amb discapacitat intel·lectual o del desenvolupament

1. Igualtat

Tractem les persones amb discapacitat intel·lectual o del desenvolupament (en endavant, persones amb DID) amb igualtat i sense cap discriminació, ja sigui per motius de gènere, de capacitat, ètnics, religiosos, polítics o sexuals. Respectar la seva igualtat vol dir, també, apreciar la diversitat i reconèixer afectuosament la seva singularitat.

2. Llibertat i autodeterminació

Respectem la seva llibertat de decisió i acció i fomentem la seva autodeterminació. Només són admissibles les mesures limitatives d'aquestes llibertats aquelles que, a més de perseguir l'interès superior de la persona amb DID, compleixin totes aquestes condicions:

- Que persegueixin preservar els seus drets i els de tercers.
- Que siguin necessàries, idònies i proporcionades.
- Que la persona no sigui capaç d'entendre les conseqüències de la seva decisió o acció. Que si la persona fos capaç d'entendre la mesura, l'acceptaria. En aquests casos, la mesura ha de ser coherent amb els interessos, desitjos i necessitats de la persona.

3. Dignitat i intimitat

Respectem, en tot moment, la dignitat i intimitat de les persones amb DID. En especial:

- No tolerem cap forma d'estigmatització, menyspreu o ofensa.
- No fem fotografies si no és amb l'autorització prèvia genèrica de la pròpia persona o, quan s'escaigui, dels progenitors o tutors.
- Les fotografies només poden tenir relació amb l'activitat del Grup i per complir les seves finalitats.
- No fem fotografies que posin en perill la dignitat i intimitat dels usuaris.

- Un cop fetes les fotografies, transmetem-les de manera segura al responsable del Grup i esborrem-les de manera definitiva dels dispositius amb que es van captar.
- No publiquem ni pugem fotografies pel nostre compte a internet ni a les xarxes socials, només ho pot fer el responsable designat pel Grup.
- Si som responsables de les xarxes socials, en els perfils oberts pel Grup, apliquem filtres de control de publicació de continguts per part de terceres persones per tal de controlar que són adequats.
- No mirem ni utilitzem el mòbil o e-mail dels usuaris sense el seu permís o el del seu representant legal.
- No obrim ni llegim correspondència o qualsevol comunicació adreçada als usuaris sense el seu permís o, quan s'escaigui, dels seus tutors o progenitors.

4. Integritat física i psíquica

No atemptem mai contra la integritat física o psíquica de la persona amb DID. Denunciem les situacions de maltractament, tractes vexatoris o qualsevol altra situació abusiva o injusta.

11.5. Pautes de conducta amb els companys

1. Discriminació i assetjament

1.1. No discriminem ni tolerem la discriminació de cap company, ja sigui per motius de gènere, de capacitat, ètnics, religiosos, polítics o sexuals.

1.2. No assetgem ni tolerem l'assetjament sexual, laboral o personal de cap company.

2. Processos de selecció i promoció

2.1. En els processos de selecció i promoció dels Professionals només es prendran en consideració criteris objectius relatius a les capacitats, aptituds i mèrits dels candidats.

2.2. No contractem a funcionaris o polítics que participin o que amb anterioritat hagin participat en assumptes rellevants que afecten a interessos directes del Grup.

Tampoc als seus familiars propers (cònjuges, parelles amb relació afectiva anàloga, fills/es, progenitors, germans/es, oncles/ties, nebots/des, cosins/es i cunyats/des).

11.6. Pautes de conducta en relació al Grup

1. Comptabilitat i documentació

Comptabilitzem i documentem tots els ingressos, despeses i operacions amb fidelitat i exactitud. Mai ometem, ocultem o alterem indegudament la informació de naturalesa econòmica i financera. Conservem la documentació i els registres. És molt important que el Grup i tercers puguin conèixer i verificar, en cas de ser necessari, la realitat de la seva situació econòmica i financera.

2. Simulacions d'operacions i falsejament de documents

No participem ni tolerem que es simulin operacions o es falsegin documents perquè és un mitjà utilitzat usualment per estafar, defraudar o corrompre a Proveïdors, Clients o Administracions.

3. Despeses justificades, autoritzades, documentades i comptabilitzades

3.1. Les despeses que fem en l'exercici de les nostres funcions professionals han de respondre a serveis efectivament prestats o a productes entregats i a un propòsit econòmic legítim.

