

**ASOCIACIÓN MALAGUERA A FAVOR DE LAS  
PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL**







<i>Introducción</i>	<b>3</b>
<i>Objetivos del Código Ético</i>	<b>5</b>
<i>Estructura del Código Ético</i>	<b>6</b>
<i>Régimen de Garantías</i>	<b>34</b>
<i>Comité de Ética</i>	<b>42</b>



# Introducción

El Código Ético de CEPER es el resultado de una profunda reflexión serena y meditada por una serie de personas representativas de todos los grupos de interés, los cuales concluyen con una máxima que hay que llevar hasta sus últimas consecuencias y por la cual nos regimos y es que hablamos de personas y de hacer que las personas tengan vidas mejores, dignas de ser vividas.

Para alcanzar este fin, es necesario que exista un sistema de valores compartido por todos que aglutine normas y principios que sirvan de guía de conducta, por muy diferentes que sean las prácticas y las formas de actuar, para todas las personas que forman parte de nuestra Entidad, ya que aunque las estrategias sean diversas, solamente hay un significado esencial de Misión.

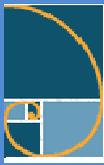
Señalar por otra parte, que el resultado que se espera conseguir con este Código Ético, como se detalla en nuestro I Plan Estratégico, es que nuestra organización se rija por unos principios éticos generales que reflejen los valores fundamentales de la misión de CEPER, estableciendo un conjunto de normas éticas específicas que deben utilizarse de guía para el ejercicio de la actividad de los dirigentes, de los profesionales y de las familias.



Para alcanzar este fin, es necesario que exista un sistema de valores compartido por todos que aglutine normas y principios que sirvan de guía de conducta, por muy diferentes que sean las prácticas y las formas de actuar, para todas las personas que forman parte de nuestra Entidad, ya que aunque las estrategias sean diversas, solamente hay un significado esencial de Misión.

Señalar por otra parte, que el resultado que se espera conseguir con este Código Ético, como se detalla en nuestro I Plan Estratégico, es que nuestra organización se rija por unos principios éticos generales que reflejen los valores fundamentales de la misión de CEPER, estableciendo un conjunto de normas éticas específicas que deben utilizarse de guía para el ejercicio de la actividad de los dirigentes, de los profesionales y de las familias.

Por último, no podemos dejar pasar la oportunidad de agradecer sinceramente el trabajo desarrollado a todos los integrantes del “Grupo Guía”, los cuales, tuvieron entre otros objetivos, la ardua y compleja tarea de articular e identificar los valores fundamentales de la Asociación, por lo que todo lo que se expresa en este documento es fruto de su reflexión.



# Objetivos del Código Ético

Planteamos los siguientes objetivos:

Lograr la integración de la ética en las decisiones de la organización.

Organizar las estrategias para el desarrollo de la Ética en CEPER.

Ofrecer un conjunto de valores, principios y normas para guiar la adopción de decisiones y la conducta cuando surjan problemas éticos.

- Facilitar la creación de un Comité de Ética, como órgano estable interno e independiente.
- Sensibilización, dando a conocer la ética a través de charlas de información básica a usuarios, familias, profesionales y voluntarios de la Asociación, así como a través de nuestra página WEB.



## **Estructura del Código Ético**

El Código se desarrolla con un esquema semejante en tres ámbitos que se han considerado fundamentales:

### **LA PERSONA CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL**

#### **LA ORGANIZACIÓN**

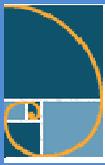
#### **LOS PROFESIONALES y FAMILIARES**

Las personas usuarias que tienen unas determinadas necesidades biológicas, emocionales, sociales y espirituales y reclaman recursos para satisfacerlas.

La organización donde se da la relación con el destinatario representada en el gestor/es de la misma.

Los profesionales que entran en relación con el destinatario y sus familiares con el objetivo de ayudar a cubrir sus necesidades y así capacitarle para apropiarse de su vida lo más posible o protegerle, completando con recursos sus incapacidades para vivir de modo autónomo. La familia de la persona que se sienten comprometidos con ella que reclaman ayuda para su familiar o para sí mismos.

En definitiva, se recogen en cada ámbito, los comportamientos éticos, sea el de la persona, el de la organización, entendida esta desde la responsabilidad de sus dirigentes, o el de los profesionales y familiares de la Entidad.



Los valores que CEPER considera que deben formar parte de su Código Ético son los siguientes:

- Igualdad (PDI y familias).
- Dignidad (PDI)
- Respeto (PDI, familias y organización).
- Corresponsabilidad (PDI, familias y organización).
- Autodeterminación: crecimiento personal (PDI).
- Inclusión social: comunidad/entorno, de la propia organización y a las personas con discapacidad intelectual.
- Empatía (PDI, familias y organización).
- Participación responsable de las familias (familias).
- Defensa de derechos (organización).
- Identidad propia (organización).
- Dirección y gestión (organización).
- Honradez/ coherencia (PDI, familias y organización).

