



CÓDIGO ÉTICO Y DE ACCIÓN PROFESIONAL

PRINCIPIOS BÁSICOS Y PREMISAS FUNDAMENTALES



[CÓDIGO ÉTICO Y ACCIÓN PROFESIONAL]

Este documento recoge todos los principios básicos y premisas fundamentales que rigen y deben guiar nuestra acción profesional en el apoyo del/la participante y nuestra participación como agente activo en la red comunitaria, así como la cultura y valores del Servicio de Capacitación CECAP como herramienta organizacional.



INDICE

MISIÓN, VISIÓN Y VALORES	4
DERECHOS DE LOS PARTICIPANTES	5
PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN	7
EL PROFESIONAL COMO "HERRAMIENTA"	14
CÓDIGO ÉTICO	19





SERVICIO DE CAPACITACIÓN CECAP

El Servicio de Capacitación CECAP SCOOP DE CL-M DE INICIATIVA SOCIAL es una entidad privada sin ánimo de lucro, de ámbito regional. Está formada por un equipo multidisciplinar de profesionales con años de experiencia en el trabajo de apoyo sobre la persona con especificidad, que apuesta fielmente y de una forma clara y directa por la restitución de los derechos fundamentales de este colectivo, como paso fundamental en la consecución de una plena inclusión socio-laboral en el entorno comunitario, consiguiendo desarrollar así un rol activo en nuestra sociedad.

El Servicio de Capacitación con todos sus recursos personales y operativos actúa como una herramienta de apoyo a la persona, con el fin de facilitar que éste/a consiga sus objetivos personales. De esta forma, todos los agentes que directa o indirectamente están involucrados en el desarrollo del auténtico/a protagonista de este proyecto, conforman una gran red de apoyo, donde la familia forma parte activa en la misma, adoptando un rol totalmente determinante en los planteamientos metodológicos.

Desde CECAP se hace principal hincapié en los puntos fuertes de la persona con especificidad, creyendo fielmente en su capacidad. Estos puntos fuertes son las variables que nos garantizan el éxito la consecución de los objetivos personales del protagonista en el entorno comunitario. No se realiza un trabajo asistencial, sino de potenciación de sus cualidades a través de la capacitación individual, buscando en todo momento un empoderamiento de la persona en la toma de decisiones y el protagonismo en su propio proyecto de vida.

GRUPO DE ENTIDADES SOCIALES

El trabajo del profesional de CECAP no se limita al despacho o aula, sino que hace del contexto real (hogar, empresa, comunidad, centro de formación, etc...) su lugar de trabajo, convirtiendo situaciones cotidianas en situaciones de capacitación, contando en todo momento con las necesidades y los intereses que el/la protagonista o en su defecto los familiares planteen, realizando una labor centrada en su persona que respete sus cualidades y decisiones.

Cada participante se considera alguien diferenciado, peculiar e individualizado. En todo momento se propicia la participación de éstos y sus familias en la organización de nuestra entidad a través de sus sugerencias o el planteamiento de sus propias necesidades. El profesional que ejerce su labor en el Servicio de Capacitación CECAP no es un profesional de intervención, sino de apoyo, que trabaja con y para el participante y sus familiares.

Desde CECAP se fomenta la participación del personal en la organización y funcionamiento del centro, así como la mejora continuada de sus servicios, entendiendo que el valor está en el equipo interdisciplinar que lo compone. Además, se apuesta en todo momento por la relación y coordinación con otras entidades que trabajen en la misma línea o persigan de una u otra forma, intereses comunes.



MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

Misión

Las entidades del Grupo CECAP tienen como misión “Promover, divulgar, fomentar y restituir los derechos de las personas con especificidad para conseguir su plena integración social y laboral”.

Visión

La visión general de Grupo CECAP es la de una organización que pretende ser un significativo catalizador de los derechos de las personas con especificidad, para conseguir su pleno desarrollo personal a través de la promoción del trabajo y de su participación social.

Valores

- **Normalización:** Grupo CECAP busca la participación activa de la persona objeto de nuestro apoyo en la comunidad en la que vive, desde la igualdad y la plena inclusión social.
- **Capacidad:** Búsqueda de talentos y capacidades en la persona beneficiaria del proyecto como única vía de normalización e inclusión socio-laboral.
- **Individualidad:** Desarrollo de planes de apoyo individualizados, respetando los estilos de aprendizaje de cada persona.
- **Calidad:** Búsqueda de la plena satisfacción de la persona con especificidad, con compromiso y dedicación, siempre dentro de criterios de calidad reconocidos.
- **Transparencia:** Trabajo con total transparencia con nuestros grupos de interés, facilitándoles toda la información que solicitan y publicando acciones conjuntas de forma clara y veraz.

GRUPO DE ENTIDADES SOCIALES

Nuestra organización posee una cultura organizacional asentada en una serie de principios básicos, explícitos y compartidos por todos los integrantes del equipo interdisciplinar, participantes y familiares. Estos principios son absolutamente prioritarios para la consecución de los objetivos en nuestro proyecto, y deben estar compartidos y reconocidos por todos los agentes que conforman este proyecto entendiendo estos como los nombrados anteriormente.

Apostamos por una adaptación organizativa a las necesidades de los participantes que permita, a través del esfuerzo y compromiso diario de los miembros del equipo interdisciplinar, proporcionar una atención y un apoyo humano, cercano y digno. La pauta general que marca nuestro trabajo es el carácter individual de sus planteamientos. Sin apenas darnos cuenta, este hecho lleva implícito normas de actuación inalterables en el trabajo de apoyo. El concebir al profesional como un profesional de apoyo y no de intervención conlleva asumir ciertos aspectos que debemos destacar a lo largo de este documento.



DERECHOS DE LOS PARTICIPANTES

En el Servicio de Capacitación CECAP, el/la auténtico/a protagonista es entendido como "participante", en tanto en cuenta, se entiende que éste/a debe tener un rol activo y absolutamente determinante en su proyecto de vida, independientemente de su estatus, raza, sexo, religión, o cualquier otra variable que suponga una discriminación positiva o negativa. De esta forma, siempre nos expresaremos de forma verbal o escrita, utilizando esta terminología.

