

CÓDIGO DE ÉTICA



Índice

1. Presentación.....	3
2. Valores y virtudes profesionales	11
3. Deberes, Buenas Prácticas y Riesgos Éticos	14
1. Dignidad	5
2. Bienestar	17
3. Individualidad	20
4. Equidad.....	22
5. Convivencia.....	24
6. Especialización	26
7. Compromiso.....	28
8. Colaboración	30
9. Innovación	32
10. Transparencia	34

1.

Presentación

1.1. Compromiso Ético y Ética en Autismo Sevilla

Autismo Sevilla surgió hace más de 40 años fruto de las necesidades de familias de personas con Autismo con el objetivo de mejorar su Calidad de Vida, defender sus derechos y sensibilizar a la sociedad sobre la realidad y las necesidades de las personas con TEA y sus familias. En este recorrido ha formado a un equipo de profesionales cualificados y ha desarrollado servicios especializados a lo largo de todo el ciclo vital que responden en los diferentes momentos de la vida a la diversidad existente dentro del espectro del Autismo. Con una orientación hacia la inclusión, a través de su Centro de Recursos busca capacitar a los entornos de la provincia para ofrecer respuestas de calidad a las personas con TEA y garantizar los apoyos adecuados.

Autismo Sevilla ha trabajado en todos estos años bajo criterios de calidad, profesionalidad y especialización. Pero, además, nuestro trabajo y apoyo a las personas con TEA requiere de un claro compromiso ético. Desde nuestros comienzos, el reto de prestar apoyo a las personas con TEA en los diferentes contextos y circunstancias nos ha hecho reflexionar constantemente sobre nuestras prácticas y nuestras decisiones.

Este compromiso ético nos llevó a desarrollar el primer código de ética en el año 2011 y que se asentó en los Derechos de las personas con Autismo reconocidos por la Convención de Derechos de Personas con Discapacidad. A lo largo de estos 10 años Autismo Sevilla ha tenido este marco de referencia que nos ha permitido tener un marco común de reflexión ética en la organización.

Fruto del trabajo desarrollado por Autismo Sevilla en el ámbito ético, en 2017, la organización crea un Comité de Ética, con el objetivo de poder establecer un órgano independiente a la Dirección y Junta Directiva que pudiera apoyar a los miembros de la organización a tomar decisiones que supongan algún tipo de conflicto ético.

Autismo Sevilla se orienta al cambio y a la innovación en el marco de la excelencia y la mejora continua, y de ahí su compromiso con el modelo de Excelencia Europea EFQM en el que estamos reconocidos con 500 puntos. Fruto de esta mejora y un constante aprendizaje de entidades del sector incorporamos aprendizajes y nos inspiramos en iniciativas de otras organizaciones. Tomamos como referencia documentos relevantes en nuestro sector como el **Código Ético a las Recomendaciones éticas del Tercer Sector de Acción Social**.

1.2. ¿Qué es un código de ética y para qué nos sirve?

Para Autismo Sevilla, el código de ética es un documento que recoge una serie de normas que guiarán nuestro comportamiento basadas en unos valores acordados y compartidos por todos. Es necesario que todos conozcamos, pongamos en práctica y participemos del mismo para que el quehacer de nuestra organización se asiente en los pilares de la ética personal y profesional.

Su necesidad parte de nuestra propia **Misión y Visión** (“Es sencillo lograr lo que deseas si tienes claro cuáles son tus valores”) que, como está definida es:



“**Acompañar a las personas con Trastorno del Espectro del Autismo y sus familias en su proyecto de vida, proporcionando apoyos especializados y generando un cambio social hacia la convivencia**”

Todo esto no sería posible si no contásemos con unos valores que dan sentido y guían nuestra visión:

2 Crear o formar parte de una red de alianzas para avanzar en la accesibilidad y la convivencia.

3 Ser referentes en la lucha por la defensa de derechos y la creación de oportunidades.

1 Tener un proyecto común asentado en valores compartidos y el bienestar personal

Lograr un futuro sostenible impulsado a través de la excelencia.

4
5 Potenciar el desarrollo y promoción de apoyos especializados e innovadores.

1.3. ¿Cómo lo hemos elaborado?

En la 3ª Planificación Estratégica 2017-2020 se propone revisar el Código de Ética, proponiendo un cambio de enfoque y articularlo en base a los Valores organizativos.

En el contexto de la 4ª Planificación Estratégica 2020-2023, se inicia un trabajo de revisión exhaustiva de los Valores de Autismo Sevilla a cargo de un Grupo de Trabajo específico compuesto por familias, profesionales y personas en el Espectro del Autismo. El grupo realiza una consulta abierta a familias, profesionales y personas con TEA de la organización para seleccionar los valores que representan a Autismo Sevilla. El Grupo de Trabajo desarrolla la definición de los Valores y el articulado de deberes, buenas prácticas y riesgos éticos. También plantea la estrategia de comunicación para trasladar estos valores a todos nuestros grupos de interés.

1.4. ¿Cómo es? Alcance y estructura

El Código de Ética tiene su ámbito de aplicación en el contexto de la organización, de las personas que lo forman y de todos los grupos de interés. El Código de Ética establece una serie de deberes, buenas prácticas y riesgos éticos para los órganos de gobierno (Junta Directiva), Equipo de Dirección, Coordinadores y responsables técnicos y el conjunto de los Profesionales de la organización. De igual forma, el Código de Ética es aplicable para el conjunto de los Voluntarios que participan en Autismo Sevilla.

Se aplica por igual a las familias socias de Autismo Sevilla, las familias usuarias de Servicios y las propias personas con TEA.

Nuestra presencia en la comunidad y nuestra relación mantenida con diferentes alianzas, plantea que sea un marco de comportamiento exigible para todos nuestros grupos de interés en la medida en que mantienen una relación y colaboración con Autismo Sevilla, como son las empresas, administración pública, otras entidades del sector, la universidad, los medios de comunicación, los proveedores, centros de formación, centros y servicios que prestan servicios a personas con TEA y sus familias,

El Código de Ética se articula en base a los Valores de Autismo Sevilla. A partir de cada Valor se establecen una serie de deberes.

¿Qué son los deberes?

El lenguaje de la ética es el lenguaje de los deberes. Sólo tenemos un deber fundamental, realizar, construir, promover valores. Es el compromiso que adquirimos para desarrollar los valores en nuestra organización.

De los deberes surgen buenas prácticas en las que se pueden concretar conductas y acciones donde se reflejen esos deberes en la organización.

¿Qué es una buena práctica?

Aquel conjunto de acciones que promocionan, fomentan o favorecen la consecución de los deberes de cada valor.

De cada deber se identifican una serie de problemas o riesgos éticos.

¿Qué es un riesgo ético?

Las acciones, actitudes y procedimientos que atentan, impiden o van en contra del logro de los deberes relacionados con cada valor.

Así mismo el código de ética será la herramienta que permita evaluar a la organización, a los profesionales y a las distintas personas implicadas en la entidad para determinar la necesidad de acciones de mejora, elaboración de protocolos, recomendaciones, etc., que garanticen la mejora continua y la garantía del cumplimiento de los principios éticos.

1.5. ¿Cómo lo vamos a evaluar? Seguimiento y revisión. Responsables de seguimiento

El Código de Ética surge como un documento inacabado, vivo, dinámico y sometido a revisión constante.