### ***IGUALDAD (PDI y familias)***



La igualdad es una situación social según la cual las personas tienen las mismas oportunidades o derechos. Queremos unir a este concepto el de:

### **Equidad**

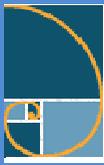
La equidad tiene una connotación de justicia e igualdad social con responsabilidad y valoración de la individualidad, llegando a un equilibrio entre las dos cosas, la equidad es lo justo en plenitud.

***“TODOS LOS SERES HUMANOS SOMOS IGUALES”.***

Debemos mantener esa afirmación para las personas con discapacidad intelectual, considerándolas a todas ellas como un sumando y no como un sustraendo de una complicada ecuación.

CEPER entiende la igualdad como un derecho irrenunciable, como garantía de participación, oportunidades y trato a todos los niveles, y con independencia del sexo, origen, creencias u orientación sexual.

Creemos en la necesidad de dar un nuevo impulso para continuar avanzando en la apuesta hacia la igualdad real entre personas, la igualdad ante la ley, la igualdad en el ejercicio de la participación y en el ejercicio de las responsabilidades públicas, y sobre todo la igualdad social a través de la equiparación de oportunidades.



## ***DIGNIDAD (PDI)***

Hablar de Dignidad de la persona significa reconocerle un valor de fin en sí misma que la convierte en no utilizable por nadie e invulnerable para todos. La Dignidad se ha reconocido en todo ser humano por el hecho de serlo. El respeto a las personas incorpora cuando menos dos convicciones éticas: primero, que los individuos deberán ser tratados como agentes autónomos y segundo, que las personas con autonomía disminuida tienen derechos a ser protegidas.

Nuestra Sociedad ha aceptado como pilares básicos los Derechos Humanos, por tanto debe proteger a los ciudadanos para que puedan ver respetadas sus actuaciones en el ámbito de estos derechos. Esta protección deberá extenderse a proteger al individuo frente a sí mismo (: impedir que una persona se contrate como esclavo de otra, o, peticiones de eutanasia)

Por eso puede entenderse que la exigencia de tratar a las personas respetando su dignidad, podrá significar, en ocasiones, limitar sus decisiones aunque sean llevadas a cabo autónomamente.

Además, hay otro problema que surge cuando en la sociedad se hace hincapié en la autonomía sin ponerla en referencia a su fuente que es la Dignidad de la persona. Es el que se refiere a los casos en que el individuo tiene muy disminuida su autonomía o incluso la ha perdido (inconsciente o en coma). El peligro estriba en que pueda



parecer que ese individuo ya no tiene una vida digna, y fácilmente se le puede despojar de su valor como persona, es decir, de su dignidad.

Se confunde tener determinados niveles de salud, o de falta de salud, con la dignidad de que se encuentra revestido el ser humano. En estos casos se habla más de las capacidades que tiene o de cómo puede desenvolverse, que de lo que es: una persona humana. Quizá convendría hablar más en términos de trato digno a las personas que tan sólo limitarse a no inmiscuirse en sus decisiones autónomas.

La dignidad se basa en el reconocimiento de la persona como ser digno de respeto. Toda persona tiene que reconocer las diferencias de cada uno además de tolerarlos para que así la persona digna se sienta libre, entiende las bases que le permiten actuar consecuentemente y por lo tanto se considera capaz de desarrollar cualquier trabajo bien fundamentado. Demuestra su dignidad por su capacidad de ser virtuoso en sus actos. La dignidad es el resultado del buen equilibrio emocional.

La dignidad no es un derecho, la dignidad es el fundamento de todos los derechos. CEPER asume como propios los derechos enunciados en la **Declaración Universal de los Derechos Humanos** y enuncia el siguiente articulado:

Artículo 1



Todas las personas miembros de CEPER son seres libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

#### Artículo 2

Todas las personas miembros de CEPER gozarán plenamente de todos sus derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

#### Artículo 3

Todas las personas miembros de CEPER tienen derecho a la libertad y a la seguridad de su persona.

#### Artículo 4

Nadie podrá ser sometido a servidumbre, están prohibidas en todas sus formas.

#### Artículo 5

Las personas miembros de CEPER no podrán ser sometidas a torturas ni a penas físicas o psicológicas o tratos crueles, inhumanos o degradantes, sin posibilidad alguna de justificación.

#### Artículo 6



Todas las personas de CEPER tienen derecho, en todas partes, al reconocimiento de su personalidad jurídica.

#### Artículo 7

Todas las personas miembros de CEPER son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja algún principio de esta declaración.

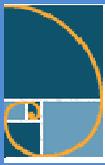
#### Artículo 8

En CEPER nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honor, a su intimidad, a su propia imagen o a su reputación. Todas las personas miembros de CEPER tienen derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques.

#### Artículo 9

1. Todas las personas miembros de CEPER tienen derecho a la propiedad individual y colectivamente.
2. En CEPER, a nadie le será privado arbitrariamente de su propiedad.

#### Artículo 10



En CEPER, toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión.

#### Artículo 11

Todas las personas miembros de CEPER tienen derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el derecho a poder difundirlas.

#### Artículo 12

1. Todas las personas miembros de CEPER tienen derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, en cualquiera de sus formas y posibilidades y siempre en condiciones equitativas satisfactorias.
2. Todas las personas miembros de CEPER que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

#### Artículo 13

Todas las personas miembros de CEPER tienen derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.