Desde CECAP el profesional siempre debe mantener un trato igualitario y respetuoso con aquellas personas a las que sirve, eliminando cualquier "aire de superioridad", primando siempre la cercanía y la confianza en cada una de sus acciones. Por ello debemos tener en cuenta aspectos como los que se enuncian a continuación:

- a. **Intimidad:** Este derecho hace referencia al respeto de su espacio individual y personal, así como en la necesidad de aceptar su propia vida, sin necesidad de que nada ni nadie tenga la potestad de cambiarla por el simple hecho de ser discapacitado. De este modo, en el funcionamiento interno del centro es importante:
- El no entrometimiento en su vida personal. Los profesionales debemos aceptar las distintas peculiaridades personales, sin entrar en valoraciones de ningún tipo, siempre y cuando estas peculiaridades no supongan una ruptura con el entorno que le rodea.
 - La conservación de ciertas formas de privacidad dentro del funcionamiento interno del servicio, siempre partiendo del respeto mutuo.
 - La garantía de intimidad en los casos que son necesarios apoyos en habilidades adaptativas (autonomía personal, hábitos de higiene, etc....) en el hogar u otros contextos.
 - El respeto de su vida afectiva y sexual.
 - La eliminación de comentarios o valoraciones personales en contextos formales profesionales.
- b. **Dignidad:** En todo momento debemos reconocer los valores personales y tener respeto por la forma de ser y de pensar de cada una de las personas a las que debemos nuestro apoyo, independientemente de su sexo, raza, edad u otras circunstancias personales o sociales. Para poder ejecutar con éxito este derecho debemos tener en cuenta los siguientes aspectos:
- Todas y cada una de las personas que acudan al Servicio de Capacitación deben ser tratadas con el máximo respeto y comprensión, manteniendo en todo momento un trato correcto tanto en la comunicación como en la ayuda que el usuario pueda precisar en sus actividades.
 - Evitar dar un trato infantil y/o caritativo a las personas adultas con las que trabajamos, aunque necesiten un gran nivel de apoyos, o cuenten con grandes debilidades que mermen su autonomía personal o social, y/o marquen su patrón conductual.
 - No se admitirá y será susceptible de denuncia el trato vejatorio o degradante, a través del maltrato físico o psicológico.
 - Se ejercerá un trato igualitario con todos y cada uno de los participantes, independientemente de la limitación o puntos débiles que estos tengan. En ningún momento el profesional debe pensar que sus planteamientos, intereses o gustos son mejores o superiores a los de la persona que apoya.



- c. **Elección y/o autodeterminación:** Debemos fomentar la posibilidad de elegir libremente, es importante que el usuario tome sus propias decisiones y que asuma los riesgos que pudieran derivar de las mismas. Este derecho implica en el participante:
- Decidir su participación en actividades de ocio, culturales, etc.....
 - Conocer sus puntos fuertes y débiles, su problemática, así como participar activamente en su plan individualizado de capacitación, siendo él/ella el/la principal protagonista del mismo.
 - Tomar sus propias decisiones respecto a su estilo de vida (amistades, formas de vestir, aficiones, etc.....)
- d. **Autonomía:** Por autonomía entendemos la capacidad de actuar, pensar y tomar decisiones. En una palabra la capacidad de gobernarse a sí mismo. Siempre que fuera posible fomentaremos dicha autonomía a través de nuestro esfuerzo en el trabajo diario. Para ello tendremos en cuenta este derecho en el/la participante, lo cual implica:
- Utilizar sus recursos y su patrimonio de acuerdo a sus propios deseos e intereses.
 - Vivir en un entorno que facilite su integración, inclusión y su relación social
 - Poder elegir su propio estilo de vida
 - Respetar sus derechos y fomentar la responsabilidad frente a sus deberes
- e. **Comunicación e información:** Dentro de la metodología llevada a cabo por el Servicio de Capacitación CECAP, en el que todos y cada uno de los agentes que lo conforman (participantes, profesionales y familias), son parte activa del mismo, la comunicación y la información debe fluir de una forma continua y bidireccional. En este intercambio de información y comunicación el/la participante también tiene una serie de derechos que se explicitan en las siguientes acciones:
- Recibir información de una manera clara, sincera y sensible acerca de sus posibles problemas de salud o su problemática derivada de la discapacidad.
 - Ser escuchado en todas sus decisiones con el fin de poder asesorarle y apoyarle en la consecución de sus propios objetivos.
 - Ser representado por un familiar o profesional en el caso de tener dificultades de comunicación o para entender la información que se le transmita.
 - Tener acceso, siempre que lo solicite a sus informes de evolución o a toda aquella información que le afecte directamente.
 - Recibir contestación, verbal o escrita, de cualquier queja o reclamación que realice.
- f. **Normalización:** En todo momento los planteamientos e intervenciones, así como el trato directo, deberán tener como anclaje básico la normalidad en la vida de cada uno de los participantes. De este modo por normalidad entendemos igualdad de oportunidades y reconocimiento personal de cada uno de ellos, favoreciendo a través de nuestro trabajo diario el alcance de dicha normalización fomentando su participación activa en la sociedad en la que están inmersos. Para ejercer este derecho dentro de nuestra entidad debemos asumir:
- Eliminar la sobreprotección de tal forma que el/la participante pueda enfrentarse a las demandas que exige el ambiente normalizado, potenciando de esta forma sus recursos personales, cognitivos y comportamentales.
 - No tener un trato facilitador, de modo que el/la participante tiene que enfrentarse a las mismas dificultades que el resto de la población en su franja de edad (paro, dificultad en la adquisición de una vivienda, sueldos bajos, etc.....), afrontando de esta forma las circunstancias reales de la sociedad actual.



PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

1. Desde el Servicio se hará principal hincapié en los **puntos fuertes** del/la participante, creyendo fielmente en su capacidad. Para los profesionales que trabajamos en CECAP, estos puntos fuertes son las variables que nos garantizan el éxito en la consecución de los objetivos personales del/la protagonista en el marco comunitario en el que se desenvuelve.
2. No se realizará un trabajo asistencial, sino de **potenciación** de sus cualidades a través de la capacitación de sus recursos personales, cognitivos, conductuales y/o sociales. Dicha potenciación se consigue a través de la implementación de un proceso de capacitación, diseñado e implementado por el profesional y participado y aprobado por el participante, y en su defecto, sus familiares directos.
3. El trabajo del profesional de CECAP no se limita al despacho o aula, sino que hace del **contexto real** (hogar, empresa, comunidad, centro de formación, etc....) su lugar de trabajo, convirtiendo situaciones cotidianas en situaciones de intervención. De esta forma entendemos dicha labor desde el fomento y mantenimiento de las relaciones y trabajos en red, favoreciendo la colaboración y coordinación entre todos los agentes comunitarios que están directa o indirectamente relacionados con el desarrollo y la consecución de los objetivos personales del participante.
4. El trabajo de los profesionales partirá en todo momento de las necesidades y los intereses que el participante o en su defecto los familiares planteen, realizando una **labor centrada en su persona** que respete sus cualidades y decisiones. Se respetará y potenciará la **individualidad** en sus planteamientos e intervenciones. Cada participante se considera alguien diferenciado, peculiar e individualizado.
5. En todo momento se propiciará la **participación** de los participantes y sus familias en la organización del Servicio a través de sus sugerencias, quejas o el planteamiento de sus propias necesidades.
6. No debemos olvidar, bajo ninguna circunstancia que nuestro trabajo se centra en el empoderamiento individual, por lo que en todo momento se potenciará la **participación en todas aquellas decisiones que les afecten**.
7. El profesional que ejerce su labor en el Servicio de Capacitación CECAP no es un profesional de intervención, sino de **apoyo**, que trabaja con y para el participante y sus familiares. A través de este apoyo, más o menos constante, éste debe conseguir una vida plena en el entorno comunitario.
8. El modelo de gestión de esta entidad siempre estará encaminado a **suplir las necesidades de la persona protagonista del Servicio**. Sus proyectos y retos de futuro partirán de la necesidad real de los mismos y no de los intereses personales de sus directivos o profesionales.
9. Desde CECAP se fomentará la **participación del personal** en la organización y funcionamiento del centro, así como la mejora continuada de sus servicios, entendiendo que el valor está en el equipo multidisciplinar que lo compone.