Será el Director General la persona encargada de hacer el seguimiento del Código de Ética, de su desarrollo en la organización y despliegue a través de los procesos, la capacitación profesional y los espacios de reflexión ética.

El *responsable del área de Mejora Continua* será el encargado de garantizar que los Valores se integren en los Procesos de la organización.

El *responsable del CIR* incorporará en el Plan Estratégico de Formación a 3 años las necesidades de formación y capacitación de los profesionales en materia de ética.

El *responsable de Organización y Sistemas* será el encargado de asegurar la incorporación de la evaluación de los valores y las virtudes profesionales en la Evaluación del Desempeño, a través de una metodología 360.

La *responsable del Comité de Ética* establecerá una capacitación y seguimiento de los Servicios para incorporar los espacios de reflexión en el día a día de los Servicios.

El *responsable de Mejora Continua* mantendrá un sistema de indicadores que permita tener un seguimiento anual del despliegue de los valores y los deberes en la organización.

La *Dirección General* velará por el cumplimiento de los Principios de Buen Gobierno por parte de la Junta Directiva.

Con el objetivo de hacer un seguimiento al cumplimiento del Código de Ética y su despliegue se creará una **Comisión de Seguimiento** formada por la responsable del Comité de Ética y la Dirección General. Esta Comisión se reunirá con carácter anual coincidiendo con los Planes Anuales de la organización para realizar una evaluación y proponer acciones y medidas correctoras.

1.6. Comité de Ética

El Comité de Ética se crea en Autismo Sevilla en 2017 con el objetivo de poder apoyar a la organización, a familias, a personas con TEA y a profesionales en la toma de decisiones que pueden generar determinados conflictos éticos. Es un órgano independiente de la dirección y de la Junta Directiva, que vela por el adecuado despliegue de la ética en la organización y el compromiso ético de los profesionales.

El código de ética ha de ser el referente para el comité de ética en cuanto al marco en el que se apoyen las deliberaciones que pongan en contradicción los valores que afecten a cualquier situación susceptible de ser analizada.

1.7. Principios de Buen Gobierno

De cara a poder garantizar el Buen Gobierno de la organización por parte de los órganos de gobierno, en este caso la Junta Directiva, Autismo Sevilla ha desarrollado unos Principios de Buen Gobierno para poder concretar el Código de Ética en los líderes de la organización y poder apoyar y guiar una toma de decisiones en el marco de la ética.

Los principios de Buen Gobierno son un conjunto de principios, normas y compromisos de los órganos de gobierno de la Asociación para garantizar una gobernanza ética, responsable y sostenible y alineada con la identidad y estrategia de la organización. Este Buen Gobierno debe centrarse, en nuestra Asociación, en los siguientes principios fundamentales:

- Orientar a la Misión, Visión y Valores desde un enfoque ético.
- Asegurar de forma estable en el tiempo un sistema de gestión, coherente, responsable y sostenible.
- Establecer la participación y relación con los grupos de interés desde la responsabilidad social en nuestro entorno y en el marco de una relación éticamente responsable.
- Garantizar la transparencia de las actividades y decisiones, así como de la gobernanza y situación financiera de la organización.

Los principios de Buen Gobierno de Autismo Sevilla están organizados en:

1. Despliegue de la estrategia en coherencia con la Misión, Visión y Valores desde un enfoque ético.
2. Sistema de gestión sostenible y responsable para la mejora de la organización y su impacto en el entorno.
3. Participación y democracia en nuestra relación con los grupos de interés.
4. Transparencia y responsabilidad social.

1.8. La ética guía procesos y estrategia

El cumplimiento ético y su despliegue está considerado un proceso estratégico para Autismo Sevilla. Además, muchos de los procesos claves de la organización están basados en políticas de actuación que se asientan en principios éticos que guían nuestra toma de decisiones y nuestra interacción con los grupos de interés.

Autismo Sevilla ha establecido de forma explícita una **Política de Alianzas** que, asentada en nuestros valores, establece los principios que guían nuestra relación con los diferentes grupos de interés. La Política de Alianzas se establece en el marco del cumplimiento de los ODS y una Declaración de Principios de colaboración con empresas, fundaciones y otras entidades de la economía social. Este documento establece la estrategia y líneas de actuación de Autismo Sevilla en relación a la colaboración con los diferentes grupos de interés de nuestro entorno y establece directrices a la hora de establecer las fórmulas de colaboración y los criterios a seguir. En un contexto de interacción constante con los diferentes grupos de interés, para Autismo Sevilla, es estratégico establecer una relación ética y responsable con todas sus alianzas en el marco de nuestros Valores.

De igual forma, Autismo Sevilla establece una **Política Económico-Financiera** sostenible, respetuosa con los Derechos Humanos y con el medio ambiente, así como vinculante para nuestros grupos de interés y alianzas. La sostenibilidad a largo plazo de nuestro proyecto es una responsabilidad para los líderes y gestores de la organización y está orientada por la estrategia y nuestro propósito.

De igual forma, existe un documento de **Política para la gestión de las personas** (remuneradas y voluntarias) donde se establece de forma explícita mecanismos para evitar cualquier discriminación, con

carácter vinculante para toda la organización. En este marco se viene desarrollando una Política de Género a través del Plan de Igualdad de Autismo Sevilla, ya en II Edición.

1.9. ¿Cómo se despliega?

En toda la organización, deberán instaurarse los espacios de reflexión ética como encuentros entre distintas personas de la entidad que pongan en común aspectos relacionados con riesgos éticos, buenas prácticas, dudas en actuaciones e intervenciones relacionados con los valores de la entidad y cuyo documento de apoyo, así como de recogida de conclusiones, ha de ser el propio Código de Ética.

La reflexión ética debe ser una práctica profesional que se asiente en el seno de los Servicios y áreas de la organización, como herramienta fundamental para poder enfrentarse a un ejercicio profesional responsable y ético.

La Evaluación del Desempeño ofrece un entorno de evaluación de la conducta y el comportamiento de todos los profesionales, así como de sus virtudes profesionales permitiendo establecer y articular Planes de Carrera individual y Planes de Formación colectiva. De igual forma, la Junta Directiva es evaluada en este marco de Evaluación del Desempeño, lo que permite hacer una evaluación pormenorizada de los Principios de Buen Gobierno.

El Código de Ética será compartido de forma pública en la página web de Autismo Sevilla y se comunicará de forma directa a todos los grupos de interés de Autismo Sevilla. Se incorporará en el Manual de Acogida de los profesionales y voluntarios de nueva incorporación y se incluirá como contenido formativo de forma transversal cuando se transmita información sobre Autismo Sevilla.

1.10. Cumplimiento y Código Disciplinario

Autismo Sevilla cuenta con un **Canal de Denuncias** que permite identificar conductas irregulares en la Asociación y áreas de mejora en la gestión interna, de forma sencilla y accesible para todo el conjunto de la organización y nuestros grupos de interés, así como un procedimiento de resolución de los expedientes generados por el [Canal de Denuncias](#).

Principios para el cumplimiento

El Código de Ética de Autismo Sevilla, goza del máximo rango normativo dentro de la asociación.

Al trabajar para, o representar a Autismo Sevilla, se acepta respetar nuestro compromiso de hacer lo correcto.

Las personas que infrinjan este Código, nuestra normativa interna o la legislación aplicable, pueden estar poniendo en peligro a la Asociación por lo que pueden ser objeto de medidas disciplinarias y de sanciones legales, de acuerdo con nuestros procedimientos internos, los convenios y la normativa legalmente aplicable.