#### Artículo 14

Todas las personas miembros de CEPER tienen derecho a un nivel de vida adecuado que le pueda asegurar la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios.

#### Artículo 15

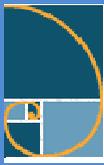
1. Todas las personas miembros de CEPER tienen derecho a tomar parte libremente en la vida cultural de la comunidad.

2. Todas las personas miembros de CEPER tienen deberes respecto de la comunidad, puesto que sólo en ella puede desarrollar libre y plenamente su personalidad.

3. En el ejercicio de sus derechos y en el disfrute de sus libertades, toda persona estará solamente sujeta a las limitaciones establecidas por la ley con el único fin de asegurar el reconocimiento y el respeto de los derechos y libertades de los demás, y de satisfacer las justas exigencias de la moral, del orden público y del bienestar general en una sociedad democrática.

4. Estos derechos y libertades no podrán, en ningún caso, ser ejercidos en oposición a los propósitos y principios enunciados en nuestro Código Ético.

#### Artículo 16



Todas las personas miembros de CEPER tienen derecho a que se establezca un orden social y a disfrutar de él dentro y fuera de la propia Organización; en el que los derechos y libertades proclamados en esta Declaración se hagan plenamente efectivos.

#### Artículo 17

Sin perjuicio de lo anterior, sirva como reafirmación y no como enunciación, todas las personas miembros de CEPER GOZAN DE LA PROTECCIÓN de lo establecido en el Capítulo II de la Sección 1ª “ De los Derechos Fundamentales y de las Libertades Públicas” contenidas en la Constitución Española de 1978; desde los artículos 14 hasta el 29, ambos inclusive.-

#### Artículo 18

Nada en esta Declaración podrá interpretarse en el sentido de que confiere derecho alguno a la propia Asociación, a un grupo o a una sola persona, para emprender y desarrollar actividades o realizar actos tendentes a la supresión o menoscabo de cualquiera de los derechos y libertades proclamados en esta Declaración.

#### Artículo 19

La Asociación CEPER velará para que no se vulnere la Dignidad de la Persona con Discapacidad Intelectual, sea



miembro o no de CEPER. La Asociación CEPER asume como propio el valor de la Universalidad.

### ***RESPECTO (PDI, Familias y Organización)***

El respeto implica un verdadero interés no egoísta por el otro. El respeto es una actitud. Esta actitud nace con el reconocimiento del valor de una persona.

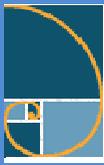
Cada persona es diferente. Debemos aceptar y valorar la idea de que ser diferente no es malo sino necesario. Hay una frase muy conocida que dice: “No hagas a los demás lo que no quieres que te hagan a ti.”

Desde CEPER promovemos la igualdad de las personas con discapacidad en el sentido más amplio; social, educativo,...etc. partiendo de que todos los seres humanos somos diferentes y a la vez necesarios para la interacción social y el desarrollo de las capacidades humanas.

Con el respeto se favorece la integración de las personas con discapacidad, necesario para alcanzar una óptima calidad de vida tan deseada por todos los seres humanos.

### ***CORRESPONSABILIDAD (PDI, Familias y Organización)***

El Valor de la corresponsabilidad es el de compartir la responsabilidad de un situación, infraestructura o actuación determinada entre varias personas. Las



personas corresponsables poseen los mismos derechos y deberes en su capacidad de responder a sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo.

### ***AUTODETERMINACIÓN (PDI)***

Todas las personas tienen derecho a controlar sus vidas y a tomar decisiones sobre sus vidas. Algunas personas necesitarán apoyos para tomar decisiones. Cada persona es diferente, única.

Hay que respetar las características individuales de cada persona, especialmente las que la hacen única. Esto es el respeto a la diferencia.

La atención y los apoyos a las personas con discapacidad intelectual deben hacerse teniendo en cuenta sus características individuales.

Todos necesitamos desarrollarnos como personas, para ello debemos tener en cuenta el derecho a equivocarse para aprender de los errores.

No estar sometidos a ideas o normas demasiado estrictas, que provoquen bloqueo o rebeldía.

No poner demasiadas expectativas que frustren a la persona impidiendo su desarrollo o crecimiento personal.

### ***INCLUSIÓN SOCIAL (PDI y Organización)***

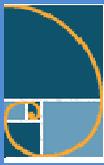


La persona con discapacidad intelectual tiene valor en sí y por sí misma con sus limitaciones y derechos. Es un ciudadano en pleno derecho, con necesidades, derechos y obligaciones como todos los demás; tiene derecho y necesidad de vivir en la comunidad y utiliza los mismos servicios y entornos que el resto de los ciudadanos.

El derecho a la inclusión social es aquel que defiende que toda persona es ser partícipe, por derecho propio, en todo contexto; entendiendo la participación como acción-interacción con poder de modelar parcialmente en el contexto con capacidad de aportar valor y riqueza al mismo (todas las personas con discapacidad intelectual son capaces de vivir satisfactoriamente en sus comunidades naturales y ser miembro de ellas, estar incluidas, si se les proporcionan los apoyos que precisan).