10. Se fomentará en todo momento la **relación y coordinación con otras entidades** que trabajen en la misma línea o persigan de una u otra forma, intereses comunes. De este modo se percibe el Servicio como un espacio abierto donde se habla de personas y no de entidades o siglas.
11. Se potenciarán **actividades abiertas a la comunidad** de modo que todos puedan participar facilitando de esta forma la inclusión social del colectivo con el que trabajamos, fomentando que el Servicio de Capacitación se convierta en un lugar de referencia y encuentro para toda la población que lo desee.
12. Se realizará una **evaluación continuada** de la propia organización con el fin de mejorar y renovar sus planteamientos y proyectos de futuro.
13. El principal objetivo de nuestra entidad y de todos los profesionales que ejercen su labor en ella es, conseguir la plenitud de derechos fundamentales como garantía de calidad de vida, apoyando al participante en el proceso de empoderamiento individual y personal hacia la autodeterminación, gracias al asesoramiento y apoyo continuado a ellos/as mismos/as y sus familias.
14. Desde CECAP se fomentará la **formación continua** de todos sus trabajadores, y estará orientada a la actividad que realizan en la entidad, las necesidades de los participantes con los que trabajamos y/o los nuevos proyectos que se vayan a poner en marcha en un futuro próximo.
15. CECAP se **coordinará de forma activa** con el resto de agentes sociales y entidades públicas y privadas inmersas en la comunidad que pudieran responder a intereses particulares de sus usuarios.
16. Se respetará la **identidad del participante** en todo momento. Para ello el conocimiento biográfico de la persona y su entorno más inmediato resultan básicos para poder garantizar este respeto.
17. Tendremos en cuenta la **globalidad de la persona** con la que trabajamos, realizando una labor de carácter integrar, contemplando al participante como un todo y atendiendo a las necesidades que demande en distintos ámbitos de su persona.
18. La organización estará **supeditada** en todo momento a los derechos y necesidades de los participantes y sus familias.
19. El **trabajo en equipo** será el pilar fundamental en el que se basará nuestra intervención, teniendo éste un papel importante en la organización, funcionamiento y estructuración de proyectos futuros.
20. Se garantiza un **modelo de gestión transparente**, tanto para la administración como para los usuarios y familiares que participen en nuestra entidad.

Es importante conocer a través de que procedimientos o herramientas conseguimos hacer explícitas estas normas de funcionamiento reflejadas anteriormente:



- ▶ **Puntos fuertes:** El primero de los principios de actuación que hemos recogido en este protocolo se ha conseguido preservar a través de las siguientes actuaciones:
 - Evaluación detallada de diferentes áreas de competencia en la búsqueda de cualidades y aptitudes positivas del/la participante.
 - Exposición a situaciones reales que nos hicieran constatar la existencia de dichas cualidades o en su defecto nos mostraran otras que no habían sido observadas mediante la evaluación.
 - Entrevistando a familiares y personas cercanas en la búsqueda de estos puntos fuertes.
 - Planteando en todo momento situaciones reales en la comunidad que fomentaran el uso de competencias o puntos fuertes por parte del/la participante, consiguiendo así grandes expectativas de éxito.
- ▶ **Potenciación de cualidades:** Para poder llevar a cabo esta acción a través de nuestra metodología se llevan a cabo las siguientes intervenciones:
 - Evaluación detallada de los puntos débiles del usuario y sus necesidades por cada uno de los profesionales que conforman el equipo de CECAP
 - Plan individualizado de actuación en función de dichos puntos débiles y necesidades, con el fin de suplir o mejorar estas dificultades o potenciar otras que en su defecto pudieran facilitar la adaptación al entorno real.
 - Utilización del entorno real en la capacitación o potenciación de destrezas o competencias. De esta forma, hemos eliminado en algunos casos la intervención en el propio Servicio, para hacer de situaciones cotidianas y normalizadas, herramientas de intervención. Con ello hemos conseguido incrementar la motivación del participante y la implicación de todos aquellos que le rodean.
- ▶ **Contexto real:** Desde el primer momento entendemos que la realidad de la persona que acude al Servicio de Capacitación para recibir un apoyo en la consecución de sus objetivos personales, no está en el propio Servicio, sino que éste se debe convertir en un paso previo a su adaptación entendiendo que la verdadera realidad es la comunidad y el entorno que le rodea. En CECAP el entorno es entendido desde dos vertientes diferenciadas. Por un lado como fuente de estimulación y por lo tanto, herramienta de intervención a la hora de abordar y capacitar al participante, y por otro, como espacio ligado siempre e indiscutiblemente a los intereses y motivaciones de éste/a, o en su defecto sus familiares. Para garantizar este principio desde CECAP se han llevado a cabo las siguientes acciones:
 - Se fomenta en todos y cada uno de los participantes la participación activa en recursos comunitarios, persiguiendo uno de los fines antes expuesto (gimnasios, escuelas de pintura, centros de formación, patronato municipal, equipos de baloncesto, trabajo normalizado, etc.....)
 - Se trabaja en mediación con el recurso en cuestión. De esta forma, el profesional de CECAP actúa, de forma bidireccional, no solo en el apoyo del/la participante objeto de su apoyo, sino también con y para el recurso al que ésta asista.
- ▶ **Labor centrada en la persona:** Uno de los aspectos principales de nuestra metodología es el trabajo individual. Todos sabemos que el epígrafe “discapacidad” es un término demasiado amplio y global y no podemos caer en el error de realizar planteamientos grupales presuponiendo que por el hecho de pertenecer a este colectivo, todos los individuos sean homogéneos en competencias e intereses. De esta forma, aunque muchos de ellos compartan la misma problemática, sus intereses y cualidades les convierte en seres únicos, diferentes unos de otros. Por ello, la intervención individual que se lleva a cabo desde el Servicio de Capacitación CECAP



nos hace reiterarnos en la necesidad de plantear apoyos en función de sus propios intereses, ya que de esta forma es como se observan los mayores cambios y se han obtenido los mejores resultados.

Preservamos este principio de actuación a través de:

- Valoración individualizada por cada profesional.
- Objetivos de capacitación individuales en función de sus necesidades e intereses.
- Conocimiento de la situación social, familiar, psicológica, estilo de vida, etc.....de cada uno de los/as participantes.
- Respeto de sus decisiones, deseos, estilo de vida, elecciones, etc...
- Adaptación de la actividad profesional a las necesidades de los/as participantes.