Es responsabilidad de las personas vinculadas a este Código colaborar de forma proactiva con las investigaciones y auditorías que coordina el Comité de Ética como Órgano de Cumplimiento proporcionando información veraz, clara y completa. Se evitarán conductas que supongan:

- Destruir, alterar o esconder documentación.
- Proporcionar declaraciones incompletas, falsas o engañosas sobre hechos o personas objeto de la investigación o auditoría.
- Realizar una investigación individualmente y sin coordinación con el Órgano de Cumplimiento ya que se deben asignar los recursos necesarios y suficientes en cada caso para cada investigación.

Autismo Sevilla garantiza su compromiso respecto a la confidencialidad absoluta de los datos de la persona denunciante, en su caso.

Siendo así, todas las personas que, con objeto del correcto tratamiento de la incidencia o irregularidad, deban conocer su contenido, quedan sujetas a un compromiso de confidencialidad. Los datos de una persona denunciante sólo podrán ser facilitados en caso de exigencia legal y previa solicitud de la autoridad competente, cumpliendo en todo momento con la legislación sobre protección de datos de carácter personal.

Incumplimiento

Todas las personas destinatarias del presente Código tienen la obligación de informar a su superior jerárquico o al Comité de Ética como Órgano de Cumplimiento de cualquier incumplimiento o mala práctica que pudieran observar en el desempeño de sus actividades profesionales.

La Asociación ha establecido canales formales supervisados por el Comité de Ética como Órgano de Cumplimiento, para que todos los interesados puedan realizar, de buena fe y sin temor a represalias, consultas o comunicaciones de incumplimientos de lo establecido en este Código.

Si tiene conocimiento de alguna conducta (activa o pasiva) contraria al contenido del presente Código de ética, o de cualquier otra normativa interna, puede presentar la correspondiente denuncia a través del Canal de Denuncias de la Asociación, al que se podrá acceder a través de:

- La dirección de email: comitedeetica@autismosevilla.org
- La [plataforma de canal ético](#) en la página web de la Asociación.

La denuncia se puede presentar de forma anónima o identificándose el remitente, en este caso, la Asociación garantiza la confidencialidad de toda la información que se comunique.

Todas aquellas personas que de buena fe transmitan sus notificaciones estarán protegidas contra cualquier tipo de discriminación y penalización por motivo de las denuncias realizadas. Cualquier tipo de represalia contra una persona que informe de un problema honestamente, se considerará una violación del Código de Ética.

Sin embargo, las denuncias falsas o difamatorias serán objeto de sanción disciplinaria en la asociación, de acuerdo con los procedimientos internos, convenios y normativa legal aplicables.

Régimen disciplinario

En caso de detectarse un incumplimiento de las normas de conducta establecidas en el presente Código de ética, y una vez investigados y evaluados los hechos, se actuará de forma inmediata, con la participación del Departamento de Gestión del Talento, y se adoptarán las medidas disciplinarias que procedan en el ámbito laboral y que serán independientes de cualquier otro procedimiento judicial que pueda dirigirse contra la persona implicada.

En caso de que existan suficientes indicios de la existencia de un delito, los hechos serán igualmente comunicados a la autoridad competente (fiscalía y demás órganos judiciales).

El Régimen Disciplinario queda configurado por la legislación laboral vigente aplicable y, en especial, por el Estatuto de los Trabajadores y los convenios colectivos de aplicación en razón de actividades y sectores que, en caso de la Asociación, es el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, así como otra normativa de carácter interno.

2.

Valores y Virtudes Profesionales

Los valores son cualidades que hacen importante a las cosas, personas u organizaciones, que impulsan a actuar de una determinada manera. Forman parte de las creencias propias y expresan intereses o sentimientos. Son elementos diferenciadores y son aspectos vitales e importantes.

Con el objetivo de poder difundir los Valores de Autismo Sevilla entre todos los grupos de interés, el grupo de Valores junto el área de Incidencia Social desarrolló el siguiente [vídeo](https://autismosevilla.org/video-valores). (autismosevilla.org/video-valores)

2.1. Valores fundamentales

Serán aquellos valores que estén directamente relacionados con las personas a las que atendemos y que implican lo que es valioso e importantes para ellos.

Así partimos de los valores referidos a una ética de máximos, la que tiene que ver con la autorrealización y la consecución de la felicidad individual.



2.2. Valores organizativos

Aquellos valores que tienen que ver más con la organización y la entidad. Responden a lo que es importante para que se desarrollen los valores fundamentales.



2.3. Virtudes Profesionales

Desde Autismo Sevilla se entiende por virtudes aquella condición que hace a los profesionales tender a la excelencia en su labor más allá de las competencias técnicas. La virtud es la forma de proceder desde los principios más valiosos de manera natural.

“Las virtudes en las personas que ofrecen apoyo no son sólo condición para el buen desenvolvimiento de este; son ellas mismas apoyo y cuidado, con frecuencia complemento decisivo de los materiales o técnicos” (Xabier Etxebarria, 2005).

La virtud perfecciona al agente y refuerza la acción.

En el marco de Competencias de la organización, donde establecemos una serie de competencias técnicas y básicas, las Virtudes surgen como aquellas características de las personas que hacen más completo su trabajo.

Perseverancia

Se entiende por perseverancia la predisposición a mantenerse firme. Constancia, tesón o firmeza. Insistencia con decisión en el cumplimiento de unos objetivos.

Implicación

Se entiende por implicación la participación o relación voluntaria en una tarea, proyecto, asunto o circunstancia. Conlleva algo más que compromiso, se trata de tener la voluntad y motivación interna necesaria.

Solidaridad

Se entiende por solidaridad la conducta, actitud o postura de quien participa y presta su apoyo a las causas, deberes o responsabilidades de otros desinteresadamente

Empatía

Se entiende por empatía la capacidad de ponerse en el lugar del otro entendiendo los sentimientos y circunstancias de la otra persona, sin juzgar desde nuestro punto de vista, sino comprendiendo a la otra persona en su contexto, con sus creencias y valores.

Optimismo y buen humor

Se entiende por optimismo la actitud o tendencia de ver y juzgar las cosas en su aspecto positivo, o más favorable. Es una actitud que permite valorar positivamente cada circunstancia que vive el individuo, por lo que permite afrontar los obstáculos y perseguir objetivos con ánimo, sin perder de vista la realidad.

Humildad.

Se entiende por humildad el hecho de reconocer la necesidad de aprendizaje continuo, conocer nuestras limitaciones y debilidades y actuar en consecuencia.

Confianza (creer en las personas).

Se entiende por confianza creer en las personas con las que trabajamos, en los clientes (familias y profesionales), en sus capacidades y potencial.

Serenidad (gestión de las emociones)

Se entiende por Serenidad la capacidad para actuar de manera racional y templada en todo momento. Es el valor de mantener la calma en medio de la dificultad. Vinculada con la promoción del bienestar psíquico y emocional, podemos entenderla como un estado psicológico apacible y sosegado, relacionado con la capacidad de mantener la calma en situaciones estresantes.

3.

Deberes, Buenas Prácticas y Riesgos Éticos

1. Dignidad



Consideración de cada persona como individuo único e irrepetible sujeto de derechos iguales e inalienables.