Las personas con discapacidad intelectual tienen derecho a la igualdad de oportunidades de participación dotándolos de los apoyos necesarios para ejercer sus derechos. Poseen la necesidad de mantener relaciones interpersonales de calidad y significativas con el resto de la comunidad en todos los ámbitos: familiar, escolar, laboral, de vivienda, ocio y vida social.

Las familias son la base de la inclusión social de las personas con discapacidad intelectual. Es la palanca más eficaz para la integración de la persona con discapacidad intelectual en el seno de la comunidad y ésta es posible sólo si antes se produce la integración en el seno de la familia.



Es necesario el trabajo conjunto de las familias – familias (movimiento de ayuda mutua). Las familias deben proteger y ayudar a las familias más desfavorecidas. Es socialmente activa, presta apoyos a otras familias que lo precisan.

Es de gran importancia y necesaria la participación activa de las familias en la vida de la asociación. Participarán todas las familias por igual en cualquier ámbito de las organizaciones. La familia no es sólo un grupo pasivo demandante y receptor de apoyos y de recursos; la familia también constituye el principal recurso para responder a las necesidades de todos sus miembros.

Las familias defenderán el bien común de toda familia, explotando su potencial como recurso de inclusión social y ejerciendo la función de autoayuda.

Las organizaciones son las encargadas de:

Eliminar las trabas que impidan la igualdad de derechos a las personas con discapacidad intelectual.

Conseguir calidad del ambiente físico y humano.

Buscar el entorno menos restrictivo posible para el desarrollo de las personas con discapacidad intelectual.

Fomentar el uso de los servicios comunitarios.

Fomentar actividades, ritmos y rutinas adecuadas a la edad y condiciones socioculturales del entorno.



Proporcionar apoyos a las personas con discapacidad intelectual. Dotar a todas las familias de los apoyos necesarios para su inclusión en la comunidad.

Ayudar a las familias a potenciar la inclusión social.

Promover el máximo desarrollo y participación social y ciudadana de las personas.

Fomentar la oportunidad de relaciones sociales significativas basadas en el afecto sincero.

Conseguir la igualdad entre las familias para el uso de los recursos sociales.

Formar e informar a las familias para reforzar y mejorar el proceso de inclusión social.

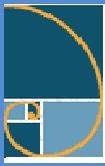
Es necesario un trabajo conjunto de las familias con los profesionales.

Apoyo a las familias en la aceptación de las personas con discapacidad intelectual.

Proporcionar servicios de apoyo a la familia y facilitar canales para fomentar la ayuda entre las familias en la misma situación.

Nunca llevarán a cabo acciones y actitudes que vayan en contra del reconocimiento de las familias como base de la inclusión y que deterioren la imagen de la familia

En coherencia con lo reseñado:



1º. CEPER reconoce a la familia como la estructura fundamental y el principal recurso para la inclusión social de la persona con discapacidad intelectual, evitando las acciones y actitudes que vayan en contra de este reconocimiento y que deterioren la imagen de la familia minimizando la repercusión de su función social.

2º. CEPER garantizará la dinamización de valores como la autoestima, el afecto y la autodeterminación facilitando así la inclusión de las personas con discapacidad intelectual en la comunidad.

3º. CEPER formará e informará a las familias reforzando su papel como recurso principal para la inclusión mediante programas que incorporen el apoyo mutuo entre las familias, reivindicando su valor por medio de acciones sociales y políticas que sean pertinentes en cada momento.

4º. Asimismo, reconocerá a las familias como impulsoras del asociacionismo, velando y reforzando su participación y presencia en todas las estructuras de acuerdo a las normas internas establecidas por la organización a tal efecto y manifestará en cualquier entorno social la plenitud de la condición de persona, susceptible de todos los derechos y deberes racionalmente exigibles.

***EMPATÍA (PDI, Familias y Organización)***



La empatía es la capacidad que tiene una persona para ponerse en el lugar del otro y compartir sus sentimientos.

La empatía es fundamental en la comunicación humana. La palabra comunicación deriva de común lo que tenemos en común. Por lo tanto empatía es la capacidad de ver cada vez más aspectos positivos del otro, tener más aspectos en común. Eso depende de uno mismo.

El proceder con empatía no significa estar de acuerdo con el otro. No implica dejar de lado las propias convicciones y asumir como propias la del otro. Es más, se puede estar en completo desacuerdo con alguien, sin por ello dejar de ser empáticos y respetar su posición, aceptando como legítimas sus propias motivaciones.

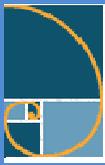
Es ponerse en el lugar del otro sin perder la propia entidad, sentir gustos similares a los de las demás personas con las que convivimos.

Es la capacidad que tiene el ser humano para conectarse a otra persona y responder adecuadamente a las necesidades del otro a compartir sus sentimientos e ideas de tal manera que logra que el otro se sienta bien con él.

Participación afectiva, y por lo común emotiva de un sujeto en una realidad ajena.

Así, y en coherencia con lo expresado:

1º. El profesional de CEPER, poniéndose en el lugar de la persona a la que presta apoyo y preguntándose que es lo



que el pensaría ante cualquier situación, deber hacer un ejercicio de empatía constante, actuando en coherencia con los intereses, deseos y necesidades de la persona a la que representan.