3.2. No prescindim de l'autorització de despesa d'algun responsable del Grup quan resulti preceptiva.

3.3. Quan tinguem discrecionalitat per decidir l'import de la despesa, assegurem-nos que sigui proporcionada a la finalitat pretesa i a les possibilitats econòmiques del Grup.

3.4. Tota despesa, sense excepció, ha d'estar justificada documentalment. Sempre hem de comunicar la despesa i entregar la seva justificació documental al departament corresponent perquè sigui comptabilitzada i conservada.

4. Utilització de recursos i de correu electrònic

4.1. No utilitzem els recursos i correu electrònic del Grup per a fins privats. Només ho podem fer de manera puntual i moderada i sense perjudicar al Grup ni tercers. El Grup podrà monitoritzar i revisar l'ús que en fem i la informació que tinguem guardada o que haguem transmès.

4.2. Mai danyem, alterem, ni suprimim dades o documents electrònics ni programes informàtics, ni tampoc obstaculitzem ni interrompem sistemes informàtics del Grup o de terceres persones.

5. Propietat industrial i intel·lectual

5.1. El resultat de la nostra feina intel·lectual (invents, programes, processos, tècniques, sistemes, conceptes, idees, etc.) són propietat del Grup. Respectem i protegim aquests actius propietat del Grup.

5.2. Respectem la propietat industrial i intel·lectual de tercers. En especial:

- a) No descarreguem ni utilitzem il·legalment música, pel·lícules, fotos ni altres continguts protegits amb drets d'autor.
- b) No descarreguem ni utilitzem software sense llicència.
- c) No revelem ni utilitzem secrets empresarials, informació confidencial o *know how* de tercers (p. ex. llistes de clients, tècniques, sistemes, informació reservada de productes, serveis o estratègies). I no tolerem, permetem o incentivem que altres Professionals del Grup ho facin. En cas de dubte sobre si la informació constitueix un secret empresarial o *know how* de tercers, consultem als serveis legals i/o al Responsable de compliment normatiu.

6. Protecció de dades

Mantinguem reservades les dades personals a les que tinguem accés i fem-ne ús respectant les normatives, polítiques, protocols i controls adoptats pel Grup. Protegim-les de l'accés i ús indegut de tercers.

7. Confidencialitat

Tota la informació a la que tinguem accés de Clients, Professionals o de qualsevol tercer que tingui caràcter reservat i/o privat és confidencial. Custodiem-la i protegim-la de l'accés de tercers. Inclús després de la finalització de la nostra relació amb el Grup.

8. Presència en les xarxes socials

8.1. Quan publiquem informació o opinió en les xarxes socials com a Professionals del Grup fem-ho amb prudència i seny i assegurem-nos de no danyar la imatge, dignitat, intimitat o reputació de ningú. No pugem fotografies si no és amb autorització prèvia d'un superior o seguint la política aprovada pel Grup.

8.2. Quan publiquem informació o opinió en nom propi no esmentem la nostra condició de Professionals del Grup, ni fem cap referència que permeti vincular-nos amb el Grup.

9. Immigració clandestina

9.1. No ajudem a entrar o transitar per Espanya a persones no nacionals de la UE vulnerant la normativa d'immigració.

9.2. No ajudem a romandre a Espanya a persones no nacionals de la UE vulnerant la normativa sobre estada d'estrangers.

11.7. Pautes de conducta comuns a Proveïdors i Clients

1. conflicte d'interessos

1.1. No prenguem decisions, ni participem, ni influïm en el procés de presa de decisió en assumptes en què tinguem un conflicte d'interès amb el Grup o Clients. El conflicte

d'interès existeix quan hi ha una col·lisió, directa o indirecta, entre els nostres interessos personals i els del Grup, els dels Clients, o els dels Proveïdors. També s'han de considerar interessos personals els relatius a les persones que tinguin vinculació amb un mateix, com per exemple familiars propers o empreses o entitats en què es tingui una participació rellevant, directa o indirecta. S'entendrà per familiars propers: cònjuge, parelles amb relació afectiva anàloga, fills/es, progenitors, germans/es, oncles/ties, nebots/des, cosins/es i cunyats/des.

1.2. Quan ens trobem en una situació de conflicte d'interès, comuniquem-ho al nostre superior o al responsable de compliment normatiu. Complim amb la resta d'obligacions de comunicació dels conflictes d'interessos que pugui establir el Grup en la seva normativa o polítiques internes.

1.3. No participem, directa o indirectament, en organitzacions que siguin Clients o Proveïdors del Grup sense informar-ne al un superior, a un interlocutor del departament de Recursos Humans o a l'òrgan de govern. Ni desviem indegudament negoci ni activitat del Grup cap a terceres persones.