- **Participación de los/as participantes en la organización y funcionamiento del centro:** Se fomenta, en todo momento que todos y cada uno de los proyectos y actividades que se vayan a desarrollar, partieran de los propios interesados, analizando cuáles son sus necesidades actuales. Por ello, merece la pena destacar que por encima de los intereses institucionales, debemos realizar proyectos que realmente suplan dichas necesidades. El objetivo no es crear un gran recurso, sino dotar a nuestros participantes de independencia y autonomía, en definitiva mejorar su calidad de vida. Para ello, desde CECAP se promueve la participación activa de todos ellos y sus familias:

- Instalando un buzón de sugerencias y reclamaciones.
- Encuestas de satisfacción periódicas
- Elección de actividades y proyectos por parte de los/as participantes y familiares, a través de reuniones, entrevistas individuales o sugerencias.
- Consulta previa a los interesados en todo aquello que les atañe, ya sean actividades de ocio, búsqueda de empleo, proyectos de futuro, vivienda, etc.....
- Creación de grupos de discusión y autoanálisis formados por los propios familiares y participantes. Para ello hemos disfrutado de actividades de ocio y tiempo libre como salidas de fin de semana, que nos han servido como jornadas de reflexión. Concretamente este año hemos llevado a cabo tres de estas jornadas.

- **Participación de los/as participantes y familiares en las decisiones que les afecten directa o indirectamente:** Como venimos comentado nuestro planteamiento tiene su base y su punto de partida en el/la propio/a participante y su familia, por lo que esta participación no solo debe existir, sino que debe ser activa y constante. Para ello el equipo de profesionales deben realizar las siguientes actuaciones:

- Apoyo y asesoramiento permanente a familiares, a través de reuniones periódicas semanales, quincenales o mensuales en función de su problemática. Dichas reuniones tenían un carácter formativo e informativo dependiendo de las necesidades de cada uno de los casos.
- Respetando el derecho de elección de los/as participantes y de su derecho a recibir toda la información que les compete. De este modo el usuario está presente en la mayoría de las reuniones, siempre que en estas se traten temas de su interés.
- Trasladando la información de forma veraz y cercana a cada uno de los interesados, contando en todo momento con su opinión y apreciación.
- Informando de forma periódica de la evolución, objetivos, actividades, que están siendo programadas o llevadas a cabo.

Del mismo modo, nuestra metodología exige analizar en profundidad el papel de la familia. Al igual que el rol de profesional ha sufrido en cambio en relación con lo que conocíamos hasta el momento y hemos



procurado adaptarnos a las nuevas exigencias, el rol de la familia también se ha modificado. En este modelo el contexto familiar aparece como un capacitador más, lo que significa que ineludiblemente debe cumplir un papel activo en nuestra metodología y no ser un simple receptor de información. De este modo, debe adquirir y aprender herramientas que le sean útiles en el apoyo de su hijo/a con capacidades diferentes y entrar en una coordinación directa con el grupo de profesionales con el fin de analizar resultados y posibles líneas de intervención. De este modo, el Servicio de Capacitación se ha fijado un trabajo exhaustivo con la familia orientado a la formación de sus miembros a través de sesiones formativas quincenales en los que se aborda el rol activo de éstos y su papel fundamental en el desarrollo de recursos personales e intelectuales de su hijo/a con una determinada especificidad.

- ▶ **Apoyo:** Seguimos ahondando y descubriendo, a medida que avanzamos, un nuevo rol de profesional, abandonando la idea del profesional de intervención. Entendemos que el profesional debe dirigir su actuación al apoyo de la persona con capacidades diferentes, de tal forma que este apoyo es la pieza clave para que ésta participe de forma exitosa en la comunidad. Para ello el profesional de CECAP tiene que llevar a cabo ciertas acciones que nos ayudan a cumplir con este principio:
 - Participar de forma activa en la actividad como "herramienta" de apoyo. No debe existir diferencia entre el participante y el profesional. Siguiendo un ejemplo, si la persona en cuestión disfruta de un recurso como el gimnasio, el profesional debe mimetizarse con el entorno, participando del mismo. De esta forma, se eliminan prejuicios y falsas creencias ya que todo el mundo, tanto el/la persona, como los participantes de dicha actividad, perciben normalidad en todo momento.
 - Abandonando el centro de trabajo para hacer del contexto su herramienta de intervención. Se han desarrollado acciones en el hogar, centros de ocio, centros de formación, empresas, etc.....
 - Hemos pasado de ser un profesional demandante a un profesional demandado. Será un profesional que ejerza su labor con rigurosidad y profesionalidad siempre partiendo de una demanda real por parte del/la participante, o en su defecto sus familiares directos.
- ▶ **Responder a las necesidades de los participantes:** Tenemos claro que todos y cada uno de los proyectos que desarrollamos tienen que estar supeditados a dichas necesidades. El fin último, como hemos repetido anteriormente, no puede ser crear un gran centro. Si esto fuera así, sería nuestro fracaso puesto que hablamos de inserción. En todo momento trabaja, incluso en el momento de elaboración de nuestro proyecto, desde una necesidad tangible, observable y comprobable, expuesta por cada una de las familias con las que tenemos la suerte de convivir día a día. Para preservar este valor:
 - Mantenemos entrevistas periódicas individuales con las distintas familias para valorar cuales son sus necesidades puntuales en este momento.
 - Realizamos reuniones profesionales de valoración de nuevos proyectos, con el fin de que todos ellos aporten o valoren lo expuesto en el mismo.
 - Fomentamos la participación activa de los participantes en todos los temas que se van a desarrollar en el centro, de modo que son ellos quien tienen la última palabra o en su defecto, sus familiares. Para ello ya se están manteniendo reuniones individuales con todos los que se encuentran en una situación de necesidad por uno u otro motivo.
- ▶ **Relación y coordinación con otros recursos:** En todo momento nuestro trabajo está orientado hacia la comunidad. Entendemos que la persona no debe reducir su actividad al propio Servicio, sino que la verdadera realidad y donde se ven fielmente los resultados de nuestro trabajo es en la comunidad, en el entorno normalizado. De esta forma, todos y cada uno de los proyectos y

acciones de capacitación, tienen como marco de actuación la comunidad y los recursos normalizados, lo que nos ha exigido una coordinación y una comunicación constante con todos ellos. Para ello realizamos las siguientes acciones:

- Conocimiento de la oferta de recursos sociales, laborales, formativos y de ocio de la comunidad.
- Traslado de información, conocimiento y funcionamiento a todos aquellos recursos de interés para e/la participante.
- Apoyo a la persona en el recurso normalizado.
- Búsqueda de alternativas en la comunidad que satisfagan los intereses y necesidades del/la participante. Coordinación directa con todos los recursos comunitarios.

► **Actividades abiertas a la comunidad:** Nuestro objetivo más codiciado es la inclusión, entendida como la normalización en la garantía de derechos y el desarrollo de un rol activo por parte de la persona en la ejecución de sus deberes como ciudadano/a. Por ello, desde CECAP hemos fomentado un tipo de inserción bidireccional. Si antes hemos comentado el hecho de participar en recursos normalizados, ahora hablamos de fomentar la participación de personas con otras especificidades, en actividades programadas por el Servicio, favoreciendo así la experiencia conjunta buscando el enriquecimiento personal de unos y otros. Para ello, solemos realizar acciones como las que se enumeran a continuación:

- Actividades de ocio como viajes, acampadas, visitas a lugares emblemáticos, etc..... Desde el Servicio de Capacitación se abaratan los costes, buscando la participación del mayor número de personas.
- Promoviendo actividades culturales abiertas a la comunidad..
- Coordinando nuestra acción con otras entidades que trabajan en nuestro mismo ámbito de actuación.

