

CODI ÈTIC

institut català de la salut

Codi ètic

2011



institut català de la salut

Índex

CODI ÈTIC	5
Què és el Codi ètic de l'ICS?	5
Què pretén?	5
A qui va dirigit?	6
Punt de partida i continguts	6
Com s'ha de fer?	6
MISSIÓ DE L'INSTITUT CATALÀ DE LA SALUT	8
VISIÓ DE FUTUR DE L'INSTITUT CATALÀ DE LA SALUT	8
VALORS DE L'INSTITUT CATALÀ DE LA SALUT	9
Confiança	9
Conductes a promoure	9
Conductes a evitar	9
Equitat	10
Conductes a promoure	10
Conductes a evitar	10
Respecte	11
Conductes a promoure	11
Conductes a evitar	11
Responsabilitat	12
Conductes a promoure	12
Conductes a evitar	12

C O D I È T I C

Integritat	13
Conductes a promoure	13
Conductes a evitar	13
Competència	14
Conductes a promoure	14
Conductes a evitar	14
Cooperació	15
Conductes a promoure	15
Conductes a evitar	15
Innovació	16
Conductes a promoure	16
Conductes a evitar	16

CODI ÈTIC

Què és el Codi ètic de l'ICS?

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

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

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

Què pretén?

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

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

Aquest Codi ètic pretén:

- a) Superar la visió de la consciència particular com a única responsable, generant sentit de pertinença a un mateix projecte organitzatiu (és com una orquestra simfònica on cadascú toca l'instrument en què és un/a expert), per garantir la coherència amb la resta de companys i companyes i amb l'organització en general.
- b) Compartir un compromís col·lectiu sobre què és el que s'espera dels valors ètics dins l'organització.
- c) Inspirar i orientar en moments d'incertesa i sentir que es dóna suport a la tasca diària.

A qui va dirigit?

Els destinataris i destinatàries d'aquest codi són tots els treballadors i treballadores de l'ICS i també totes les persones d'altres empreses que presten servei vinculat a l'activitat de l'organització. Tothom que hi treballa i pren decisions representa l'organització.

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

Punt de partida i continguts

Després d'un procés d'àmplia participació i, en coherència amb l'actual Pla estratègic de l'ICS, s'han seleccionat vuit valors:

Confiança

Equitat

Respecte

Responsabilitat

Integritat

Competència

Cooperació

Innovació

Aquests valors han estat definits a partir dels principis de la bioètica: autonomia, justícia, no maleficència i beneficència.

En cada un d'aquests valors s'inclou una definició i una proposta d'algunes conductes a promoure i evitar, que parteixen de situacions quotidianes i alguns exemples de situacions concretes.

Al web <http://www.ics.gencat.cat/forum/codietic/index.html> hi ha més exemples i un fòrum on es pot participar per proposar recomanacions, dubtes o suggeriments.

Com s'ha fet?

El procés d'elaboració ha comptat amb àmplia participació dels i de les treballadores i la implicació dels directius/ives. Es va iniciar l'any 2001 per iniciativa de la Gerència i el suport de l'IDIAP Jordi Gol amb un procés participatiu liderat per un grup de treball de persones destacades procedents de diferents

estaments i àmbits en contacte continu amb la Gerència de l'empresa i l'assessorament extern.

Es va iniciar amb 1500 enquestes a treballadors i treballadores de l'ICS, grups focals, entrevistes personals i reunions amb la Gerència. Dels resultats d'aquest estudi van sorgir els vuit valors ètics de l'empresa: competència, respecte, responsabilitat i transparència, confidencialitat, treball en equip, integritat, equitat i qualitat. Es va fer difusió d'aquests valors contínuament pels canals de comunicació de l'empresa i es va presentar el projecte a diferents reunions i jornades. Posteriorment, es va crear una comissió que va iniciar la redacció dels valors de l'ICS.

L'any 2007, es va encarregar a l'IDIAP Jordi Gol de continuar amb el projecte, i es va crear la Comissió Codi ètic, es va convidar les persones que havien participat en les anteriors etapes i es va oferir la incorporació a altres persones. La Comissió ha fet reunions presencials i ha treballat dintre de l'entorn virtual Grup Codi ètic, amb l'assessorament extern d'experts en ètica.

Els canvis recents com a empresa pública i la proposta de Pla estratègic per als propers anys, han fet que els valors inicials evolucionin fins als que recull aquest document: confiança, equitat, respecte, responsabilitat, integritat, competència, cooperació i innovació.

Amb l'objectiu imprescindible de fer participar tots els treballadors i treballadores, des del Gabinet de Comunicació de l'ICS, el maig de 2008 es va crear un fòrum virtual obert, i a partir d'aquest moment fins a l'actualitat, els treballadors i les treballadores s'impliquen en l'elaboració del Codi ètic, parlen dels conflictes ètics quotidians i donen el seu parer. Al fòrum, hi ha també una enquesta en la qual es demana al personal la seva opinió sobre com s'apliquen els valors dintre de l'empresa. També s'ha fet difusió a tots els treballadors i treballadores per diferents canals de comunicació.

