

Código ético Patim

**Intervención e integración
en adicciones y otras conductas**

Colabora:



Este código ético comenzó a elaborarse a finales de 2006. En un primer momento se solicitó a todo el equipo profesional que aportara sus reflexiones para ir dotándolo de un contenido nacido del consenso como grupo. De forma progresiva fue tomando consistencia, como documento, en 2008 a través de distintos borradores (11 enero, 31 marzo y 25 abril). El último se presentó en un seminario informativo dirigido

a todo el equipo de Patim (12 y 16 mayo). Tras incorporar las últimas recomendaciones se dio por concluido el 27 de mayo de 2008, para su aprobación definitiva por parte de la Fundación Patim de la Comunidad Valenciana, Patim “de utilidad pública” y la asociación EISPATIM. El 29 de enero de 2009 fue ratificado por la Asamblea de socios. Finalmente, su publicación se realizó en 2010.

26 de junio de 2010

Día Internacional contra el uso indebido y el tráfico ilícito de drogas

Patim es una respuesta profesional al fenómeno de las adicciones. Un modelo que no pretende ser único. Su denominación actual procede del acrónimo PATIM, en el se sintetizan los cinco campos en los que esta entidad comenzó a trabajar en 1985. Algunos de ellos han evolucionado, adaptándose a las nuevas pautas del consumo y el tratamiento.

No somos ajenos a los cambios sociales. Durante los últimos años, fenómenos como la inmigración ha influido para que abordáramos nuevos desafíos: trabajar en inserción laboral con otros colectivos en riesgo de exclusión social. Hoy Patim es una entidad especializada en intervención en adicciones, integración y otras conductas que cuenta con nueve centros en la Comunidad Valenciana y es miembro de las plataformas de segundo nivel de mayor prestigio.

Las bases sobre las que descansa este documento se remontan al propio manifiesto fundacional de 1985, al primer consejo asesor y especialmente a 1989, cuando nos declaramos no dogmáticos, aunque no por ello carecíamos de normas. En segundo paso fue la declaración de siete principios que definían la filosofía de nuestra entidad. La incorporación de la cultura de calidad en la organización, un proceso iniciado hace más de diez años, influye en esta evolución y determina en 2007 tres valores como prioritarios: transparencia, calidad y participación.

El Plan Estratégico 2004-08 constituye el marco teórico en el que se desarrolla este código ético. Es ahí donde se contempla su redacción. Durante 2006, como consecuencia del debate abierto sobre la transparencia en el Sector no Gubernamental y tras la aprobación de la ley de subvenciones -su no rectificación ni adecuación- nos planteamos recoger en un documento el sentido ético de nuestra organización. Fue entonces cuando iniciamos este proyecto, que comenzó a tomar forma en 2007 y que el 11 de enero de 2008 se aprueba el primer borrador, en las asambleas de Patim y EISPATIM así como en el Patronato de la Fundación. El 27 de mayo de 2008 se cierra el borrador como definitivo para pasar a su publicación y difusión en 2010.

Pero este código está vivo. Nace del intercambio de las ideas de quién compone la entidad. Se trata de un documento abierto, ya que a medida que pasen los años exigirá una constante adecuación para ajustarse a las nuevas inquietudes sociales sin perder su identidad original y así poder sumarse a otros códigos encaminándonos a la construcción de una Europa más ética.

é t i c o

PREÁMBULO

La elaboración de un código no puede ceñirse a postulados no evolucionistas, tiene sentido en tanto que es algo que asumen sus componentes y dan respuesta a algún fenómeno existente en la propia sociedad. Es útil en la medida que responde a los intereses tanto de pacientes/usuarios y profesionales de la entidad.

La declaración de un código ético pone de manifiesto que la ética en el Tercer Sector es algo natural y necesario para su desarrollo. Su elaboración supone una manifestación de madurez y honradez y responde a la obligatoriedad de coherencia y transparencia tanto a nivel interno en nuestra organización como externo para la sociedad con la que trabajamos.