► **Evaluación continuada:** Queremos en todo momento instaurar una actitud crítica en nuestra forma de actuar, buscando en todo momento un enriquecimiento de nuestros planteamientos y una mejora en nuestra forma de actuar. Para ello desarrollamos las siguientes acciones:

- Elaboración de objetivos y evaluación periódica de los mismos.
- Elaboración de programas y actividades, y evaluación periódica de los mismos.
- Reuniones con los/las participantes y familiares para valorar la satisfacción de éstos con los planteamientos realizados.
- Sesiones de evaluación en la que participan profesionales del Servicio para valorar el funcionamiento de la organización, normas y protocolos, etc....

► **Participación de los profesionales en el funcionamiento y organización del Servicio:** El funcionamiento y organización del Servicio está a cargo y es responsabilidad de los profesionales que en el ejercen su labor. De este modo, los padres y familiares aparecen como participantes de un recurso no como dirigentes del mismo, viéndose obligados a lidiar con asuntos que en muchos de los casos escapan a sus competencias. Por ello, la participación de todos y cada uno de los profesionales es básica en un modelo como este. Para ello se realizan la siguientes actuaciones:

- Se potencia el trabajo en equipo a través de reuniones periódicas en los que se analizaba el funcionamiento del Servicio y la evolución de cada uno de los/las participantes.
- Se crean áreas y departamentos en los cuales existe un responsable director/a, con autonomía suficiente como para dirigir y aportar directrices de trabajo dentro de su área de competencia.
- Se fomenta la autocrítica con el fin de que todos se sintieran partícipes de la política de calidad de nuestra entidad.



- Se aplica nuestro convenio y la normativa laboral, en materia de la representación de los trabajadores.
- ▶ **Supeditación de la organización al participante:** Como venimos comentando, las necesidades de los/as participantes son el motor de nuestros planteamientos. Para ello realizamos:
 - Evaluación de la organización y el funcionamiento del centro para adaptarnos a las necesidades detectadas
 - Análisis de las sugerencias recogidas de participantes, familiares y trabajadores.
 - Apoyo permanente a participantes y familiares por parte de los profesionales del Servicio.
- ▶ **Globalidad de la persona:** Un principio básico en el funcionamiento interno del Servicio de Capacitación es apoyar a la persona en aquello que lo necesite, intentando suplir sus necesidades en cualquiera de sus dimensiones personales. Para ello realizamos las siguientes acciones:
 - Valoración integral del/la participante
 - Reuniones interdisciplinares de valoración y seguimiento
 - Elaboración de planes individualizados de actuación que respondan a las necesidades del/la participante.
 - Coordinación directa entre profesionales y familias como miembros de la red de apoyos del/la participante.
- ▶ **Trabajo en equipo:** Creemos sinceramente en el poder de un equipo competitivo y sobre todo comprometido con el modelo de funcionamiento que queremos instaurar. Es la pieza básica para instaurar una cultura organizacional perecedera y basada en la capacidad de los distintos usuarios y en la creencia de que la inserción es posible. Son imprescindibles las siguientes acciones:
 - Se ha puesto el énfasis de forma explícita en la importancia de este trabajo en equipo, cuidando todo tipo de detalles.
 - Diseño de la organización y funcionamiento a través de reuniones interdisciplinares
 - Formación del equipo de trabajo bajo una misma metodología. Para ello se han hecho jornadas de reflexión y formación, concretamente tres en salidas de fin de semana.
 - Los trabajadores son el motor de esta entidad, por tanto están en continua participación.
- ▶ **Gestión transparente:** Desde el primer momento, el compromiso que adoptamos con nuestro trabajo va mucho más allá que cualquier tipo de contrato o convenio. Queremos ser sinceros en lo que hacemos puesto que esa es nuestra premisa fundamental y, sabemos las esperanzas que familias, usuarios, administración y otras entidades han puesto en nuestro equipo. Por ello:
 - Ponemos a disposición de la administración que nos otorga la subvención, toda la documentación que nos requiera
 - Cumplimos con absoluta humildad y eficiencia con lo pactado
 - NO existen intereses individuales en nuestra gestión



EL PROFESIONAL COMO "HERRAMIENTA"

El concepto de "herramienta" marca nuestra forma de entender al profesional del Servicio de Capacitación, que por otra parte es considerado por encima de su categoría o disciplina profesional como un "capacitador", etiqueta única que designa a todos y cada uno de los integrantes de la red de apoyos, incluidas aquellas personas que no cumplen o tienen un rol profesional, pero que son igual o más importantes en la consecución de los objetivos personales del participante protagonista de nuestros apoyos,



estando directa o indirectamente relacionados/as con éste y son reconocidos como personas referentes para él/ella.

Cuando nos referimos al concepto de "herramienta", nos referimos a aquello que nos es necesario para cumplir con un fin o conseguir un objetivo. Es utilizado/a por nosotros por dos motivos principales. En primer lugar por conocer fielmente para que nos sirve y cuál es su finalidad. De esta forma, entendemos que el profesional debe explicar de forma explícita cual es su finalidad y el porqué de su actuación, ofreciendo toda la información necesaria para que el participante y los demás miembros de la red entiendan cual es su labor o cometido principal, así como sus objetivos y planteamientos. En segundo lugar, utilizamos una herramienta por que sabemos y estamos seguros que no nos fallará, teniendo absoluta confianza en que ésta cumplirá con su cometido. En este caso el profesional debe demostrar su valía generando confianza en el/la participante y los demás miembros de la red de apoyos.

Tanto el paradigma de intervención como la metodología utilizada en el trabajo directo con el colectivo al que dirigimos nuestra acción profesional, marcan unas exigencias que todo profesional del Servicio de Capacitación debe reconocer y saber hacer frente. La única forma de poder afrontar con éxito estas exigencias es gracias a sus cualidades personales, ya que al igual que otras variables del modelo, hemos constatado que el mero hecho de poseer conocimientos teóricos no es garantía suficiente para ser un profesional cualificado dentro de nuestro paradigma de intervención.

A continuación presentamos algunas de las cualidades personales que consideramos que son imprescindibles para poder realizar con éxito cualquier acción que el profesional afronte desde nuestro paradigma de intervención. Merece la pena destacar que es prácticamente imposible poseer todas ellas, pero sin embargo, el hecho de reflejarlas puede invitar al profesional al propio análisis y a la autocrítica positiva, valorando sus propios puntos fuertes y débiles, encontrando por tanto aquellas cualidades en las que debe mejorar diariamente o, por el contrario, conociendo cual de ellas constituye un valor fundamental en su acción profesional. De la misma forma, es importante definir el por que son estas cualidades y no otras, aportando de esta forma una fiabilidad a la argumentación, la cual parte de las necesidades de la persona con capacidades diferentes objeto de nuestro trabajo.