Todos somos diferentes y merecemos el mismo respeto.

Art 1.1. Deber de ofrecer (garantizar) los apoyos necesarios para la defensa de los derechos.

Buenas Prácticas

- ✓ Mantener y capacitar un Comité de Ética que lidere la reflexión ética y la resolución de conflictos.
- ✓ Capacitar a los profesionales en el conocimiento y defensa de los Derechos de las personas con TEA (procedimientos).
- ✓ Ofrecer un Servicio de Apoyo para la Defensa de Derechos en la Organización y orientar hacia otros recursos especializados.
- ✓ Ofrecer formación a las personas con TEA y sus familias para la defensa de sus derechos.

Riesgos Éticos

- ! No comunicar a las autoridades pertinentes una situación de maltrato u otra vulneración de derechos por tener sensación de indefensión.
- ! No contar con los canales adecuados y accesibles para poder defender los derechos.

Art 1.2. Deber de favorecer un trato digno por parte de las personas de apoyo.

Buenas Prácticas

- ✓ Contar con documentos de consulta sobre trato digno e identificación de situaciones de riesgo
- ✓ Llevar a cabo acciones formativas sobre Trato Digno a familias y personas de apoyo.
- ✓ Llevar a cabo campaña sensibilización a todos los grupos de interés.
- ✓ Implementar procedimientos para garantizar el Trato Digno en la organización.

- ✓ Mantener el Comité de Ética como órgano para poder informar sobre situaciones que vulneren el trato digno.

Riesgos Éticos

- ! Desconocer las situaciones y comportamientos que pueden ser susceptibles de maltrato.
- ! No establecer los mecanismos de control para supervisar posibles tratos indignos

Art 1.3. Deber de evitar (prevenir, identificar y denunciar) la vulneración de derechos.

Buenas Prácticas

- ✓ Establecer canales y procedimientos accesibles para el Apoyo en la Defensa de Derechos.
- ✓ Conocer de forma amplia las situaciones de vulneración de derechos presentes en las personas con TEA de la organización.
- ✓ Plan de Incidencia Política asentada en la Defensa de los Derechos.
- ✓ Llevar a cabo una campaña de difusión de los Derechos de las personas con TEA.
- ✓ Formación en Derechos para profesionales, familias y personas.

Riesgos Éticos

- ! Vulnerar los derechos fundamentales en la organización.
- ! Asumir situaciones de vulneración de derechos de forma estructural.
- ! No denunciar determinadas situaciones de vulneración de derechos por entrar en conflicto con otros grupos de interés (por ejemplo, gobierno).

Art 1.4. Deber de garantizar una imagen e información respetuosa con cada persona.

Buenas Prácticas

- ✓ Llevar a cabo campañas de comunicación positiva sobre los TEA.
- ✓ Difundir guías de estilo y recomendación en comunicación para una imagen respetuosa sobre los TEA.
- ✓ Aumentar la participación de personas con TEA de todos los perfiles en formaciones y acciones comunicativas.
- ✓ Aumentar la participación de las personas con TEA en actividades en las que aporten a la sociedad.

Riesgos Éticos

- ! Dar una imagen e información poco respetuosa de la persona.
- ! Ofrecer una visión de la persona centrada en el diagnóstico y los aspectos más negativos.

Art 1.5. Deber de proteger la información personal de cada una de las personas.

Buenas Prácticas

- ✓ Cumplir la Ley de Protección de Datos
- ✓ Informar y formar sobre Protección de datos.

- ✓ Establecer apoyos individuales para cada persona con TEA que garanticen la protección de la intimidad (formación, objetivos en los PAIs)...
- ✓ Establecer procedimientos para garantizar el consentimiento informado en las decisiones y el uso de la información sobre la persona.

Riesgos Éticos

- ! Desproteger los datos y la información sobre las personas.
- ! Compartir la información de la persona con fines ajenos a sus intereses y de forma no respetuosa.

Art 1.6. Deber de ofrecer (favorecer) los apoyos necesarios para conseguir el mayor grado de autor representación de las propias personas con TEA.

Buenas Prácticas

- ✓ Desarrollo de un espacio de autor representación de personas con TEA.
- ✓ Incluir a las personas con TEA en los procesos de participación de la organización (Planes Servicios, Planificación Estratégica, Apoyo a la Junta Directiva...).
- ✓ Programas y formación a profesionales y familias sobre Autodeterminación.
- ✓ Garantizar grupos de apoyo que puedan tomar decisiones en representación de las personas que no puedan hacerlo de una manera directa.
- ✓ Formar a profesionales que sean facilitadores en Grupos de apoyo en la defensa de los derechos de las personas con TEA que representan.

Riesgos Éticos

- ! Tomar decisiones por las personas sin tener en cuenta a las personas.
- ! Considerar otras opiniones como más válidas que las de las propias personas.
- ! Considerar que las dificultades de comunicación pueden minimizar su capacidad para representar sus necesidades e intereses.

2. Bienestar



Estado deseado y valorado por cada persona que promueve condiciones óptimas en busca de la felicidad y vida plena.

Comprometidos con la satisfacción de las personas.

Art 2.1. Deber de disminuir las condiciones de malestar o estrés en la persona para poder alcanzar estados de calma y bienestar.

Buenas Prácticas

- ✓ Establecer sistemas de indicadores de malestar y ansiedad en las personas con TEA, sus familias y sus apoyos.
- ✓ Crear sistemas de prevención del Burn Out.
- ✓ Mantener un ajustado procedimiento de evaluación de necesidades y expectativas.
- ✓ Anticipar los contextos en los que la persona participa para conocer y anticipar los posibles desencadenantes del estrés y reducir la incertidumbre.
- ✓ Incorporar metodologías de Apoyo Conductual Positivo y de bajo impacto.

Riesgos Éticos

- ! No reconocer o ignorar señales que informen de posibles situaciones de malestar y estrés.
- ! Relacionar sólo con el Autismo respuestas concretas como posibles fuentes de estrés o malestar físico (ejemplo; ruidos, problemas digestivos...).

Art 2.1. Deber de ofrecer a la persona información ajustada a sus necesidades de comprensión y entornos predecibles que reduzcan la incertidumbre.

Buenas Prácticas

- ✓ Ofrecer apoyos y herramientas que ofrezcan certidumbre y predictibilidad a la persona de forma individualizada.
- ✓ Ofrecer entornos accesibles para reducir la falta de control por parte de la persona.
- ✓ Ofrecer contextos considerados amigables para el Autismo en el entorno de Autismo Sevilla.
- ✓ Generar alianzas y promover proyectos que promuevan entornos amigables en diferentes espacios y contextos comunitarios.

Riesgos Éticos

- ! No proporcionar previsibilidad.
- ! No ofrecer información ajustada a cada persona.
- ! Mantener a la persona en espacios poco ajustados para sus necesidades de información y perfil sensorial.

Art 2.3. Deber de minimizar los problemas relacionados con la Salud Física.

Buenas Prácticas

- ✓ Conocer en profundidad a la persona para ayudarlo a identificar el dolor.
- ✓ Establecer procedimientos para la identificación de situaciones de salud negativas.
- ✓ Generar un Plan de Prevención de Salud a lo largo del ciclo vital, que prevenga la aparición de condiciones de salud que provoquen malestar.
- ✓ Desarrollar estrategias para afrontar el dolor y las situaciones físicas negativas de cada persona.
- ✓ Establecer alianzas para garantizar protocolos sanitarios adecuados para mejorar la atención a las personas con TEA.