Concedores y testigos en los últimos años de la evolución de las asociaciones y fundaciones, en sí de las propias organizaciones no gubernamentales, vemos la necesidad no sólo de reglamentar este sector estatutariamente con normativas de régimen interno sino también éticamente para preservar, de algún modo, su coherencia y el tránsito de la inocencia a la toma de conciencia de sector sin ánimo de lucro.

La falta de ética hace al sector víctima de sus inapropiadas actuaciones, ya sean individuales o colectivas. La ética, integrada en los procesos y la forma de organización, es la encargada de mantener la coherencia y la idiosincrasia sin prejuicios ni ataduras. Por encima de la dimensión moral de las personas, debe haber una reglamentación que sin ser ley ampare o amplíe el propio sentido de la norma.

Este código ético intenta el análisis continuo, la revisión de toda actuación,

no solo en sus órganos de gobierno sino en los órganos directivos y ejecutores de la práctica inherente al tratamiento de la población diana.

La reflexión y posterior actuación debe de partir de un saber objetivo, racional y espontáneo que no dificulte las respuestas. Éstas junto a las ideas serán el motor de la evolución de la organización. No partimos de cero, la base de cualquier entidad es su componente humano, que viene con una ética determinada a colaborar o trabajar en este sector. Será, por tanto, un referente que nos oriente e indique el camino que todos juntos podemos seguir para el cumplimiento y satisfacción de nuestra misión social.

Educación en valores

Las organizaciones están compuestas por seres humanos. Si todos actúan de una forma ética, la organización también funciona de una manera ética. Este código nos permite adquirir una educación en valores y principios válidos para todos y, además, nos brinda la posibilidad de aplicarlo en el día a día, durante el desarrollo de nuestra actividad.

Desde una perspectiva legal, como organización abierta y funcional, el ejercicio de la deontología en nuestra profesión, nos permite garantizar un comportamiento según ley, lo cual a su vez, defiende la viabilidad de muchos proyectos de nuestra entidad.

Y algo sumamente importante, al Gobierno no solo hay que pedir la adecuación en la ley de subvenciones sino también medidas fiscales y laborales y, en el momento oportuno, la inclusión en el Artículo 7 de la Constitución española, para que se nos considere como agentes sociales e incluso la creación de la figura del Defensor del Tercer Sector.

NUESTRA MISIÓN

Desde su creación en 1985, se trabaja en una línea que favorezca la evolución y transformación, no obstante su misión se mantiene a lo largo de estos cambios al introducir el concepto y la realidad de cultura, responsabilidad social y sellos de calidad en sus servicios:

“La prevención, asesoramiento, tratamiento e integración de las adicciones y otras conductas. Ofreciendo una respuesta integral a las demandas sociales y aplicando criterios de responsabilidad y calidad desde nuestro crecimiento personal”

La naturaleza donde está enmarcada la organización no puede perder el carácter solidario y voluntario de quien la componga o trabaje en ella fomentando los beneficios laborales.

Las actuaciones serán propias, llevadas a cabo por entidades del grupo (Asociación Patim de Utilidad Pública, Fundación Patim y Asociación Eispatim, con un código ético compartido) o por medio de plataformas u otras entidades en colaboración. Nuestra presencia será municipal, provincial, autonómica, estatal e internacional, dando también importancia a las relaciones externas.

DIRIGIDO A...

Este código ético va dirigido a quien compone la organización, a las personas que se benefician de los programas de la entidad y, de forma muy especial, a las organizaciones y particulares que aportan financiación, bienes o servicios. También a las organizaciones de las que formamos parte. En sí, a la persona, a nuestras redes y a nuestros subvencionadores. Y de una forma muy especial a la sociedad en general.