Las cualidades que se describen a continuación no están ordenadas por ser más o menos importantes, considerando que todas ellas son igual de imprescindibles:

- **Empatía:** Definida como la capacidad para ponerse en el lugar del otro, resulta absolutamente imprescindible en nuestro desempeño profesional. Debemos saber entender al/la participante del Servicio de Capacitación CECAP a través del reconocimiento y respeto de su propia realidad. Esta empatía reducirá notablemente la "distancia" entre el profesional y el/la participante, siendo este aspecto necesario en un modelo de apoyo como en el que trabajamos.
- **Sociabilidad:** Nuestra metodología es bidireccional, el profesional del Servicio de Capacitación debe dirigir su acción, no solo a la persona con una determinada especificidad, sino también a todo aquel que tiene un contacto directo o indirecto con éste en el medio comunitario. Se convierte pues en un profesional mediador, donde el "don de gentes" es una cualidad esencial para conseguir el éxito en la acción profesional.
- **Cercanía:** Nunca debemos olvidar que no estamos trabajando en un paradigma terapéutico, sino de apoyo. Este aspecto define perfectamente la relación que debe existir entre profesional-participante, en la cual no deben existir "distancias" sino todo lo contrario, complicidad y cercanía.



El profesional debe saber reducir esa distancia conociendo a la persona más allá de su propia limitación, solo de esta forma podrá compartir situaciones y experiencias en el apoyo directo de ésta.

- **Positivo:** En un ámbito marcado, hasta este momento, por la limitación vista de una forma negativa, debemos saber que el ser positivo es un valor diferenciador en el ámbito profesional en el que nos movemos. El profesional del Servicio de Capacitación debe observar la capacidad vs discapacidad, la posibilidad vs limitación, la persona vs el problema. Sin duda el ser positivo facilitará al profesional el afrontamiento de multitud de situaciones difíciles con las que se encontrará en su desempeño profesional.
- **Humor:** Ligado a la cualidad anterior podríamos definir “humor”. A través del humor podemos conseguir que la etiqueta “discapacidad” adquiera una connotación mucho más positiva o, por que no decirlo, menos dramática. Cuando a una persona la muestras su propia limitación a través del humor, ésta pierde su connotación negativa para convertirse en algo propio de la persona como el color de su pelo, o su estatura. El profesional de CECAP debe saber divertirse y hacer humor de aquello que siempre se ha visto desde la perspectiva más catastrofista.
- **Motivante:** Todos los aprendizajes se instauran a través del refuerzo. De esta forma, es absolutamente esencial que el profesional de CECAP utilice dicho refuerzo mostrándose como una persona motivante. No debemos olvidar que cada uno de los profesionales que conforman el equipo interdisciplinar están inmersos en un proceso de aprendizaje, donde siguiendo lo comentado anteriormente, la motivación y el refuerzo son metodológicamente esenciales para conseguir los objetivos marcados.
- **Constante:** El/la participante interioriza los aprendizajes a través de la repetición. Las diferencias interindividuales vienen marcadas por el número de ensayos necesarios para conseguir generalizar éste. Si esto es así, el profesional debe ser constante en sus planteamientos y no cambiar su metodología de intervención sin causa justificada. De esta forma debe esperar a conseguir resultados siguiendo su pauta de actuación establecida en principio por el equipo interdisciplinar.
- **Paciente:** En un ámbito de actuación donde la limitación interfiere diariamente en el rendimiento normal de la persona con una determinada especificidad marcada por debilidades de índole cognitiva, se hace imprescindible tener paciencia para conservar nuestra actitud motivante y positiva. Sabemos que diariamente nos encontraremos en situaciones difíciles y que, en ocasiones, nada irá como esperamos, pero debemos conservar la serenidad para poder analizar dicha situación con objetividad y profesionalidad.
- **Tolerancia a la frustración:** Como hemos comentado anteriormente trabajamos en un ámbito caracterizado por las recaídas. Los aprendizajes se consolidan lentamente y en este proceso pueden existir dificultades que hacen que todos los contenidos se olviden o parezcan haberse perdido. El profesional debe mantener su motivación ante este tipo de dificultades, confiando en su planteamiento metodológico.
- **Capacidad de observación:** El profesional del Servicio de Capacitación CECAP debe ser observador, recogiendo información de cualquier tipo de detalle. En CECAP todo tiene un porqué



que el profesional debe descubrir. Para ello la observación como primer paso en el contraste de hipótesis se hace imprescindible.

- **Capacidad de análisis:** Sin duda es una de las cualidades más importantes y quizá la más difícil de encontrar en un profesional. La capacidad de análisis posibilita el hecho de contrastar hipótesis y encontrar el porqué se está dando una determinada situación o que variable está actuando en un determinado momento. A su vez, un aspecto fundamental de nuestra metodología como el de convertir una situación cotidiana en una situación de intervención solo se consigue si el profesional tiene esta capacidad de análisis, posibilitando a éste a encontrar criterios para poder ejecutar esta acción.
- **Trabajo en equipo:** Cuando hablamos de trabajar en equipo no nos referimos al hecho de trabajar en el mismo espacio, sino que vamos más allá. Trabajar en equipo es compartir una filosofía de trabajo, es proteger al compañero/a ante las dificultades, es afrontar junto a los demás los retos de nuestro trabajo diario, asumir conjuntamente éxitos y fracasos. El profesional de CECAP es un profesional comprometido con aquellos que trabajan con él/ella.
- **Inconformista:** Cuando hablamos de inconformismo nos referimos a que el profesional de CECAP debe ser una persona de retos. Sin duda la palabra “reto” define nuestro trabajo, ya que constantemente queremos conseguir objetivos que mejoren la calidad de vida del usuario, disfrutando y creando alternativas que le hagan tener las mismas oportunidades que cualquiera de nosotros en la sociedad.
- **Respetuoso y objetivo:** Bajo ningún concepto el profesional de CECAP debe enjuiciar una acción o un comportamiento, limitando su actuación al análisis objetivo del porqué se está dando esta situación. Debemos eliminar todo prejuicio o variable que interfiera en nuestro trabajo diario, ya que pueden sesgar cualquier análisis científico que llevemos a cabo en ese momento.
- **Iniciativa y toma de decisiones:** Al trabajar en el entorno comunitario el profesional del Servicio de Capacitación CECAP se encuentra desarrollando su acción junto con el usuario, sin ningún otro compañero. Por tanto debe asumir responsabilidades en la toma de decisiones mostrando iniciativa en todo momento. Para ello debe tener seguridad en sí mismo/a y confiar en sus planteamientos metodológicos, sabiendo igualmente analizar su actuación a través de una autocrítica positiva.
- **Responsabilidad:** Trabajamos en un modelo donde apenas hay contacto directo con los profesionales de referencia. Es el profesional el que controla su trabajo diario, teniendo plena autonomía para plantear los objetivos y la forma de abordarlos. De este modo, nos podemos hacer una idea de la responsabilidad con la que actúa y la autonomía que se exige en un modelo de intervención como éste.
- **Imaginación y creatividad:** Al no existir un precedente en este ámbito de actuación, no encontramos material de intervención específico ni ningún tipo de guía de la cual poder servirnos. De este modo la imaginación y creatividad se hacen imprescindibles para la creación de materiales que ayuden a fomentar la autonomía del usuario, o bien encontrar planteamientos profesionales originales que puedan servir para conseguir los resultados propuestos.