1.4. No aprofitem, en benefici propi o de persones vinculades a nosaltres, una oportunitat de negoci del Grup. S'entén per oportunitat de negoci la possibilitat de realitzar alguna transacció o activitat econòmica que ha sorgit o s'ha descobert gràcies a les tasques realitzades al Grup o mitjançant els mitjans i informació de que gaudeix aquest.

1.5. No utilitzem el nom del Grup ni invoquem la nostra condició d'integrants d'ell per afavorir indegudament la realització d'operacions o activitats privades.

2. Oferta, publicitat i contractació de serveis

L'oferta, promoció o publicitat de serveis per Clients o de contraprestacions i compromisos amb Proveïdors ha de ser sincera, honesta i no ha d'induir-los a confusió o a engany. Sempre hem d'informar a Clients i Proveïdors amb veracitat, transparència i sense omissions de les condicions i característiques de la contractació que es projecti portar a terme. En cas de dubte sobre si la publicitat pot ser il·lícita, consultem als serveis legals i/o al Responsable de compliment normatiu.

3. Bona fe en el compliment dels compromisos

Assegurem-nos que el Grup compleixi els seus compromisos amb Clients i Proveïdors amb honestedat i bona fe, sense aprofitar-nos mai de la feblesa, ignorància o vulnerabilitat de l'altra part ni de les llacunes ni deficiències del contracte.

4. Selecció de Proveïdors

En els processos de selecció de Proveïdors hem de respectar els principis de transparència, objectivitat, no discriminació i confidencialitat.

- La transparència obliga a que els processos de selecció de Proveïdors estiguin oberts a una pluralitat de Proveïdors, a que no es mantingui reservat o secret el procés i a que no es negui l'oportunitat de presentar la seva oferta a qualsevol Proveïdor interessat que compleixi amb els requisits sol·licitats.
- L'objectivitat obliga a seleccionar els Proveïdors en base a criteris relacionats amb característiques objectives. Característiques objectives del propi Proveïdor (entre d'altres, experiència, solvència econòmica, solvència tècnica, satisfacció d'exigències ètiques, mediambientals, socials o territorials, disponibilitat i compromís de compliment normatiu penal) i característiques objectives del seu producte o servei (principalment qualitat i preu, però també termini d'entrega o execució, facilitats de pagament, servei tècnic, servei postvenda, manteniment i d'altres similars).
- La no discriminació obliga a no descartar ni seleccionar apriorísticament i de manera arbitrària a cap Proveïdor. Tots han de tenir igual oportunitat de concórrer en el procés de selecció i amb la garantia de que totes les ofertes seran ponderades de manera equànime i sense favoritismes injustificats.
- La confidencialitat obliga a no revelar a cap Proveïdor l'oferta d'altres que concorrin en el procés de selecció.

5. Comissions il·legals

5.1. No demanem ni acceptem, directa o indirectament, pagaments, avantatges o compensacions que tinguin per objecte influir en les teves decisions per tal d'afavorir

indegudament a terceres persones, privades o públiques, relacionades amb l'activitat del Grup.

5.2. No oferim ni realitzem, directa o indirectament, pagaments, avantatges o compensacions que tinguin per objecte influir en les decisions de terceres persones, privades o públiques, relacionades amb l'activitat del Grup per tal de que ens afavoreixin indegudament a nosaltres o al Grup mateix.

5.3. Informem al Grup davant qualsevol indici o prova d'aquest tipus de conductes al si de la mateixa.

5.4. Són acceptables les donacions d'empreses però no permetem que ens demanin ni oferim recomanar o aconsellar els productes o serveis de l'empresa donant.

6. Política de regals i atencions comercials

6.1. No oferim ni acceptem, directa o indirectament, regals de Proveïdors o Clients.

6.2. La prohibició d'oferiment o acceptació de regals té, com excepció, aquells obsequis o atencions comercials de valor inferior als 150€ que es produeixen en circumstàncies acceptades socialment com a pràctiques de cortesia. Els regals haguts entre dues persones no poden superar, en conjunt, els 150€ al semestre.

6.3. En cap cas hem d'acceptar ni oferir regals en forma de diners o equivalents (targetes de regal p. ex.), ni tan sols en els casos d'excepció previstos a l'apartat anterior.