NUESTRA VISIÓN

“Ser un referente del Tercer Sector en la Comunidad Valenciana, una organización impulsora y dinamizadora que contribuya a la mejora de la comunidad”

DECLARACIÓN

El Patronato de la Fundación Patim y las asambleas de Patim y de EISPATIM, en uso de las facultades y autonomía que les confieren sus singulares personalidades jurídicas, desean manifestar:

1º. Todas las organizaciones constituyen cada vez más un factor de acción, impulso y vertebración de la sociedad en respuesta a las necesidades sociales de todos los ámbitos y con carácter enunciativo, los siguientes: innovación y tecnología, colegios profesionales, cultural, universitario, medioambiental, sanitario, social, asistencial, comunicación, turístico, público, agroalimentario, de educación, de género y un largo etcétera.

2º. La actuación de un grupo tan heterogéneo está guiada por un propósito común, la satisfacción de las necesidades de los beneficiarios conforme a sus fines, ya sean éstas individuales o colectivas.

3º. Las entidades citadas, en estrecha relación con Patim, son conscientes de la importancia que reviste el hecho de que su actuación venga guiada por una serie de valores y principios que sirvan de base en la consecución de los fines fundacionales. En nuestro caso, impulsados por una asociación de utilidad pública con 25 años de experiencia.

En virtud de todo lo anterior, los órganos de gobierno de las tres entidades de Patim, decide aprobar el siguiente documento.

VALORES

CALIDAD

Principio que debe presidir la prestación de todos los servicios que las entidades han de llevar a cabo en el desarrollo de los fines para los que fueron creadas. Aplicando las acciones de mejora y otras medidas correctoras con rapidez e implantando mecanismos y criterios de medición, valoración y evaluación de la consecución de objetivos, actividades previstas así como la satisfacción de los distintos grupos de interés. Uno de los factores que mantiene activa la capacidad de mejora continua es la competencia con carácter constructivo y participativo.

PARTICIPACIÓN

Las entidades deben crear y potenciar espacios de coordinación y encuentro que sean instancias mediadoras de reflexión, interlocución y negociación entre ellas, potenciando redes de organizaciones vinculadas a problemas comunes y estableciendo colaboración con otras entidades. Fomentar el trabajo en este tipo de plataformas permite alcanzar nuevos objetivos, sin perder la identidad ni alterar los principios éticos individuales. El esfuerzo individual se traduce en un reconocimiento del grupo al que pertenece, que debe estar alejado del protagonismo individual. No obstante, participar también supone un trabajo interno dentro de la propia organización a través de un proceso de escucha activa.

TRANSPARENCIA

Es deber de toda entidad ser claro tanto en los resultados obtenidos como en los medios utilizados para ello. La transparencia es el grado de comunicación y la actitud con la que se afronta el proceso de rendición de cuentas ofreciendo una visión global sobre la organización que va más allá de hacer públicos aspectos puramente económicos. Los órganos de gobierno que tengan alguna relación contractual con la entidad podrán, libremente, presentar en acta declaración de su patrimonio y declaración de Hacienda. La transparencia en la gestión es uno de los principales argumentos para conseguir credibilidad y mantener la confianza de la sociedad en nuestro trabajo. Por ello, también debemos abogar por este valor en todas las plataformas a las que pertenezcamos.

AUTONOMÍA

Mantener la libertad a la hora de adoptar decisiones necesarias para alcanzar los objetivos marcados y la defensa de los intereses de nuestros beneficiarios.