2º. Los dirigentes de CEPER, poniéndose en lugar de las familias, se comprometerán en la acción social y política que busque garantizar que toda familia tenga un acceso igual a los recursos sociales, servicios de apoyo y oportunidades que requieran para satisfacer sus necesidades.

3º. De igual forma los dirigentes de CEPER orientarán la actividad de la Asociación, sus estrategias y sus tácticas en función de las necesidades de las personas con discapacidad intelectual y en ningún caso de forma prioritaria en función de sus posicionamientos institucionales, políticos, económicos o de cualquier otra naturaleza.

4º. Asimismo, CEPER promoverá principios y normas que mueva a las familias a colaborar activamente en iniciativas de apoyo a otras familias, como grupos de reflexión y autoayuda, equipos de apoyo, convencidos de que la mejor manera de resolver su problema particular, basado en el valor de la empatía es ayudar a resolver el problema de los demás.

### ***PARTICIPACIÓN RESPONSABLE (Familias)***



En CEPER se erige la participación en la vida social de la Organización como un derecho y como un deber; porque la participación fortalece la Asociación.

Participar desde la tolerancia, desde la libertad, dentro de los principios democráticos de convivencia pero siempre respetando el orden social establecido.

Principios que la rigen:

1. -La participación no es solamente un acto donde se manifiestan opiniones y se toma partido mediante votaciones por una opción concreta, y sí un proceso en el que mediante el valor del diálogo se aportan ideas, se exponen argumentos, se buscan soluciones, se formulan y reformulan propuestas, se asumen responsablemente unos compromisos y se trata de llegar a acuerdos que; “aun parcialmente” satisfagan a las partes implicadas.

2. La participación responsable siempre es un valor y lo es porque responsablemente es más importante ser parte de algo que estar en alguna parte; pero también sabemos que eso no es fácil. Sin embargo, como dice Santos Guerra, aceptar que las cosas son así y que no se puede mejorar es la mejor forma de que sigan estando como están y que sigan siendo como son.

3. La participación implica tener voluntad, es decir, o se tiene voluntad participativa o no se tiene. En este contexto y desde un punto de vista realista, sabemos que nuestra sociedad es individualista y muy competitiva, que



premia más el éxito personal que el compromiso colectivo. Pero también es verdad que el compromiso colectivo contribuye mucho más que el éxito personal a lograr mayores cotas de dignidad y justicia social.

4.- Bien es verdad que las leyes no garantizan la participación pero también es verdad que sí pueden posibilitarla pudiendo bastar con dos alianzas, primero tener la voluntad de participar, y dos, que esa voluntad sea responsable, por ello consideramos que es necesario conceptualizarla y es del todo posible definir esa forma de ser responsable.

Es necesaria que sea responsable porque:

A. La participación responsable genera sinergias positivas y no inercias que ni suman ni restan.

B. Las sinergias deben canalizarse y estar claramente definidas por las competencias atribuidas a los profesionales y al derecho de las familias.

C. La participación responsable no nace para conseguir apoyos de quien tiene la responsabilidad legítima de dirigir, pero sí y así la entendemos nosotros, para que la Dirección armonice, cumpla y garantice los intereses de todos y de todas, siendo pues una Dirección igualmente responsable porque trabaja priorizando el bien común sin imponerlo.

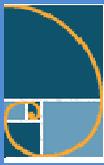
Y, ¿Cómo se hace? Contextualizada la voluntad responsable, parece que la misma es un valioso capital



que tienen las personas éticamente responsables, y considerando que la ética es un capital, primero del comportamiento, y después de la persona que lo despliega, puede deducirse que sólo con comportamientos éticos es posible ser éticamente corresponsables con los demás.

En este planteamiento subyacen, como no puede ser de otra forma, el valor de los valores, y el grupo de trabajo propone que éstos sean los que rijan y determinen sus actuaciones, no sólo como un referente intencional sino desde su praxis real. Son los que siguen:

- Respeto hacia uno mismo y hacia los demás.
- Solidaridad entre sus miembros.
- Esfuerzo compartido porque es un trabajo que persigue los mismos objetivos.
- Vertebración del grupo con eficiencia. Identificaremos los roles para saber quién hace qué cosas.
- Consenso, es decir, la conversión de opiniones en acuerdos, quedando prohibidas las votaciones.
- Tolerancia, entendida como la capacidad para exponer ideas sin reservas, creando a través del diálogo el clima adecuado donde todos nos sintamos respetuosamente escuchados generando así la auténtica libertad de expresión.



- El Equipo Guía propone que se creen estructuras y canales de participación para la formación en participación responsable de las Familias de CEPER.

### ***DEFENSA DE DERECHOS (Organización)***

El derecho es la capacidad que tiene una persona para hacer o no hacer algo, o bien para impeler o impedir a otro hacer algo. La facultad que le permite a una persona efectuar determinados actos.

Los derechos humanos son independientes de factores particulares como el estatus, sexo, etnia o nacionalidad o capacidad intelectual.

Se es persona en plenitud permanente, en cualquier tiempo y lugar, y sin condiciones, nadie es más o menos persona que nadie.