Riesgos Éticos

- ! Ignorar lo que daña a cada persona.
- ! Desatender las consecuencias de ese daño.
- ! Desconocer el umbral de percepción dolorosa de cada uno.

Art 2.4. Deber de garantizar apoyos para gestionar situaciones de sufrimiento emocional.

Buenas Prácticas

- ✓ Conocer en profundidad a la persona mediante procesos de evaluación y recopilación de información, para ajustar los apoyos de la mejor manera en casos de sufrimiento emocional
- ✓ Atender y apoyar al duelo o pérdida.

Riesgos Éticos

- ! Ignorar el sufrimiento subjetivo e individual de cada persona.
- ! No empatizar con la persona y no valorar el sufrimiento individual desde la subjetividad para cada individuo.

Art 2.5. Deber de promover la autoestima de la persona.

Buenas Prácticas

- ✓ Ofrecer oportunidades de máximo desarrollo desde la confianza en las posibilidades de cada persona.
- ✓ Orientar los procedimientos de evaluación hacia la identificación de fortalezas.
- ✓ Orientar los objetivos para maximizar el progreso con altas tasas de éxito.

Riesgos Éticos

- ! No dejar que la persona actúe tal como es y que la vergüenza limite las oportunidades.
- ! Centrarse en sus debilidades.

Art 2.6. Deber de ofrecer servicios y entornos que promuevan objetivos orientados hacia una Vida Plena y que maximicen la motivación de la persona y su desarrollo personal.

Buenas Prácticas

- ✓ Establecer mediciones de Calidad de Vida que permita orientar los apoyos hacia una Vida Plena que aborde todas las dimensiones consideradas como relevantes.
- ✓ Orientar los objetivos de la persona hacia resultados personales que sean significativos para cada persona.
- ✓ Evaluar contextos y nuevas oportunidades de ocio, aprendizaje, formación y entornos laborales....
- ✓ Evaluación de los intereses y motivaciones de la persona de forma exhaustiva y ambiciosa.
- ✓ Promover el desarrollo personal y capacitación a lo largo de toda la vida en los diferentes Servicios.
- ✓ Favorecer el bienestar laboral, emocional y físico de las personas usuarias y los profesionales.

Riesgos Éticos

- ! No buscar las motivaciones personales que hacen reaccionar a las personas.
- ! No crear oportunidades para que las personas se desarrollen y vivan experiencias y aprendizajes.
- ! Evitar la innovación y caer en rutinas y patrones únicos de actuación.

Art 2.7. Deber de promover la salud física y hábitos de vida saludable.

Buenas Prácticas

- ✓ Incorporar en los Planes de Apoyos objetivos que promuevan el Bienestar Físico.
- ✓ Contar con Protocolos de promoción de la Salud.
- ✓ Incentivar hábitos de alimentación saludable a lo largo de la vida.
- ✓ Promover la actividad física del deporte.
- ✓ Establecer alianzas con entidades y contextos que promuevan esto.

Riesgos Éticos

- ! Centrarse en objetivos de intervención relacionados con las principales dificultades del Autismo, y olvidar otros elementos claves como la salud física de las personas.

Art 2.8. Deber de ofrecer apoyos para garantizar un nivel de Bienestar Material de las personas y las familias que les permita conseguir los recursos necesarios en función de las necesidades individuales.

Buenas Prácticas

- ✓ Mantener servicios de orientación hacia la búsqueda de recursos a las familias y a las personas.
- ✓ Fomentar el uso y cuidado de los bienes personales.

Riesgos Éticos

- ! Desatender las estrategias que garanticen que las personas con TEA y sus familias cuenten con los recursos suficientes para recibir los apoyos necesarios.

3. Individualidad



Consideración de la singularidad característica y diferenciada de cada persona

La diferencia nos hace únicos.

Art 3.1. Deber de garantizar que se respeta la singularidad de cada una de las personas.

Buenas Prácticas

- ✓ Garantizar el trato a las personas desde lo particular a lo general, sin establecer categorías ni etiquetar.
- ✓ Desarrollar intervenciones que tienen en cuenta el espectro del trastorno y la evaluación exhaustiva de las características de cada persona.
- ✓ Trasladar a la administración la necesidad de abordar los apoyos y servicios desde las necesidades individuales de cada persona y su familia.
- ✓ Contar con herramientas que nos permitan tener en cuenta la opinión y expresión de deseos de las propias personas con TEA en aquello que les concierne, desde una perspectiva de autodeterminación.
- ✓ En nuestro intento de hacer accesible la información, contemplamos siempre la complejidad y peculiaridad del TEA.

Riesgos Éticos

- ! Establecer procedimientos y criterios generales e inamovibles que no tengan en cuenta las circunstancias de las personas y sus familias.
- ! Desarrollar intervenciones basadas en los tópicos sobre el autismo.
- ! En nuestro diálogo con la administración, trasladar la necesidad de los recursos y apoyos en base a lo común y no a las peculiaridades de apoyo de cada caso particular.
- ! Tomar decisiones por las personas con TEA, sin contar con su opinión ni deseos.
- ! Transmitir una información general simple del trastorno cuando tratamos de adaptar la información a lectura fácil.

Art 3.2. Deber de considerar las diferencias en cada caso y el momento vital.

Buenas Prácticas

- ✓ Tratar de personalizar al máximo los programas de intervención.
- ✓ Orientar sobre prácticas excelentes basadas en evidencias sobre las necesidades en cada ciclo vital.
- ✓ Abogar por la terminología que anteponga a la persona y su individualidad por delante del trastorno.

Riesgos Éticos

- ! Ofrecer a todos la misma intervención sin tener en cuenta las necesidades particulares.
- ! Establecer fórmulas universales de trato e intervención.
- ! Abogar por la terminología que anteponga al trastorno por delante de la persona y su individualidad.

Art 3.3. Deber de potenciar un conocimiento profundo de las personas.

Buenas Prácticas

- ✓ Asegurar que cada Servicio cuenta con un tiempo suficiente para el conocimiento de las personas y sus circunstancias, su evolución y sus condicionantes.
- ✓ Fomentar el uso de herramientas que recojan la información y los apoyos de la persona en un sistema accesible, seguro y unificado. Esta deberá ser actualizada y velará por su cumplimiento el grupo de apoyo, habiéndose empoderado para ello.
- ✓ Protocolos de uso de las herramientas que aporten la información necesaria.
- ✓ Favorecer la continuidad de los chicos y los profesionales para garantizar ese conocimiento.
- ✓ Garantizar la formación de los profesionales para tener un conocimiento profundo e individualizado de cada persona.

Riesgos Éticos

- ! No profundizar en el conocimiento de las personas, sus intereses y capacidades.
- ! No tener recogida la información personal de los usuarios en ninguna herramienta ni que esta información esté actualizada.
- ! No hay protocolos ni procedimientos para estandarizar la recogida de información de las personas.
- ! Profesionales y voluntarios que pasan por muchos servicios y que se quedan en un conocimiento muy superficial de las personas.

Art 3.4. Deber de asegurar el mayor grado de individualidad posible en un contexto de eficiencia y sostenibilidad.