11.8. Pautes de conducta amb administracions, autoritats i polítics

1. Transparència i cooperació

1.1. Actuem amb honradesa i integritat en tots els nostres contactes, gestions i actuacions davant autoritats i funcionaris, assegurant-nos que tota la informació, certificacions i declaracions que presenta el Grup siguin veraces, clares i sense omissions.

1.2. No obstaculitzem les funcions, actuacions o peticions d'informació que realitzin funcionaris en l'exercici legítim de les seves facultats i mentre s'ajustin a la legalitat vigent.

1.3. Donem compliment a les resolucions administratives i judicials que tinguin caràcter executiu, que afectin al Grup, Professionals, Proveïdors o a Clients seus; excepte si es suspèn legalment la seva execució.

2. Suborns i obsequis

2.1. No oferim ni realitzem, directa o indirectament, pagaments, avantatges o compensacions que tinguin per objecte influir en les decisions de funcionaris o autoritats relacionades amb l'activitat del Grup per tal que ens afavoreixin indegudament a nosaltres o al Grup mateix.

2.2. Informem al Grup davant qualsevol indici o prova d'aquest tipus de conductes.

2.3. No oferim, directa o indirectament, regals a funcionaris, polítics o autoritats, llevat que siguin en les circumstàncies i limitacions previstes en la Política de Regals i Atencions comercials d'aquest Codi.

3. Tràfic d'influències

3.1. No ens aprofitem d'una relació personal o de confiança, nostra o d'algú del nostre entorn, amb un funcionari o autoritat per influir en ells i obtenir una decisió que generi, directa o indirectament, algun benefici econòmic pel Grup o terceres persones. La conducta anterior està igualment prohibida encara que ni el funcionari, l'autoritat o qui influeixi en ells rebin res a canvi.

3.2. No demanem pagaments, regals o favors per fer servir la nostra relació personal o de confiança amb algun funcionari o autoritat per influir en ells amb la finalitat abans indicada.

4. Obligacions tributàries i amb la Seguretat Social

4.1. Desenvolupem la nostra activitat professional de manera que el Grup compleixi íntegra i correctament les seves obligacions tributàries i evitem pràctiques que suposin eludir il·lícitament el pagament de tributs.

4.2. Desenvolupem la nostra activitat professional de manera que el Grup compleixi íntegra i correctament amb les obligacions amb la Seguretat Social i evitem pràctiques que suposin eludir il·lícitament el pagament de les mateixes.

11.9. Pautes de conducta amb el mercat i competidors

1. Lliure mercat i competència deslleial

1.1. No fem acords amb els competidors sobre preus, volum de producció, repartiment de mercat, boicots, ni qualsevol altra pràctica que alteri la competència lliure en el mercat.

1.2. No apliquem pràctiques d'abús de la posició de domini del Grup o de competència deslleial que perjudiquin injustificadament altres competidors o els consumidors.

1.3. La informació de tercers, en especial dels competidors, s'ha d'obtenir de manera legal. En cap cas demanem, acceptem o utilitzem informació reservada, confidencial o secreta que pertanyi a tercers.

11.10. Pautes de conducta amb la societat

1. Blanqueig de capitals

1.1. Vetllem perquè en l'activitat del Grup no es realitzin operacions en què s'utilitzin capitals d'origen il·lícit o delictiu.

1.2. Cal posar especial atenció en operacions inusuals com:

- Pagaments o cobraments d'import elevat amb efectiu o xecs al portador, o a persones, entitats o comptes bancaris situats a paradisos fiscals.
- Pagaments o cobraments de tercers no mencionats en els contractes o per operacions extraordinàries no previstes als contractes.
- Impossibilitat d'identificar als titulars reals dels participants en les operacions o quan aquests no tinguin una activitat real, sinó només aparent.

1.3. Informem al Grup davant qualsevol indici o prova d'aquest tipus d'activitats o qualsevol altra que resulti sospitosa o amb indicis de ser irregular o il·lícita.

1.4. Apliquem la política i protocols que pugui aprovar el Grup per a la prevenció del blanqueig de capitals.

2. Falsificació de moneda

Quan rebem diners en efectiu i després detectem que són falsos, no els utilitzem posteriorment per fer cap pagament. Informem als nostres superiors perquè custodiïn els diners falsificats i ho denunciïn a les autoritats.

11.11. Pautes de conducta amb el medi ambient

- 1.** En la nostra actuació professional, tinguem un comportament responsable amb el medi ambient.
- 2.** Apliquem la política i protocols que pugui aprovar el Grup per a la conservació del medi ambient i per aconseguir els objectius de sostenibilitat del Grup.