Las organizaciones estarán dotadas de los medios necesarios para que cada persona, independientemente de su capacidad, pueda expresarse por sí misma, facilitando oportunidades y medios para que expresen con libertad sus quejas, deseos, necesidades, aspiraciones y creencias.

Deberán crear canales que permitan el acceso de las opiniones, demandas...



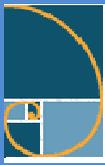
Funcionarán desde una atención personalizada, individualizada y de calidad.

Las organizaciones contarán con profesionales y voluntarios que ejecutarán estrategias que favorezcan y fomenten la capacidad de elección de toma de decisiones, de metas personales, autonomía...

Es obligación de las organizaciones el denunciar situaciones de injusticia, malos tratos...

Las organizaciones serán las encargadas de defender los derechos de las personas con discapacidad intelectual, fomentando y favoreciendo el correcto desarrollo de los siguientes derechos/valores:

- Dignidad.
- Igualdad.
- Inclusión social.
- Identidad propia.
- Intimidad.
- Autodeterminación.
- Empatía.
- Autoestima.



Las organizaciones harán saber y conocer a las personas con discapacidad intelectual cuáles son sus derechos y obligaciones facilitando el acceso a la información y conocimientos necesarios para lograr que la persona decida acerca de otorgar o no su consentimiento a aspectos de que lo requieran.

### ***IDENTIDAD PROPIA (Organización)***

Concepto:

1. Sistema de creencias y valores que se manifiestan en normas, actitudes, conductas, comportamientos, relaciones interpersonales y estilos de liderazgo que desarrollan las personas dentro de la Organización.
2. Constituye el intangible que abarca el desarrollo de un grupo central de suposiciones, de conocimientos, de conductas y de reglas implícitas (no escritas) que gobiernan el comportamiento de las personas miembros de una Organización.

La necesidad de hacerlo tangible se sustenta en:

1. Porque transmite un sentimiento de identidad a los miembros de la Organización.
2. Porque facilita el compromiso con algo mayor o de más amplitud, sirviendo (espíritu de estar al servicio de, y no de servidumbre) a una causa superior al yo individual.



3. Porque refuerza la estabilidad del sistema social de la Organización.-

4. Porque refuerza premisas reconocidas y aceptadas por todos para la toma de decisiones.

### ***DIRECCIÓN y GESTIÓN (Organización)***

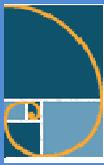
Concepto:

Compartida la VISIÓN, definida la MISIÓN y compartiendo los VALORES de la Organización; desde un LIDERAZGO COMPARTIDO, la Dirección Responsable consiste en conseguir los objetivos de la Organización aplicando los recursos disponibles y generando aquéllos que sean precisos desarrollando un proceso que orbita en torno a 4 grandes funciones:

1. Función de la Planificación.
2. Función de la Organización.
3. Función de la Gestión.
4. Función de Control.

La vocación de servicio a la persona con discapacidad intelectual y a su familia debe orientar la gestión de los dirigentes de CEPER, los cuales compartirán la VISIÓN, la MISIÓN y los VALORES de la Organización.

La dirección y gestión de CEPER será TRANSPARENTE, RESPONSABLE, DEMOCRÁTICA y PARTICIPADA.



En relación con estos principios:

1º. La dirección y gestión de CEPER tendrá como principio la ausencia de ánimo de lucro y la transparencia, con dirigentes y profesionales responsables en la gestión económica, austeros en la utilización de los recursos económicos y ajenos a cualquier sospecha de lucro personal, de ostentación y malversación de medios, cuyo único fin deberá estar encaminado de forma exclusiva al mejor cumplimiento de nuestra misión.

2º. La dirección y gestión de CEPER, en virtud del principio de responsabilidad, gestionará sus servicios con competencia, aplicando criterios de eficiencia y calidad como exigencia moral, aplicando estos valores, principios y normas éticas en su configuración, en las relaciones que establezcan con otras organizaciones tanto públicas como privadas, así como en su práctica diaria a través de la acción de todo su equipo humano: familiares, técnicos, profesionales, personal voluntario e incluso las propias personas con discapacidad intelectual.

3º. La dirección y gestión de CEPER, en virtud del valor de la democracia, cuidará de forma particular la legítima discrepancia con relación a la autoridad establecida y logrando convertir la misma en un ejercicio natural de confrontación ideológica, estratégica o táctica a través de un diálogo civilizado. Asimismo, se asume la práctica del consenso como sistema ordinario de decisión, como mejor garantía de respeto y valoración de todas las opiniones.



4º. La dirección y gestión de CEPER, pondrá especial esmero en cuidar los procesos participativos estatutarios de los que sean responsables y en crear las mejores condiciones para la práctica diaria y real de la corresponsabilidad y la participación, potenciando la plena integración y participación de todos los voluntarios colaboradores de la entidad, velando en todo momento por que ambas se realicen de la manera más eficaz posible.

CEPER reconoce que estos valores, principios de comportamiento, no solo deben identificar a nuestra Asociación, sino que su aplicación es imprescindible, para garantizar la defensa de los derechos de la persona con discapacidad intelectual y los de su familia, y para el adecuado cumplimiento de nuestra misión.

