

ETIKA GOGOETA TALDEAK ADIMEN EDO GARAPEN URRITASUNAREN ERAKUNDEETAN

FEVAS Plena inclusión Euskadiren Eredua



ETIKA GOGOETA TALDEAK ADIMEN EDO GARAPEN URRITASUNAREN ERAKUNDEETAN

FEVAS Plena inclusión Euskadiren Eredua

ARGITARATZAILEA:

FEVAS Plena inclusión Euskadi

Adimen urritasuna duten pertsonen aldeko erakundeen euskal elkartea

Colón de Larreátegui kalea 26, behe, C- 48009 Bilbo

Tfnoa.: 94 421 14 76

comunicacion@fevas.org

www.fevas.org

KOORDINAZIO OROKORRA:

Valeria García-Landarte (FEVAS Plena inclusión Euskadi)

KOORDINAZIO TEKNIKOA :

Marije Goikoetxea, Giza Eskubideetan Doktorea. Etika Irakaslea eta Kontsultorea.

Plena inclusióneko Etika Batzordeko kidea.

LANTALDEA HAUEK OSATZEN DUTE:

- Estíbaliz López (APDEMA)
- Emilio Arizaga (APNABI-AUTISMO BIZKAIA)
- Coro Rubio (ASPACE BIZKAIA)
- Mónica Herba (ASPACE BIZKAIA)
- Kepa Goikoetxea (ASPACE GIPUZKOA)
- Lurdes Kerejeta (ASPACE GIPUZKOA)
- Izaskun Astegieta (FUNDACIÓN TUTELAR USOA)
- Gorka Muñiz (FUTUBIDE)
- Maialen de Zuazua (FUTUBIDE)
- Begoña Martín (GAUTENA)
- Lara Calvarro (GAUTENA)
- Lourdes Larraza (ULIAZPI)
- Jaione Basaras (ULIAZPI)
- Igone Gabirondo (ULIAZPI)

2020



Laguntzailea:



AURKIBIDEA

1	FEVAS PLENA INCLUSIÓN EUSKADIREN AURKEZPENA.....	4
2	NONDIK ABIATUKO GARA?	5
3	ZER DA ETIKA GOGOETA TALDE BAT?	6
4	ETIKA GOGOETA TALDEAK: FEVAS EREDUA	
	4 .1. ZER EGITEN DUTE ETA ZER EZ DUTE EGITEN ETIKA GOGOETA TALDEEK?	7
	4.2. ETIKA GOGOETA TALDEAK ERAKUNDEAN	10
	4.3. ETIKA GOGOETA TALDEEN OSAKETA.....	13
	4.4. ETIKA GOGOETA TALDEAK SORTZEKO PROZESUA	16
5	BIBLIOGRAFIA	18

A decorative background featuring a central floral illustration, several gears of different sizes, and various icons such as a hand holding a heart, a person, and a scale of justice. The background is light green and white with a subtle pattern.

1

FEVAS PLENA INCLUSIÓN EUSKADIREN AURKEZPENA

FEVAS Plena inclusión Euskadi familia-oinarriko elkarte-mugimendua da, eta, gaur egun, ADIMEN edo garapen urritasuna duten pertsonei eta haien familiei zuzendutako zerbitzuak eta laguntzak ematen dituzten 13 erakunde biltzen ditu. Erakunde honetako kide gara: APNABI-AUTISMO Bizkaia, Aspace Bizkaia, Aspace Gipuzkoa, Apdema, Atzegi, Atzegi Tutoretza Fundazioa, Donostiako Goyeneche Fundazioa, Usoa, Futubide, Gaude, Gautena, Gorabide eta Uliazpi.

Guztira, adimen edo garapen urritasuna duten 11.985 pertsona, 12.172 familia, 2.450 profesional eta 1.360 boluntario gara.

Gure egitekoa da, gure konpromiso etikotik abiatuta, laguntza eta aukerekin laguntzea adimen edo garapen urritasuna duen pertsona bakoitzak eta haren familiak bizi-kalitatearen proiektua gara dezaten laguntzea da, eta baita eskubide osoko herritar gisa gizarte justu eta solidario batean sar daitezzen sustatzea ere.

2

NONDIK ABIATUKO GARA

Erakunde batean, etika eragileen eta estamentuen jokabidea gidatu behar duten balioei, printzipioei eta arauetara dagokie, duintasuna babesteko eta pertsonen eskubideen erabilera sustatzeko. Helburu horrekin, erakundeek etikaren ikuspegitik arduratsua den jardunarekin koherenteak diren hainbat lanabes eta tresna garatzen dituzte, beren jardunbideak hobetzeko aukera emanez, hartzaileen mesedetan.