- **Flexibilidad:** Al trabajar en la comunidad nos encontramos ante una situación cambiante que debemos saber afrontar. De esta forma, aquellos planteamientos que teníamos fijados pueden verse modificados por dicha situación, lo cual nos exigirá generar nuevos objetivos y formas de abordarlos.
- **Aptitud de escucha:** Si de algo carece la persona con una especificidad marcada por debilidades de índole cognitiva o intelectual es de este aspecto. En la mayoría de las ocasiones no son escuchados por las personas que comparten de una u otra forma su espacio. El profesional de CECAP debe estar abierto a la conversación con el/la participante y a escuchar sus demandas e inquietudes. Es un aspecto esencial que marca nuestro trabajo, si no sabemos escuchar difícilmente podremos orientar nuestra acción hacia sus necesidades reales.

Sin duda el éxito del profesional se sitúa en estas cualidades. Este protocolo puede servir para generar y fomentar la autocritica positiva y el análisis individual con el fin de que cada uno de los que conforman el equipo interdisciplinar del Servicio de Capacitación encuentre sus puntos fuertes y débiles.





CÓDIGO ÉTICO

ASPECTOS GENERALES

Entendemos el presente Código Ético, como un conjunto de principios y normas que orientan la acción y la conducta profesional, que ayudan al profesional capacitador en el ejercicio de su profesión y mejoran la calidad del trabajo que se ofrece a la comunidad y a los participantes.

La construcción de un Código representa la asunción de la defensa de unos principios y normas éticos comunes a la profesión y orientadores de la práctica, que pasa por la responsabilidad de los profesionales ante los participantes, en la mayor parte de las ocasiones, en situación de vulnerabilidad y de dependencia y que los sitúa en la posibilidad de modificar esta dependencia a través de un saber y una práctica profesional.

En este contexto, la acción de capacitación pasa por la construcción de una relación de confianza y un pacto de responsabilización entre las partes, siendo necesario que el profesional capacitador garantice esta confianza a través de un Código Ético que oriente y limite su poder. La construcción de un Código también representa, por un lado, la asunción de la responsabilidad profesional de las acciones de capacitación que realiza el/ella o el equipo y, por otro, la autonomía que como profesión responde a unas determinadas necesidades y demandas sociales, con articulaciones teóricas específicas y desde el reconocimiento de su utilidad social.

Los rasgos que deben caracterizar toda práctica social construida por los profesionales en el medio en el que se mueven son:

- Conocimiento especializado
- Formación para adquirir ese conocimiento
- Asunción de un código ético como elemento de autorregulación que justifique la acción responsable en el uso de tales habilidades
- Creación de reglas de juego internas para la articulación de los profesionales entre sí, y sus relaciones con otros profesionales

PRINCIPIOS GENERALES

Los siguientes principios básicos pretenden la mejora cualitativa del ejercicio profesional.

1. Principio de respeto a los Derechos Humanos: El profesional actuará siempre en el marco de los derechos fundamentales y en virtud de los derechos enunciados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

2. Principio de respeto a los sujetos de la acción socioeducativa: El profesional actuará en interés de las personas con las que trabaja y respetará su autonomía y libertad. Este principio se fundamenta en el respeto a la dignidad y en el principio de profesionalidad descrito en este Código.



3. Principio de justicia social: La actuación del profesional se basará en el derecho al acceso que tiene cualquier persona que viva en nuestra comunidad, al uso y disfrute de los servicios sociales, educativos y culturales en un marco del Estado Social Democrático de Derecho y no en razones de beneficencia o caridad. Esto implica, además, que desde el proceso de la acción de capacitación, se actúe siempre con el objetivo del pleno e integral desarrollo y bienestar de las personas, los grupos y la comunidad, interviniendo no sólo en las situaciones críticas sino en la globalidad de la vida cotidiana, llamando la atención sobre aquellas condiciones sociales que dificultan la socialización y puedan llevar a la marginación o exclusión de las personas.

4. Principio de la profesionalidad. La autoridad profesional se fundamenta en su competencia, su capacitación, su cualificación para las acciones que desempeña, su capacidad de autocontrol y su capacidad de reflexión sobre su praxis profesional. Debemos estar profesionalmente preparados/as para la utilización rigurosa de métodos, estrategias y herramientas en su práctica profesional, así como para identificar los momentos críticos en los que su presencia pueda limitar la acción de capacitación. Para realizar su práctica diaria ha adquirido las competencias necesarias, tanto en el orden teórico como en el práctico. En el momento de llevar a cabo su trabajo tiene siempre una intencionalidad educativa y capacitadora honesta concretada en un proyecto individual realizado en equipo o red y está en disposición de formarse permanentemente como un proceso continuo de aprendizaje que permite el desarrollo de recursos personales favorecedores de la actividad profesional.

5. Principio de la acción de capacitación. El profesional de la capacitación tiene como función básica la creación de una relación de aprendizaje que facilite a la persona ser protagonista de su propia vida. Además, partirá del convencimiento y responsabilidad de que su tarea profesional es la de apoyar a la persona, al grupo y a la comunidad para que mejoren su calidad de vida, de manera que no le corresponde el papel de protagonista en la relación, suplantando a las personas, grupos o comunidades afectadas. Por esto en sus acciones procurará siempre una aproximación directa hacia las personas con las que trabaja, favoreciendo en ellas aquellos procesos educativos que les permitan un crecimiento personal positivo y una integración crítica en la comunidad a la que pertenecen.

6. Principio de la autonomía profesional. El profesional capacitador tendrá en cuenta la función social que desarrolla la profesión al dar una respuesta a ciertas necesidades sociales según unos principios deontológicos generales y básicos de la profesión, que tendrá como contrapartida la asunción de las responsabilidades que se deriven de sus actos profesionales.

7. Principio de la coherencia institucional. El profesional del Servicio de Capacitación CECAP conocerá y respetará la demanda, el proyecto y reglamento de régimen interno de la entidad donde trabaja.

8. Principio de la información responsable y de la confidencialidad. El profesional capacitador guardará el secreto profesional en relación con aquellas informaciones obtenidas, directa o indirectamente acerca de las personas a las que atiende. En aquellos casos en que por necesidad profesional se haya de trasladar información entre profesionales o instituciones, ha de hacerse siempre en beneficio de la persona, grupo o comunidad y basado en principios éticos y/o normas legales con el conocimiento de los interesados/as.

9. Principio de la solidaridad profesional. El profesional capacitador mantendrá una postura activa, constructiva y solidaria en relación con el resto de profesionales que intervienen en la acción socioeducativa.

10. Principio de la participación comunitaria. El profesional del Servicio de Capacitación CECAP, promoverá la participación de la comunidad en la labor de capacitación, intentando conseguir que sea la



propia comunidad con la que interviene, la que busque y genere los recursos y capacidades para transformar y mejorar la calidad de vida de las personas.