### **HONRADEZ / COHERENCIA (PDI, Familias y Organización)**

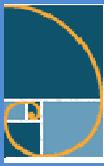
No robar, estafar o defraudar.

Ser escrupuloso en el cumplimiento de sus deberes.

Ejecutar el trabajo de forma moralmente buena.

El trabajador debe reconocer su capacidad profesional.

Comprometerse con el aporte humano necesario para saber escuchar y así conocer las necesidades reales de las PDI y poder responder a dichas necesidades.



## Régimen de Garantías. Reglamento

Desde la propia concepción de lo que somos y por ende, de lo que no queremos ser, deviene el delimitar aquellas actuaciones que se oponen a nuestra misión.

Por ello, la Junta Directiva entiende necesario contar con un sistema que nos permita conseguir un diagnóstico ágil y rápido de aquellas actuaciones que supongan una actividad disconforme con lo que debe ser el comportamiento acorde con la misión y los objetivos marcados; de forma que mediante su uso, podamos precisar estas situaciones con agilidad, delimitarlas y reconducir la actividad hacia el respeto a dicha misión y a dichos objetivos, para que quienes realicen tales conductas conozcan que su realización no sólo supone la desviación de la línea que todos identificamos como común, sino que, en lógicos criterios de justicia, debe merecer también la sanción del propio colectivo que la padece.

La vigencia y aceptación del Código Ético de CEPER, supone dotar asimismo, a este Reglamento, de un permanente elemento de prospección y conocimiento que identifica tanto buenas como malas prácticas.



Señalar, por último, que este Reglamento no persigue tanto establecer sanciones como, en la línea de lo antes expuesto, establecer un instrumento que permita diagnosticar aquellas actuaciones que puedan ser contrarias a lo sustancial de aquello que define en cada momento concreta nuestra MISIÓN, de cuánto hemos aceptado como fines y objetivo común para, una vez delimitadas, neutralizarlas o reconducirlas.

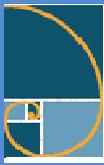
Su previsión establece una garantía para todos los grupos de interés, ya que supone concretar el principio de seguridad jurídica, evitando medidas arbitrarias que no proceden de la seguridad que ofrece una tipificación de conductas y una determinación y graduación de sanciones.

## CAPÍTULO I. Ámbito de aplicación

### Artículo 1

El presente Reglamento de Régimen de Garantías, se establece como sistema de garantías para los todos los miembros de la Entidad, regulando la tipificación de las actuaciones que puedan vulnerar los estatutos o incumplan las disposiciones adoptadas en el Código Ético, graduando las sanciones que aquellas merezcan y asegurando el derecho de participación y defensa de los interesados, actuando como referente permanente, especialmente en la identificación de malas prácticas.

### Artículo 2



El presente Reglamento se enmarca en los artículos 5,6 y 7 de los Estatutos de la Asociación en los que se definen la misión, los principios, fines y los valores de la Entidad.

### Artículo 3

En aplicación de este Reglamento, la Asociación CEPER, podrá adoptar medidas respecto a actuaciones realizadas por cualquiera de sus miembros, cuando realicen actuaciones calificadas de faltas graves o muy graves de acuerdo con lo previsto en el Capítulo II, el cual hace referencia de las faltas, conductas o acciones sancionables.

**CAPÍTULO II.** De las faltas, conductas o acciones sancionables.

### Artículo 4

A los efectos del presente Reglamento de Régimen de Garantías, las conductas, acciones, omisiones y demás actitudes sancionables podrán ser consideradas como faltas muy graves, graves y leves.

### Artículo 5

Serán consideradas faltas muy graves, todas aquellas acciones u omisiones de la que sea responsable una persona física o jurídica que forme parte del ámbito de CEPER y



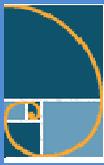
1. Menoscaben de forma grave o reiterada la dignidad de las personas con Discapacidad Intelectual o lesionen sus derechos.
2. Atenten de forma grave o reiterada contra la misión, principios y valores de CEPER establecidos en los artículos 5,6 y 7 de sus Estatutos.
3. Perjudiquen la imagen de CEPER mediante la utilización fraudulenta o inadecuada de símbolos, logotipos, etc., que formen parte del patrimonio de la Asociación.
4. Resulten constitutivas de delito.
5. Constituyan reiteración de faltas graves.

#### Artículo 6

Serán consideradas faltas graves:

1. Las previstas en el artículo anterior siempre que no concurren en las mismas condiciones establecidas para su calificación como muy graves.
2. El incumplimiento o vulneración de los acuerdos adoptados por la Asamblea General o por la Junta Directiva que hayan sido calificados por estos órganos como de obligado cumplimiento.
3. La acumulación de, al menos, tres faltas leves en un período de doce meses

#### Artículo 7



Serán consideradas faltas leves las acciones de los miembros de CEPER que perjudiquen o menoscaben:

1. El funcionamiento administrativo de la Asociación CEPER.
2. La actividad cotidiana de CEPER en el cumplimiento de sus fines, celebración de reuniones técnicas o elaboración de documentación para uso común.
3. Aquellas otra actuaciones que puedan afectar a los Estatutos de la asociación o al cumplimiento de los acuerdos adoptados por sus órganos de gobierno y cuya menor relevancia no permita su calificación como graves o muy graves.