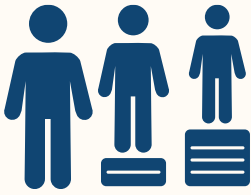
Buenas Prácticas

- ✓ Ofrecer los apoyos más individualizados posibles en cada Servicio dentro de una viabilidad económica y sostenibilidad futura.
- ✓ Incorporar en la planificación de PAI y Servicios diferentes personas y grupos de interés para asegurar una mirada diversa sobre las necesidades de individualidad de las personas y los recursos existentes
- ✓ Establecer estándares de calidad en los servicios que garanticen la individualidad en los apoyos.

Riesgos Éticos

- ! No hacer un estudio ajustado entre los recursos de los que se disponen y la atención que se quiere dar.
- ! Invertir en la atención individualizada genera muchos más recursos de los que se dispone.
- ! Ignorar que está condicionado por la administración pública y dependiente de los criterios de la organización.
- ! Poner en riesgo la capacidad económica de la entidad por priorizar intervenciones muy individualizadas.

4. Equidad



Equiparación de derechos, oportunidades y responsabilidades de todas las personas entre sí, considerando en justicia la propia (realidad específica y diversa) diversidad de cada individuo (equidad).

Apoyos ajustados que generen las mismas oportunidades.

Art 4.1. Deber de promover la imparcialidad tanto en el trato como en la distribución de servicios y oportunidades.

Buenas Prácticas

- ✓ Tener protocolos de distribución de servicios y ofrecer oportunidades iguales para todos.
- ✓ Tener una cartera de servicios disponible para cualquier usuario y familias.
- ✓ Trabajar para fomentar oportunidades de inclusión en los servicios de respiro para todos los usuarios por igual.
- ✓ Fomentar intervenciones ajustadas a cada persona independientemente de la etapa evolutiva o servicio al que pertenezca.

Riesgos Éticos

- ! Discriminación de las personas por su situación económica, su cultura, raza o religión.
- ! Dejarnos llevar por prejuicios cuando atendemos a las personas y ofrecemos servicios y oportunidades.

Art 4.2. Deber de garantizar que se dará a cada uno lo que le corresponde.

Buenas Prácticas

- ✓ En la selección de personal valorar los puntos fuertes de cada futuro profesional para optimizar los apoyos que pueda brindar en cada servicio o a cada persona con TEA.
- ✓ Promocionar el desarrollo máximo de las personas (clientes y profesionales), brindándoles las oportunidades y apoyos necesarios a cada uno de ellos.
- ✓ Fomentar que las personas tengan herramientas para expresar sus elecciones.

Riesgos Éticos

- ! Favorecer más oportunidades, recursos o posibilidades de trato a personas con más poder adquisitivo o mejores niveles cognitivos.
- ! Limitar los recursos empleados con ciertas personas (ejemplo: las personas con más necesidades de apoyo), privándole del derecho a desarrollarse al máximo.

Art 4.3. Deber de considerar y tener en cuenta las diferencias de cada caso.

Buenas Prácticas

- ✓ Fomentar que las horas de prestación de apoyos a personas con TEA en el servicio de respiro, sean proporcionales a las necesidades valoradas en la familia.
- ✓ Hacer un análisis personalizado de las necesidades particulares de cada persona con TEA para planificar los apoyos e intervención que precisan (Evaluación inicial, entrevista con la familia, cuestionarios y herramientas de evaluación de necesidades).

Riesgo Ético

- ! Dar a todos la misma intervención sin tener en cuenta las necesidades particulares.

Art 4.4. Deber de fomentar el acceso a las mismas oportunidades de desarrollo integral.

Buenas Prácticas

- ✓ Favorecer la igualdad de oportunidades a las personas independientemente de su género (profesionales).
- ✓ Contar con un plan de igualdad que velará por este cumplimiento.
- ✓ Mejorar en el plan de igualdad el aspecto de discapacidad.
- ✓ Dar todos los apoyos necesarios para lograr el máximo de sus capacidades.

Riesgo Ético

- ! Dar trato de favor a chicos con mejor nivel cognitivo o más facilidad para aprender.

5. Convivencia



Reconocimiento de la diversidad como valor de cualquier persona que forma parte de la sociedad.

Comprender y respetar a cada persona como parte de la sociedad.

Art 5.1. Deber de facilitar la participación activa de las personas en todos los contextos.

Buenas Prácticas

- ✓ Generar espacios de participación de las personas con TEA y sus familias en todos los Servicios.
- ✓ Garantizar el cumplimiento de la normativa en materia de participación.
- ✓ Empoderar a las familias y las personas con TEA para que participen en los diferentes foros y trasladen sus necesidades.
- ✓ Ofrecer apoyos para que las personas puedan participar de los entornos en los que quieran y necesiten participar.
- ✓ Establecer planes de formación con los diferentes profesionales y entornos para favorecer entornos de participación.
- ✓ Orientar los Servicios y Apoyos hacia el trabajo en contextos naturales y la capacitación de las personas del entorno.

Riesgos Éticos

- ! No ser receptivo/a a nuevas incorporaciones, negar la participación.
- ! Evitar la participación por miedo al rechazo y a la estigmatización.
- ! No contar con los recursos adecuados que expongan a la persona a experiencias de participación negativas.

Art 5.2. Deber de fomentar la conciencia social sobre la riqueza de la diversidad.

Buenas Prácticas

- ✓ Llevar a cabo campañas de concienciación de las características de las personas con TEA resaltando los puntos fuertes.
- ✓ Difundir la experiencia de personas con TEA que han logrado una inclusión plena y el testimonio de compañeros.
- ✓ Favorecer experiencias de inclusión exitosas para ofrecer una visión positiva de experiencias reales y positivas.
- ✓ Establecer propuestas de apoyo y adaptaciones que respeten también las necesidades y sensibilidades de otras personas y colectivos.

Riesgos Éticos

- ! Dar una imagen parcial de sólo una parte del Espectro del Autismo (edulcorada y poco realista).
- ! Trasladar una visión de que "todo" debe adaptarse para las personas con TEA.

Art 5.3. Deber de favorecer entornos accesibles para todos.

Buena Práctica

- ✓ Incluir medidas de accesibilidad universal, y especialmente cognitiva, para garantizar la accesibilidad de los distintos contextos

Riesgo Ético

- ! Los entornos no son comprensibles ni accesibles para las personas.

Art 5.4. Deber de potenciar el máximo nivel de inclusión de las personas con Autismo en los entornos naturales (comunitarios, educativos, laborales, etc.) en base a sus necesidades y preferencias.

Buenas Prácticas

- ✓ Desarrollar objetivos orientados a conseguir el máximo nivel de inclusión de las personas.
- ✓ Orientar los Servicios hacia una mayor presencia en la comunidad y el entorno.
- ✓ Incorporar nuevos servicios y apoyos inclusivos que garanticen mayor inclusión.
- ✓ Valorar de forma individualizada las necesidades y preferencias por actividades inclusivas.

Riesgos Éticos

- ! Partir de las limitaciones y las dificultades y reducir la participación.
- ! Forzar la presencia de personas en contextos inclusivos que no generan bienestar ni se viven como positivos.

6. Especialización



Consideración de que las características y necesidades de las personas con TEA demandan tanto un conocimiento como unas competencias específicas de las familias, profesionales y de la sociedad.

La máxima calidad exige formación y conocimiento.

Art 6.1. Deber de fomentar la innovación y mejora continuamente.