12. APLICACIÓ DEL CODI ÈTIC

1. Compromís de compliment normatiu i ètic. Obligacions dels destinataris del Codi ètic

1.1. Compromís del Grup.- El Grup, amb el seu Consell Plenari al capdavant, es compromet a desenvolupar la seva activitat amb ple respecte a la legalitat general i sectorial que li és d'aplicació, als principis ètics i a les pautes de conducta previstes en aquest Codi.

1.2. Obligacions dels Professionals del Grup i tercers.- Els treballadors, directius, voluntaris i membres del Consell Plenari i terceres persones relacionades amb el Grup (quan s'escaigui i sigui possible) tenen les següents obligacions envers aquest Codi:

a) Complir el Codi ètic.- Conèixer i complir les pautes de conducta establertes pel Codi ètic. No eximeix de responsabilitat que la conducta infractora hagi estat ordenada per algun superior.

b) Pregunta en cas de dubte.- En cas de dubte sobre la correcció d'una conducta, preguntar:

- A un superior,
- A un interlocutor de l'àrea de Recursos Humans,
- Al Responsable de Compliment Normatiu,
- O al Canal de Denúncia.

c) No tolerar l'incompliment de la llei o del Codi ètic. Obligació de comunicar els incompliments.- En cas de tenir coneixement, indici o sospita d'alguna infracció legal o del Codi ètic (encara que sigui d'àrees, serveis o funcions alienes a tu), hem de comunicar-ho per alguna de les següents vies a:

- Un superior,
- Un interlocutor de l'àrea de Recursos Humans,
- Responsable de Compliment Normatiu,

- Canal de Denúncia.- Si per alguna raó creus que l'anterior no és la forma oportuna o apropiada, ho pots comunicar a través del Canal de Denúncia al correu electrònic: canaldenuncia@cataloniafundació.cat o a l'adreça: Av. Flor de Maig, Km. 2,8, 08290 Cerdanyola del Vallès o al tel. 93 580 52 27.

2. Canal de Denúncia

2.1. Comunicació interna i externa.- El Canal de Denúncia és una via de comunicació que està a disposició dels Professionals del Grup i de terceres persones relacionades amb aquest (p. ex. usuaris, clients, famílies, voluntaris, proveïdors, col·laboradors, donants i patrocinadors).

2.2. Objectiu.- El Canal té l'objectiu de resoldre dubtes sobre la correcció legal o ètica d'una conducta i el de rebre comunicacions d'infraccions (o de risc de que hi hagi infraccions) legals o del Codi ètic per tal de comprovar els fets i adoptar les mesures oportunes.

2.3. Funcionament.- El Canal de Denúncia està gestionat pel Responsable de Compliment Normatiu amb el suport de professionals externs. Correspon a aquests la tramitació i resolució dels dubtes ètics o legals i les denúncies. Els principis i regles que regiran la tramitació i resolució dels dubtes i denúncies són:

- a) La llei no permet les denúncies anònimes. El fet que el denunciant hagi d'identificar-se en cap cas significa que la seva identitat es pugui fer pública. Així doncs, es mantindrà la confidencialitat de la identitat del denunciant amb les úniques excepcions previstes a la llei i quan resulti imprescindible per investigar els fets denunciats.
- b) La investigació i comprovació dels fets denunciats es durà a terme amb objectivitat, imparcialitat i amb la màxima discreció i reserva possibles.
- c) Hi ha el deure de col·laborar en la investigació dels fets, de mantenir la confidencialitat de la col·laboració prestada i de la informació relativa als fets que es té coneixement.

- d)** Si una persona és autora o partícip en els fets que infringeixen la llei o el Codi ètic i és el primer en denunciar-ho, li seran aplicables algun dels següents beneficis:
- Si és l'únic responsable, se li moderarà, segons els casos, la sanció prevista en aquest Codi.
 - Si hi han diversos responsables i és la primera persona en denunciar-ho, se li moderarà, segons els casos, la sanció prevista en aquest Codi.
- e)** Amb independència dels beneficis anteriors, el Codi Penal preveu atenuants de la sanció penal per aquells autors o partícips d'un delicte que el confessin, reparin el dany ocasionat a la víctima o disminueixin els seus efectes.
- f)** S'arxivaran les denúncies quan els fets resultin ser falsos o no puguin ser demostrats (sense perjudici del deure denunciar-ho a les autoritats quan siguin versemblants els fets denunciats).
- g)** No es prendran represàlies ni sancions contra el denunciador, ni tan sols quan els fets siguin falsos (llevat que la denúncia fos presentada amb mala fe i consciència de la seva falsedat).
- h)** Quan es comprovin la veracitat dels fets, es promouran l'adopció de sancions i mesures correctives i es denunciaran els fets a les autoritats quan sigui preceptiu legalment. També es denunciaran a les autoritats els fets que, tot i no haver estat provats, tinguin una existència versemblant.
- i)** Un cop finalitzada la tramitació, es comunicaran a denunciador i denunciador els resultats.