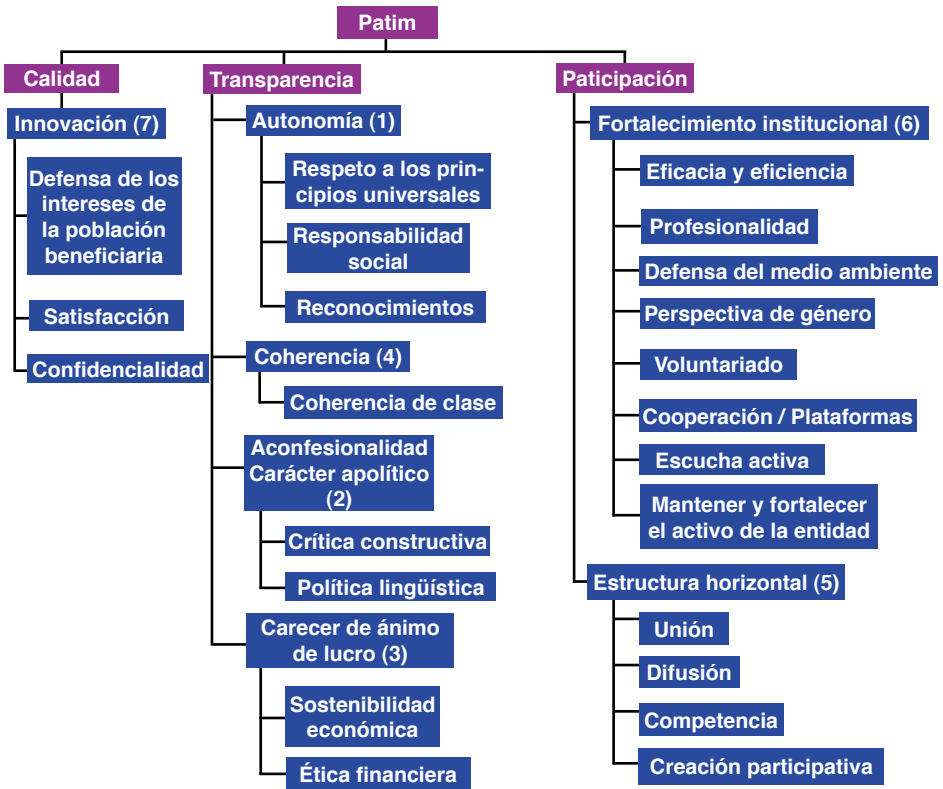
ACONFESIONALIDAD Y CARÁCTER APOLÍTICO

Todas las entidades deben tener claro el compromiso de independencia ideológica y de creencia para asegurar la pluralidad de sus acciones.

CARECER DE ÁNIMO DE LUCRO

Somos un sector productivo de la sociedad. Nuestro valor está en rentabilizar al máximo los fondos que obtenemos, en demostrar que no buscamos caridad sino estimular la responsabilidad social. Carecer de ánimo de lucro puede suponer un contrasentido en una sociedad marcada por el consumismo, pero es un valor añadido a la hora de gestionar recursos.

ORGANIGRAMA



COHERENCIA

Toda entidad debe proceder conforme a los fines fundacionales expresados en sus estatutos. Ser cauces de expresión de la voluntad de las asambleas o del patronato, desarrollando sistemas de participación activa de los miembros sin traicionar la filosofía que se recoge en los estatutos fundacionales.

ESTRUCTURA HORIZONTAL

La entidad mantendrá una estructura horizontal guiada por un liderazgo compartido, siendo el cumplimiento y buen funcionamiento de los distintos procesos que la definen lo que facilite su estabilidad.

FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

Garantizar que todas las áreas estén vertebradas y respondan a la misión de la entidad. Velar para que el equipo profesional y voluntariado se identifiquen con los fines y actividades.

INNOVACIÓN

Es necesario revisar de forma periódica las respuestas que ofrecemos y la capacidad de nuestras estructuras para adaptarnos a las nuevas pautas que marcan tanto los grupos de interés como la sociedad en general.

COMPROMISOS

COOPERACIÓN/PLATAFORMAS.

Las entidades han de mantener una relación de colaboración tanto con los organismos públicos como con otras organizaciones del Tercer Sector, basada en los valores de claridad, coordinación y complementariedad, fomentando así la transferencia de productos. En particular, deben colaborar con los órganos de protectorado con voluntad de contribuir al mejor funcionamiento, conocimiento pleno de sus obligaciones y al correcto cumplimiento de las mismas.