Buenas Prácticas

- ✓ Contar con itinerarios formativos personalizados y basados en la evidencia científica.
- ✓ Implementar una herramienta de evaluación por competencias.
- ✓ Facilitar movimientos de benchmarking.
- ✓ Favorecer la continua evaluación de las personas para poder ofrecer propuestas que supongan un avance constante.
- ✓ Fomentar la mejora y aprendizaje de las personas profesionales para garantizar prácticas excelentes y rigurosas.

Riesgos Éticos

- ! Acomodarse en lo conocido, no actualizar los conocimientos acerca de los TEA.
- ! Desidia para buscar modelos de intervención en otros compañeros o asociaciones
- ! Desinterés por las nuevas formas de intervención y los avances científicos.

Art 6.2. Deber de ser sistemáticos en todo lo que hacemos.

Buenas Prácticas

- ✓ Unificar criterios entre las personas de apoyo.
- ✓ Profundizar en el conocimiento y estudio de los modelos instaurados: tratamientos, modelos de intervención, estilos de interacción, etc. respaldados por evidencia científica.
- ✓ Desarrollar protocolos consensuados en la entidad.

Riesgos Éticos

- ! Trabajar de manera independiente, sin consensuar con el grupo de apoyo lo mejor para la persona.
- ! Dar respuestas distintas e incoherentes entre sí a situaciones semejantes.
- ! Aplicar parcialmente distintos tipos de intervención, sin importar que puedan ser contrarios.

Art 6.3. Deber de fomentar apoyos y servicios excelentes y profesionalizados que impacten y mejoren de forma permanente en la Calidad de Vida.

Buenas Prácticas

- ✓ Diseñar los apoyos basándose en escalas respaldadas por evidencias científicas.
- ✓ Escuelas de familias

Riesgos Éticos

- ! Fomento de dependencias, no ver a la persona y/o sistema familiar en su totalidad.
- ! Ignorar los Grupos de riesgo: personas con más necesidades de apoyo y familias en situación precaria.

Art 6.4. Deber de anticiparse en lo posible a las situaciones.

Buenas Prácticas

- ✓ Tener un estilo proactivo con todos los grupos de interés (análisis de riesgo, planes de actuación).
- ✓ Tener planes de contingencia (Compliance).
- ✓ Tener sistematizados los planes individuales, planes anuales, planificación estratégica.

Riesgo Ético

- ! No comandar la intervención, perder el control de las situaciones, ir por detrás.

7. Compromiso



Responsabilidad asumida de contribuir a los intereses de la Organización en el contexto social del Bien Común, compartiendo conocimiento y trayectoria de forma solidaria.

Construir el bien común dando lo mejor de cada uno.

Art 7.1. Deber de desarrollar un proyecto común que tenga un impacto social relevante.

Buenas Prácticas

- ✓ Evaluar el impacto social que tiene el Proyecto de la entidad (Planificación Estratégica).
- ✓ Despliegue de la PE a través de los servicios que favorezca el desarrollo de una sociedad justa:
 - Acciones de sensibilización y concienciación
 - Plan de igualdad.
 - Certificación ambiental.
 - Código y comité de Ética.
 - Certificación de gestión de calidad.
 - Comité de empresa.

Riesgo Ético

- ! Centrar el proyecto en el beneficio para las personas con TEA y sus familias, sin tener en cuenta el impacto social.

Art 7.2. Deber de fomentar la creación de alianzas y acuerdos entre entidades públicas y del tercer sector para lograr un conocimiento y difusión de recursos que permitan desarrollar nuestro proyecto.

Buena Práctica

- ✓ Formalizar alianzas y convenios (Banco de alimentos, Club deportivo, centros culturales, sensibilización en centros médicos, formación a familias, formación a profesionales, trabajo en red, subvenciones de entidades privadas, reuniones con Hermandades, donaciones de empresas, colaboraciones con la Gala, socios colaboradores, campañas de captación de voluntarios).

Riesgo Ético

- ! Realizar colaboraciones por las deducciones fiscales o dar una imagen positiva de la empresa, no porque se crea realmente en la necesidad de la colaboración concreta.

Art 7.3. Deber de fomentar la implicación máxima de todos los agentes para cumplir con una meta común (misión, visión, etc.).

Buenas Prácticas

- ✓ Adecuar el Proyecto Común (Planificación Estratégica) a las necesidades y expectativas reales de las personas que lo conforman.
 - Establecer canales de comunicación eficaces y transparentes.
 - Contar con canales de expresión de la satisfacción/insatisfacción de cualquier cliente interno.
 - Buzón de sugerencias, cuestionarios de satisfacción,
- ✓ Aprovechar todo el potencial que puede poner cada persona individual al servicio del proyecto común (planes de carrera, grupos de trabajo, gestión del talento)

Riesgos Éticos

- ! No tener en cuenta a las personas de AS para saber de sus necesidades e intereses.
- ! Ignorar las aportaciones de las personas de AS para desarrollar la planificación estratégica.

8. Colaboración



Consideración de que los objetivos comunes sólo pueden ser abordados desde la responsabilidad de la participación cooperativa y el apoyo mutuo de todos los grupos de interés.

Alcanzamos metas trabajando unidos.

Art 8.1. Deber de fomentar la participación activa en la toma de decisiones.

Buenas Prácticas

- ✓ Identificar los grupos de interés (distintos servicios, alianzas, profesionales-familias)
- ✓ Generar grupos de trabajo representativos y darles voz.
- ✓ Generar un clima de participación en la institución creando espacios de información e intercambio.
- ✓ Desarrollar el Modelo de colaboración con las familias.
- ✓ Establecer relaciones con alianzas externas, entidades públicas, ...
- ✓ Promover el Asociacionismo (Apoyo, trabajo conjunto, compartir experiencias, solidaridad).
- ✓ Potenciar el voluntariado (apoyos, familias, empresas).

Riesgo Ético

- ! Negar la participación por comodidad, volviendo a la cultura asistencial de que el profesional clínico es el único que sabe.

Art 8.2. Deber de facilitar que las partes implicadas hagan sus aportaciones. (Implicar a cada colectivo en la toma de decisiones que le competen).

Buenas Prácticas

- ✓ Activar foros de recogida de aportaciones (Asociación de padres, grupo de apoyo, colaboración con alianzas y con el entorno, grupos de mejora).
- ✓ Establecer canales de comunicación claros, accesibles y que fomenten la participación de los grupos de interés.
- ✓ Tener procedimientos claros de toma de decisiones: quién participa en función del tipo de decisión a tomar o de la urgencia, qué impacto tiene cada aportación y qué canales de comunicación se utilizan en cada caso.
- ✓ Formar a líderes que propicien la participación del equipo: cargos directivos, coordinadores de servicio, en grupos de trabajo, en comisiones mixtas...

Riesgos Éticos

- ! Sensación de incompreensión, no-representatividad, escaso impacto de las opiniones propias.
- ! Tomar decisiones desde una estructura de poder y una jerarquía organizacional.
- ! Desmotivación.

Art 8.3. Deber de buscar a todas las partes activamente y tener en cuenta todas las aportaciones.

Buenas Prácticas

- ✓ Favorecer el Liderazgo compartido.
- ✓ Establecer planes de formación orientados a favorecer el trabajo en equipo.

Riesgos Éticos

- ! Dar más importancia a una parte que a otra no por el contenido sino por autoridad.
- ! Desdeñar o rechazar opiniones que son importantes con la excusa de la operatividad.