11. Principio de complementariedad de funciones y coordinación. El profesional capacitador, al trabajar en equipos y/o en redes, lo hará de una forma coordinada. Será consciente de su función dentro del equipo, así como de la posición que ocupa dentro de la red siendo consciente de la medida en que su actuación puede influir en el trabajo del resto de los miembros, del propio equipo y de los profesionales o servicios. Se planteará una actuación interdisciplinar teniendo en cuenta los criterios, conocimientos y competencias de los otros miembros del equipo o red. Toda actuación de un profesional del Servicio, estará definida por una actitud constante y sistemática de coordinación con el fin de que el resultado de las diferentes acciones con la persona o el colectivo sea coherente y constructivo.

NORMAS DEONTOLÓGICAS

1.- El profesional en relación con los/as participantes del Servicio de Capacitación CECAP:

Artículo 1. En relación con la persona, guardará un trato igualitario sin discriminación por razón de sexo, edad, religión, ideología, etnia, idioma o cualquier otra diferencia.

Artículo 2. En sus acciones evitará el uso de métodos y técnicas que atenten contra la dignidad de las personas, el uso de nociones y términos que fácilmente puedan generar etiquetas devaluadoras y discriminatorias.

Artículo 3. En sus acciones tendrá en cuenta la decisión de la persona o de su representante legal. Esto incluye también la finalización de la acción de capacitación a partir de la voluntariedad en las personas mayores de edad y emancipados/as.

Artículo 4. En el proceso de capacitación, evitará toda relación con las personas que trascienda, más allá, de la relación profesional y suponga una dependencia afectiva o íntima. Estableciendo, eso sí, como hemos dicho anteriormente una relación cercana y de confianza mutua.

Artículo 5. Deberá conocer la situación concreta del entorno más cercano, sea familia o grupo, tanto si la acción de capacitación se realiza con ellos en su conjunto, como si se lleva a cabo con alguno de sus miembros.

Artículo 6. Potenciará los recursos personales y sociales de todos los miembros del entorno más cercano y de éste en su conjunto para que colabore, en la medida de sus posibilidades, en el abordaje y la resolución de las situaciones planteadas. En este sentido, conocerá las redes y servicios comunitarios que puedan complementar su tarea, así como la forma de activarlos y complementarlos con el trabajo que esté realizando.

Artículo 7. Mantendrá, siempre, una rigurosa profesionalidad en el tratamiento de la información:

- A. Tendrá derecho a recibir toda la información relativa a las personas con las que tenga relación a través de la acción de capacitación.
- B. Deberá preservar su confidencialidad.
- C. Será consciente de cuál es la información relevante que precisa obtener de las propias personas y/o de su entorno.



- D. Transmitirá, únicamente, información veraz y contrastada, separando en todo caso información de valoraciones, opiniones o pronósticos.
- E. Cuando tenga que transmitir dicha información lo hará con conocimiento del sujeto de la acción, su representante o tutor y, si es posible, con su consentimiento.
- F. No podrá, en ningún caso, aprovecharse para beneficio personal o de terceros de la información privilegiada o del conocimiento de situaciones o de la posición que le proporciona su profesión.

2.- El profesional capacitador en relación con su profesión

Artículo 8. El profesional trabaja mediante proyectos y para garantizar una acción integral, planificará la acción de capacitación, en todas sus dimensiones, y no dejará al azar los elementos de la misma. Además, mantendrá una actitud de evaluación crítica continua.

Artículo 9. Para el desarrollo de las acciones de capacitación, recogerá toda la información posible y analizará cada situación objetivamente con responsabilidad, y con rigor metodológico (exactitud en los indicadores y en los mecanismos de recogida de datos). Una vez recogida la información valorará los elementos y componentes subjetivos que entran en juego en el planteamiento y desarrollo de la acción.

Artículo 10. En sus acciones representará correctamente a la profesión a la que pertenece de manera que no la perjudique con su modo de actuar. Velará por el prestigio, el respeto y el uso adecuados de los términos, instrumentos y técnicas propias de la profesión.

Artículo 11. No avalará ni encubrirá con su titulación la práctica profesional realizada por personas no tituladas y/o no habilitadas. Así mismo, denunciará los casos de intrusismo cuando lleguen a su conocimiento.

Artículo 12. Si observa que hay razones suficientes para sospechar que otro colega, no está actuando correctamente en el ámbito de su profesión, lo pondrá en conocimiento del Órgano directivo de la entidad.

Artículo 13. El profesional del Servicio de Capacitación CECAP asumirá el Código Ético propio de la entidad a la que pertenece.

3.- El profesional en relación con el equipo

Artículo 14. Cuando trabaje en un equipo perteneciente a una institución u organización, será consciente de su pertenencia al mismo y será coherente con éste y con su proyecto socioeducativo.

Artículo 15. Será respetuoso con el equipo con el que trabaja y con todos y cada uno de sus miembros.

Artículo 16. Antepondrá la profesionalidad a las relaciones afectivas con los compañeros del equipo.

Artículo 17. Como miembro de un equipo, elaborará los aspectos educativos de los proyectos, que guíen las acciones de aprendizaje de los profesionales que lo componen y contribuirá mediante su reflexión a que éstos se desarrollen.



Artículo 18. Cooperará con el resto del equipo en la planificación, diseño, puesta en funcionamiento y evaluación de las acciones de capacitación, así como en los mecanismos y criterios de transmisión de la información.

Artículo 19. Evitará interferir en las funciones, tareas o relaciones de los otros miembros del equipo con las personas sujetos de la acción socioeducativa.

Artículo 20. Respetará y asumirá las decisiones del equipo tras ser contrastadas, argumentadas y acordadas, aún en el caso de que no las comparta, haciéndolas suyas a la hora de desarrollar la acción de capacitación, siempre que la decisión del equipo no entre en contradicción con ninguno de los contenidos de este código y que se anteponga el interés de las personas, al de los profesionales.

Artículo 21. Informará al equipo o institución acerca de las irregularidades cometidas por algún miembro del equipo cuando perjudiquen la dignidad y el respeto de las personas en su ejercicio profesional.

4.- El profesional en relación con la institución donde realiza su trabajo

Artículo 22. Conocerá y respetará los principios ideológicos, compartirá el proyecto educativo y será consecuente con las normas existentes en la institución donde realiza su trabajo profesional.

Artículo 23. Informará al órgano pertinente acerca de las irregularidades cometidas por la entidad cuando perjudiquen seriamente la dignidad y el respeto de las personas en el ejercicio profesional.

5.- El profesional en relación con la sociedad en general.

Artículo 24. En su práctica profesional, colaborará con los distintos servicios existentes en la comunidad vinculando las instituciones en orden a la optimización de los recursos y a la mejora de la oferta de los servicios comunitarios.

Artículo 25. Trabajarán, de una manera efectiva con la comunidad, potenciando la vida social y cultural del entorno, fomentando el conocimiento y la valoración de todos los aspectos sociales y culturales que pueden influir en la capacitación global de las personas.

Artículo 26. En el caso de asesoramiento o realización de campañas publicitarias, políticas o similares, velará por la veracidad de los contenidos y el respeto a personas o grupos.

Artículo 27. Contribuirá a generar una conciencia crítica sobre los problemas sociales y sus causas.

Artículo 28. Estará atento y será crítico con las informaciones manipuladas o inexactas de los medios de comunicación que puedan contribuir a la estigmatización de personas, grupos o comunidades