3. Responsable de compliment normatiu

El Grup té designat un Responsable de compliment normatiu que, per delegació del Consell Plenari, té la funció de supervisar, amb independència i objectivitat, que els

integrants del Grup (i altres destinataris del Codi ètic, quan s'escaigui i sigui possible) compleixen fidelment amb l'esmentada normativa i aquest Codi. Amb aquesta finalitat promourà el coneixement i compliment d'aquest Codi, resoldrà els dubtes que la seva interpretació pugui generar i gestionarà el *Canal de Denúncia*.

4. Règim disciplinari i altres mesures de reacció

4.1. Treballadors i directius.- L'incompliment del Codi ètic per part de treballadors i directius serà sancionat. La llei i el conveni col·lectiu aplicables al Grup determinen les sancions que es poden imposar i el procés per fer-ho.

4.2. Membres del Consell Plenari.- L'incompliment del Codi ètic per part de membres del Consell Plenari serà sancionat mitjançant l'aplicació de les mesures disciplinàries que puguin preveure els estatuts del Grup i, a més, motivarà l'adopció de les accions i mesures legals que siguin d'aplicació.

4.3. Terceres persones.- L'incompliment del Codi ètic per part de terceres persones relacionades amb l'activitat del Grup comportarà les conseqüències legals que pertocuin i les contractuals que, eventualment, s'hagin previst en els contractes, acords o convenis subscrits amb elles. El Grup promourà les esmentades mesures de reacció legals i contractuals, quan s'escaigui i sigui possible, contra aquestes terceres persones.

5. Altres sancions i conseqüències legals

Les sancions previstes a l'apartat anterior no exclouen l'aplicació d'altres sancions, com per exemple les penals, i altres conseqüències legals quan així ho determini la llei.

6. Difusió del Codi ètic

L'eficàcia preventiva del Codi ètic requereix que els Professionals del Grup i terceres persones relacionades amb aquest tinguin coneixement de la seva existència i contingut. A efectes de determinar el nivell i abast de difusió del Codi ètic s'estableixen les següents regles:

a) El Codi ètic serà fet públic en tota la seva integritat a través dels mitjans que a sota s'indicaran. Sense perjudici d'això, addicionalment el Grup podrà fomentar el coneixement del Codi ètic difonent extractes, resums o síntesis del mateix pels mateixos mitjans o d'altres que estimi oportuns.

b) El mitjans escollits per fer pública l'anterior informació són:

- Web.- S'inclourà en el web del Grup una pestanya titulada "Responsabilitat social" que inclourà un apartat amb la citada informació.
- Correu electrònic.- Es realitzarà un correu electrònic adreçat a clients, professionals, proveïdors, col·laboradors, etc., on se'ls informarà de l'existència del Codi ètic i s'adjuntarà còpia íntegra del mateix o un enllaç que faciliti l'accés al mateix a internet. Aquest tipus de comunicació es repetirà com a mínim un cop a l'any, tant si el redactat del Codi ètic ha sofert alguna modificació, com si no.
- Entrega del Codi ètic.- Es farà entrega del Codi ètic als Professionals del Grup personalment i recollint la seva signatura en prova de la seva recepció. Aquest tipus d'entregues es repetiran com a mínim un cop a l'any, tant si el redactat del Codi ètic ha sofert alguna modificació com si no.
- Subscripció de clàusules i addendes a contractes.- En els contractes, acords o convenis ja vigents amb terceres persones relacionades amb el Grup s'intentaran incorporar clàusules per mitjà d'addendes en les quals s'adquireixi el compromís de compliment amb les prescripcions ètiques del Codi ètic –aquelles que afectin a la relació i activitat entre ambdues organitzacions- i el compromís de denúncia de les infraccions del mateix a través del Canal de Denúncia. En els futurs contractes, acords o convenis s'exigirà l'acceptació d'aquest tipus de clàusules com a condició indispensable per a la subscripció d'aquests documents. Només en casos en què concorrin raons excepcionals, el Grup renunciarà a aquestes clàusules.