CONFIDENCIALIDAD.

Se tendrá que velar por proteger los datos de los beneficiarios de los programas y servicios que se prestan. Todos los trabajadores deben firmar un compromiso de confidencialidad.

CONCIENCIA DE CLASE.

Trabajar en el Tercer Sector lleva implícitos una serie de compromisos que se fundamentan en un conjunto de valores comunes, de los que cada uno, de forma individual, asume por su educación y vivencia. Hay que tomar conciencia de dónde estamos y quiénes somos.

DEFENSA DE LOS INTERESES DE LA POBLACIÓN BENEFICIARIA.

Nuestra razón de ser y existir debe estar basada en auspiciar la dignidad de nuestros pacientes por medio del diálogo y, si fuese necesario, de la reivindicación pública. Detectar sus necesidades y darles cobertura, adelantándonos a otras que se puedan generar. Fomentar su participación con un sistema que permita recoger y resolver sus quejas.

DEFENSA DEL MEDIO AMBIENTE.

Promover prácticas sostenibles en nuestro trabajo diario (reciclaje, ahorro energético, formación específica para profesionales y usuarios, etc), mantener el respeto al medio ambiente y contribuir a su conservación propiciando y colaborando en actividades que se organicen.

COMPETENCIA.

No hay que perder la referencia de lo que otros hacen para evolucionar, tanto dentro como fuera de la propia organización. No somos un modelo que pretenda ser único sino una referencia que seguro tendrá su antítesis. Y es el enfrentamiento de ambas posturas lo que impulsa la mejora continua.

CRÍTICA CONSTRUCTIVA.

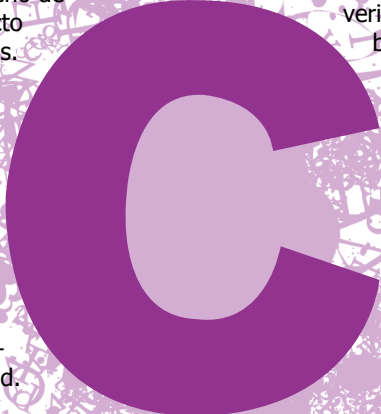
Nuestra entidad analizará y verificará el mensaje publicado, adoptando una postura consensuada para ofrecer una respuesta constructiva.

CREACIÓN PARTICIPATIVA.

Cualquier documento/instrumento nace de su componente humano, del consenso de todos aquellos que forman parte de la entidad.

COMUNICACIÓN/DIFUSIÓN.

Compromiso de difundir este código ético entre todos los miembros de la entidad y darlo a conocer a la sociedad en general a través de los medios a nuestro alcance. Comunicación constante hacia el resto de la sociedad, siendo conscientes que debemos ejercer una cierta educación cívica.



EFICACIA Y EFICIENCIA.

Es deber de todas las entidades actuar con eficacia para la mejor consecución de sus fines, y con eficiencia para la mejor aplicación posible de sus recursos, procurando trabajar en programas efectivos que alcancen un desarrollo sostenible y asegurado. Es necesario que todos sus miembros y la sociedad en general conozcan los fines de la entidad. Por otro lado, la gestión de los recursos debe ser eficaz y eficiente, diversificando las fuentes de financiación.

ESCUCHA ACTIVA.

Los recursos humanos deben implicarse en los procesos que mueven la entidad a través de una participación activa. No sólo hay que oír sino escuchar y entender la comunicación desde el punto de vista del que habla. Escuchar es entender, comprender y dar sentido a lo que se oye. Hay que tener una escucha efectiva, conocer lo que subyace a lo que se está diciendo y asumir el compromiso.

ÉTICA FINANCIERA.