L'organització està composta de tots els treballadors i treballadores: des d'aquesta convicció es publica aquest Codi que pretén ser un primer document obert a tots el processos de transformació que l'aniran adaptant a les properes situacions; bon senyal de la seva utilitat en serà la discussió i ampliació contínua.

MISSIÓ DE L'INSTITUT CATALÀ DE LA SALUT

Donar una atenció d'excel·lència a la població, desenvolupant també la docència i la recerca en l'àmbit de la salut a Catalunya.

- Eina d'acció directa per a la implementació de la política sanitària a Catalunya.
- Cobertura de les necessitats de la població definides pel Servei Català de la Salut.
- Oferir i proveir atenció sanitària, docència i recerca amb la màxima qualitat i eficiència.
- Potenciar el desenvolupament professional i personal dels seus membres.
- Desenvolupar línies de serveis orientades d'acord amb les noves necessitats socials i oportunitats que la globalització del coneixement i de l'economia presenta.
- Aconseguir uns resultats econòmics que permetin la viabilitat i la sostenibilitat de l'ICS.

VISIÓ DE FUTUR DE L'INSTITUT CATALÀ DE LA SALUT

Ser l'organització de referència i líder en el sistema de salut català, tant en l'assistència com en la docència i la recerca.

VALORS DE L'INSTITUT CATALÀ DE LA SALUT

Confiança

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

Conductes a promoure:

1. Donar informació a la persona que correspon, assegurar la identitat de la persona interlocutora, demanant a la persona interessada a qui vol que s'informi i per quin ordre.
2. Explicar al o la pacient perquè altres persones (estudiants, residents, becaris), acompanyaran l'acte clínic sempre que el o la pacient no hi tingui cap inconvenient.
3. Promoure la cultura de la confidencialitat i l'actitud de la discreció entre les persones usuàries i els i les treballadores tant per a la informació verbal com l'escrita.
4. Assegurar espais d'intimitat a tots els centres assistencials.
5. Vetllar perquè la política de comunicació interna permeti traslladar la informació imprescindible només a qui realment li és imprescindible (informació dels treballadors i treballadores, concursos d'accés, currículum, mèrits, relacions amb les empreses proveïdores, etc.).

Conductes a evitar:

1. Ser poc curosos amb la intimitat de les persones malaltes i companys i companyes.
2. Informar en llocs o de maneres que no garanteixin la confidencialitat (taulells, sales d'espera, passadissos, ascensors, etc.).
3. Donar informació per qualsevol mitjà (veu, telèfon, correu electrònic, etc.) sense autorització de la persona implicada.
4. Donar a conèixer les dades personals quan no és imprescindible o sense garanties de confidencialitat.

Equitat

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

Conductes a promoure:

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

Conductes a evitar:

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

Respecte

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

Conductes a promoure:

1. Tractar amb correcció, subtileza i delicadesa els i les pacients i els companys i companyes, amb deferència a la seva persona i la seva situació.
2. Facilitar la identificació de les persones, presentar-se a altres treballadors i treballadores, al i la pacient i la seva família adequant el registre lingüístic i el tracte mostrant proximitat.
3. Demanar permís als i les pacients i als i les professionals per entrar a les sales de consulta i habitacions per iniciar qualsevol interrogatori, exploració o prova, com també acceptar la seva negativa.
4. Mantenir informats els i les pacients i les seves famílies dels processos a seguir i del temps aproximat, com també informar-los en cas de canvis.
5. Facilitar els recursos i la formació entre els i les professionals per garantir el respecte a les persones.

11

Conductes a evitar:

1. Tractar amb prepotència, menyspreu, autoritarisme o amb un excés de familiaritat quan no s'ha atorgat, els i les pacients i els companys i companyes.
2. No identificar espais, persones, funcions, organigrames.
3. Irrompre a consultoris, sales, habitacions, sense demanar permís, com també autoritzar l'entrada de terceres persones durant l'acte assistencial sense el consentiment del i les pacients.
4. Menysprear el temps d'espera dels i les pacients, com també no informar-los en cas de canvis i/o imprevistos en els processos, i el temps aproximadament estipulat a seguir.

Responsabilitat

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

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

Conductes a promoure:

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

Conductes a evitar:

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

Integritat

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

Conductes a promoure:

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

Conductes a evitar:

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

Competència

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

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

Conductes a promoure:

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

Conductes a evitar:

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

Cooperació

Cooperació és l'actitud de participar, des de l'autonomia i amb pensament crític, en el treball en equip, sentint-se i sabent-se implicat en un mateix projecte. S'és cooperant, des de la complementarietat i la coordinació de les tasques, quan es desenvolupen les capacitats individuals de treball.

Conductes a promoure:

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

Conductes a evitar:

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

Innovació

Capacitat d'introduir canvis que afavoreixen la millora, sospesant prudentment possibilitats, riscos i beneficis.

Conductes a promoure:

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

Conductes a evitar:

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