### CAPÍTULO III. Procedimiento y sanciones.

#### Artículo 8

La competencia para la calificación y sanción de las faltas muy graves, graves y leves corresponde al Comité de Ética y en última instancia, a la Junta Directiva.

La imposición de sanciones requiere la previa tramitación del oportuno expediente en la forma regulada en este Reglamento.

#### Artículo 9

Se constituye una Comisión de Garantías que estará integrada por los miembros del Comité de Ética, el cual estará compuesto por el Presidente/a de la Asociación,



el/la Responsable de Familias, un miembro designado por la Junta Directiva, el Director/a General y el Director/a del servicio que corresponda según el conflicto que haya que resolver.

#### Artículo 10

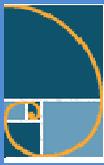
Serán funciones de esta comisión:

1. La tramitación de las diligencias informativas para determinar si procede la apertura de expediente disciplinario corresponderá al Comité de Ética, el cual, comunicará dicha apertura a los interesados y recabarán los documentos o elementos probatorios que estimen pertinentes, y recibirá las alegaciones de los afectados.

Serán obligaciones de esta comisión:

1. Dar audiencia a los interesados, garantizando su derecho de defensa, alegación y prueba, aportando cuantos documentos o extremos probatorios se entiendan necesarios y la Comisión considere adecuados para acreditar sus alegaciones.

2. Formular la oportuna propuesta de resolución que integre los antecedentes considerados, las alegaciones efectuadas y análisis de las pruebas realizadas, así como la



propuesta de resolución o de archivo que eleve a los órganos correspondientes.

Las diligencias que tramite esta comisión podrán ser iniciadas a instancias de la Junta Directiva, por acuerdo propio o en cumplimiento de lo que al efecto pudiese acordar la Asamblea General.

La Comisión concluirá la tramitación de cada expediente formulando la oportuna propuesta que se elevará a la Junta Directiva, bien de archivo de lo actuado por entender que no existen datos que permitan afirmar que se han realizado actuaciones que merezcan la calificación de falta, cualquiera que sea su grado, prevista en este Reglamento, o bien de calificación y sanción en caso contrario.

Cualquier miembro de la Entidad podrá poner en conocimiento del Comité de Ética la existencia de hechos o actuaciones que pudieran ser constitutivos de infracción de las contempladas en este Reglamento, procediendo aquella a la valoración inicial de tales hechos o actuaciones en aplicación de lo establecido en el párrafo anterior.

La falta de colaboración con las actividades de esta Comisión, el incumplimiento de los requerimientos de información que ésta realice que puedan suponer el entorpecimiento de su labor, podrá ser calificado como leve a muy grave, en función de la reiteración de la



actuación descrita o importancia de las labores de aquella que pueda resultar imposibilitada o condicionada.



# Comité de Ética

## ¿QUÉ ES EL COMITÉ DE ÉTICA DE CEPER?

El Comité es un órgano integrado en CEPER, que contribuye a su misión de mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y la de sus familias.

Esta tarea se realiza analizando y asesorando sobre cuestiones de carácter ético que surgen en la práctica diaria, tomando como referencia el Código Ético de CEPER.

## ¿QUIENES LO FORMAN?

El Comité está formado por el Presidente de la Asociación, la Responsable de Familias, un miembro elegido por la Junta Directiva, el Director General y el Director/a del servicio correspondiente.

## ¿CUÁL ES SU MISIÓN?

La misión del Comité es contribuir al desarrollo de comportamientos institucionales, organizativos y personales cada vez más coherentes desde el punto de vista ético y a asumir la responsabilidad de incorporar el debate ético en la resolución de sus conflictos.

## ¿CÓMO DIRIGIRSE AL COMITÉ DE ÉTICA?



Aunque el comité puede actuar por iniciativa propia, lo normal es que lo haga cuando se lo pide cualquier grupo de interés. Es muy importante hacer la consulta de manera clara y asegurarse de que llegue directamente al Comité.

### **¿CUÁLES SON LOS TEMAS QUE SE PUEDEN PLANTEAR AL COMITÉ?**

El Comité se ha creado para asesorar sobre los comportamientos éticos de la práctica diaria en relación con las Personas con Discapacidad Intelectual, con sus familias y con los profesionales

### **¿CUANDO Y A QUIEN CONTESTA EL COMITÉ?**

Una vez estudiado el caso, para lo cual puede ser necesario que transcurra un período razonable de tiempo para recabar la información necesaria, el Comité emitirá un dictamen o informe.

Los dictámenes serán remitidos directamente y por escrito a quien la haya formulado, manteniendo en cualquier caso la confidencialidad y el anonimato al respecto. Si se viera conveniente darle difusión al asunto, se contará con el consentimiento del demandante respecto al proceso y contenido de dicha difusión.

Si se trata de informes que el Comité realiza por iniciativa propia podrán difundirse por cualquiera de los medios de los que dispone CEPER para que llegue a todos sus miembros.