Los principios de productividad, transparencia, control interno y externo han de estar presentes en la gestión económica. Las entidades deben conocer la procedencia de las donaciones recibidas. No se aceptarán fondos procedentes de actividades desconocidas. Tampoco se aceptarán donaciones o ayudas que vulneren algún objetivo o valor fundamental o pongan en entredicho la necesaria autonomía de la fundación.

m

MANTENER Y FORTALECER EL ACTIVO DE LA ENTIDAD.

El mejor activo de la entidad son sus recursos humanos y su marca.

PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Sensibilización de todos los equipos profesionales y voluntarios para evitar en su trabajo diario cualquier discriminación estructural por cuestión de género (machismo, feminismo o comportamientos homófobos) contribuyendo a la construcción sociocultural de un concepto que afecta a la subjetividad de las personas.

POLÍTICA LINGÜÍSTICA.

Respeto a la pluralidad lingüística y promoción del uso del valenciano como lengua cooficial en la Comunidad Valenciana.

PROFESIONALIDAD.

Dotar a toda la organización de la formación necesaria y de un alto nivel de autoexigencia en todas sus actuaciones. Realizar una política de personal que sea transparente y acorde a la legislación y el convenio laboral vigente. La concepción de que nuestro mayor activo son los recursos humanos no debe ser una frase lapidaria, sino una premisa de todos los miembros de la entidad entre sí.

p

e

R

RESPECTO A LOS PRINCIPIOS UNIVERSALES.

Defensa de los derechos y deberes recogidos en la Carta de los Derechos Humanos. De forma especial no discriminación, la libertad de expresión, reunión y asociación.

RECONOCIMIENTOS.

Reforzar positivamente el trabajo realizado tanto por el equipo profesional, voluntarios, grupos de interés, población general y todo tipo de entidades a través de distintas distinciones, premios y galardones.

RESPONSABILIDAD SOCIAL.

Como organización social una de nuestras aspiraciones es influir en la realidad y que nuestras acciones repercutan en la mejora de la sociedad. Las entidades han de ser conscientes del contexto social en el que se desenvuelven y estar encaminadas a satisfacer las necesidades que la sociedad demanda. Tanto en el marco de la responsabilidad social corporativa, aplicada de forma voluntaria, como en la observancia de las normas sobre desarrollo sostenible u otras inquietudes sociales. Velar por el cumplimiento de buenas prácticas con los beneficiarios de nuestros programas y servicios, establecer un canal de diálogo con los grupos de interés y hacer público nuestro compromiso con el desarrollo de la responsabilidad social.

SATISFACCIÓN.

Es el objetivo transversal que perseguimos en cualquier acción de la que se benefician tanto los usuarios/pacientes como los trabajadores. Se facilitarán los canales de comunicación apropiados para que este proceso pueda ser verificable.

S

SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA.

Todas las entidades velarán por obtener fondos propios que sin ser excluyentes puedan contribuir al funcionamiento de la entidad, el mantenimiento de la ratio de profesionales necesaria y el desarrollo de los programas y servicios para los beneficiarios, si no entra en contradicción con las propias subvenciones. Por otro lado, la captación de donativos o aportaciones en especie o en metálico se entiende como un complemento financiero.

UNIÓN.

Las tres entidades se declaran independientes, pero unidas por su cultura, responsabilidad y marco de comunicación. Han de imprimir a sus actuaciones el carácter desinteresado que la sociedad demanda.

VOLUNTARIADO.

Las entidades fomentarán la colaboración del voluntariado en la consecución de sus fines, reconociéndoles los derechos contenidos en la legislación. No son un instrumento adicional, sino que constituyen un eje transversal en muchas de las acciones. Al mismo tiempo, se colaborará con otras entidades de forma desinteresada y se favorecerá el voluntariado corporativo de profesionales de Patim con diversas organizaciones, o viceversa. También se debe formar al voluntariado, para fortalecer su crecimiento personal, y concienciarle sobre el valor de la acción que desarrollan y la cultura de la solidaridad.

V