Art 8.4. Deber de proyectar nuestros conocimientos, recursos para llegar al máximo de personas.

Buena Práctica

- ✓ Fomentar las funciones del CIR

Riesgo Ético

- ! Reservar nuestros conocimientos y recursos sólo para nuestra entidad.

9. Innovación



Constante orientación hacia el aprendizaje, la evaluación de lo que hacemos, la incorporación de mejoras y el impulso hacia la transformación y el crecimiento sostenible

Transformar la sociedad con soluciones diferentes orientadas al futuro

Art 9.1. Deber de ofrecer nuevos servicios, nuevos productos siendo sostenible en el tiempo.

Buenas Prácticas

- ✓ Garantizar que la inversión de las mejoras y los cambios tengan un impacto que justifique su introducción (sostenibilidad).
- ✓ Seleccionar las propuestas de innovación en función del impacto interno (en las personas, en el tiempo, en el gasto económico, etc..) o externo (alianzas, colaboraciones, etc.).

Riesgo Ético

- ! Poner en riesgo la estabilidad de los recursos de la entidad y todo su entorno.

Art 9.2. Deber de fomentar continuamente mejoras en los procesos con mayor impacto en la Calidad de Vida.

Buenas Prácticas

- ✓ Generar espacios de participación que recojan las diferentes opiniones/ ideas de diferentes personas de la entidad.
- ✓ Fomentar la Formación y capacitación a las personas para innovar.
- ✓ Garantizar el reconocimiento a las personas que innoven (Ej.: encuentros de buenas prácticas). Plan de personas.

Riesgos Éticos

- ! Las ideas y nuevos proyectos vienen impuestas por las personas de jerarquía superior.
- ! Quedarnos solo con lo que tenemos/sabemos, sin alentar, ni motivar hacia la innovación.
- ! Pasividad ante la innovación de personas y servicios que lleve a la desmotivación.

Art 9.3. Deber de facilitar la incorporación de las propuestas de innovación haciéndolas accesibles.

Buenas Prácticas

- ✓ Difundir de lo "nuevo" o lo modificado.
- ✓ Garantizar la formación en caso de ser necesario y dando un tiempo prudencial de asimilación.
- ✓ Generar espacios de participación que recojan las diferentes propuestas de las diferentes personas de la organización.

Riesgo Ético

- ! Se proponen demasiadas innovaciones o cambios sin ofrecer el tiempo necesario para su instauración y mentalidad de cambio.

Art 9.4. Deber de asegurar que la innovación se basa en la evidencia y en la visión de la organización (estrategia).

Buenas Prácticas

- ✓ Planificar la innovación (Plan de innovación).
- ✓ Partir de un marco de evaluación y evidencia para poder plantear procesos de investigación.
- ✓ Sustentar la innovación e investigación en principios éticos.
- ✓ Fomentar la flexibilidad y adaptación al cambio (resiliencia).

Riesgo Ético

- ! Asumir las prácticas novedosas y las intervenciones no contrastadas como buenas para innovar.

10. Transparencia



Visibilidad de nuestra identidad y gestión de forma accesible, veraz y clara que genere una relación de confianza recíproca con todos los grupos de interés.

Nuestra claridad y accesibilidad generan confianza.

Art 10.1. Deber de comunicar nuestra realidad a todos los Grupos de Interés y ofrecer la información que se nos requiera.

Buenas Prácticas

- ✓ Estar auditados y reconocidos por entidades externas.
- ✓ Mantener un portal de transparencia en la web con información relevante para los Grupos de Interés.
- ✓ Mantener informados a los Grupos de Interés de la información relevante de forma permanente.
- ✓ Articular un procedimiento para dar respuesta a las demandas de información de los distintos grupos de interés.

Riesgo Ético

- ! No querer dar a conocer la realidad tal y como es.

Art 10.2. Deber de favorecer que la información sea accesible para todas las personas, independientemente de sus capacidades.

Buenas Prácticas

- ✓ Ofrecer una web accesible e intuitiva.
- ✓ Emplear un Lenguaje Fácil en nuestros canales de comunicación.
- ✓ Manual (pautas básicas) para orientar en accesibilidad.

Riesgo Ético

- ! Discriminar a personas por no compartir la información de manera clara y accesible.

Art 10.3. Deber de garantizar que se comparte la información económica de la organización con nuestros G.I de forma clara.

Buenas Prácticas

- ✓ Mantener la información económica sobre el uso de los recursos públicos y privados y que sea pública y esté bien identificada en la web.
- ✓ Cumplir todos los estándares en cuanto a la prevención del blanqueo de capitales.
- ✓ Estar sometidos a la auditoría de cuentas.

Riesgo Ético

- ! Mal uso de los recursos.

Art 10.4. Deber de ofrecer información no sesgada, veraz y fiable y lo más completa posible, que genere confianza.

Buenas Prácticas

- ✓ Ofrecer información completa y exhaustiva adaptada a cada grupo de interés.
- ✓ Ofrecer información clara e individualizada para generar confianza en las personas con TEA.
- ✓ Incorporar las fuentes, así como la evidencia científica de toda información sobre la organización o el conocimiento relacionado con TEA.
- ✓ Compartir posicionamientos claros sobre aquellos ámbitos que sean relevantes y que susciten el interés por parte de los Grupos de Interés, y sea de importancia ofrecer una posición clara por parte de Autismo Sevilla.

Riesgo Ético

- ! No ofrecer la información clara o generar informaciones sesgadas, según intereses propios

Art 10.5. Deber de garantizar la protección de los datos de las personas.

Buenas Prácticas

- ✓ Cumplir la Ley de Protección de Datos.
- ✓ Mantener las diferentes políticas proactivas para garantizar la protección de los datos en la organización.

Riesgo Ético

- ! Vulnerar la protección de datos.

Art 10.6. Deber de asegurar la confidencialidad de la información sobre las personas.

Buenas Prácticas

- ✓ Contar con el consentimiento informado de todas las personas o sus tutores para compartir cualquier tipo de información.
- ✓ Contar con una Guía de BBPP que oriente en la salvaguarda de la confidencialidad de la información relativa a las personas, desde el enfoque del respeto a su Derechos de Privacidad y a su Dignidad.

Riesgo Ético

- ! Vulnerar el derecho a la privacidad y no respetar la confidencialidad de la información o del tratamiento de su imagen.

Art 10.7. Deber de informar y mantener una alianza con los grupos de interés en base a nuestra Misión y Visión.

Buenas Prácticas

- ✓ Mantener compartida una política de alianzas actualizadas donde se aclaren nuestro ámbito de relación con los diferentes grupos de interés.
- ✓ Realizar Benchmarking sobre buenas prácticas de otras organizaciones.

Riesgo Ético

- ! Ofrecer información a grupos de interés que puedan utilizarla de forma interesada y donde se busque objetivos no relacionados directamente con la mejora de la Calidad de Vida de las personas o el desarrollo de la organización.

Art 10.8. Deber de garantizar la transparencia en la elección de los órganos de gobierno, y en la gestión de las personas en general.

Buenas Prácticas

- ✓ Convocatorias abiertas con toda la información precisa para obtención del cargo o puesto.
- ✓ Publicación del resultado de la convocatoria.

Riesgo Ético

- ! Selección de personal de los órganos de gobierno y puestos profesionales por decisión de puestos de poder, sin convocatorias ni procesos de selección.