Gure elkarte-mugimenduarentzat, **Plena inclusionen Kode Etikoa** funtsezko erreferentzia da, gure jarduera-eremuan etikaren ikuspegitik zuzena zer den zehazteko. Praktikan, Kodearen printzipioak, balioak eta jokabideak ezagutu eta hedatzeko, prestakuntzako eta deliberazio praktikoko estrategia eta baliabide espezifikoak behar dira, hala nola erakunde batzuek garatu dituzten etika-batzordeak edo tratua onartuak sustatzeko batzordeak.

Bestalde, **Plenako Kalitate Ereduan** etika hiru ardatz nagusietako bat da, pertsonen eta haien familien bizi-kalitatearekin eta erakundeen kudeaketarekin batera. Etika, zerbitzuak bermatzeko erabiltzen da, zerbitzu horiek ematerakoan bikaintasun-maila handienak lortu eta sustatzeko. Ildo horretan, zerbitzuen kalitatea urritasuna duten pertsonen eta haien familien ulermenean abiatuta ebaluatzen da, eta haiek baloratutako emaitza pertsonalekin ahalik eta gogobetetasun handiena lortzen saiatzen da.

Testuinguru horretan, FEVAS Plena inclusionek erakundeetan etika, eta ondorioz bikaintasuna, garatzeko motorra izan behar duen eredu-tresna bat sortzea proposatu du. "**Etika Gogoeta Taldea**" deitu diogu.

FEVAS osatzen duten erakundeetan aplikatu ahal izango den etika gogoetarako talde-eredu bat diseinatzeko asmoz, elkartutako 8 erakundek eta horietatik datozen 14 pertsonak osatutako talde bat eratu da. Pertsona horiek diziplina anitzeko eta lankidetzako lantalde bat osatzen dute: familiei laguntza, etxebizitza- edo egoitza-zerbitzua, eguneko arreta, tutoretza eta hezkuntza. Taldea FEVASek koordinatu du. Laguntzaile teknikoa Marije Goikoetxea izan da, etika irakasle eta aholkularia.

3

ZER DA ETIKA TALDE GOGOETA TALDE BAT

Etika Gogoeta Taldeen (aurrerantzean, EGT) helburu nagusia etikaren motorra bihurtzea da, erakunde bakoitzaren antolaketa-kalitatearen barruan. EGTek erabateko Kalitate Eredua Hobetzeko Planean dauden etika ardatzarekin erlazionatutako hobekuntzak bultzatuko dituzte. Antolamendu-etikaren talde eragile gisa, estrategia horrekin bat datozen ekintza edo jarduera guztiak bultzatuko dituzte: sentsibilizazioa, prestakuntza, etikari buruzko ezagutzaren kudeaketa, jardunbide egokien zabalkundea, etab. Ildo horretan, esku-hartzeak hobetzeko eraldaketa-prozesuetan ikuspegi etikoaren presentziaren aldeko proaktibitatea eta aktibismoa izango dira printzipio arautzaileak.

Bestalde, erakundearentzako eta hura osatzen duten pertsonentzako aholkularitza hartuko dute beren gain, erakundearen sortutako gatazka etikoei buruzko kontsultei erantzuteko. Orientazio horrek hainbat modu izan ditzake: kasu espezifikoari buruzko gomendioak emanaz, erantzun protokolizatuak eta arreta eta kudeaketa lanetan kordinatuak behar dituzten egoeretan jarduteko proposamenak eginez.

EGTak ez dira administrazioak egiaztatzen dituen Etika Batzordeak. Hala ere, batzordeei buruzko araudiarekin bat datozen guztietan, estadio batetik bestera mugitu ahal izango dira, interesgarria bada. Nolanahi ere, horrek ez du esan nahi EGTak nahitaez batzorde bihurtu behar direnik, eta horrek malgutasun handiagoa ematen die haien osaera proposatzeko eta aldatzeko, lana antolatzeko eta erakundeaz kanpoko urritasun-esparruetan laguntza errazteko, egoki iritziz gero.

Jarraian azaldutako planteamenduak, honako hauek barne hartzen dituen Etika Gogoeta Taldearen FEVASen eredu prototipoa deskribatzen du:

- Bere eginkizunak mugatzea.
- EGTak erakundearen integrazioa, organo funtzional gisa.
- Bi talde-formatu proposatzen dituen osaera, bata orokorragoa eta bestea gai espezifikoagoetarako.
- Taldeko kideek bete behar dituzten baldintzak (konpromisoak, prestasuna, prestakuntza).
- EGTak sortzeko prozesua.



4

ETIKA GOGOETA TALDEAK: FEVAS EREDUA

4.1. ZER EGITEN DUTE ETA ZER EZ DUTE EGITEN ETIKA GOGOETA TALDEEK?

▶▶▶ EGTen eginkizunak

Erakundearen antolaketa-kalitatearen proiektua babestea, etikaren ardatzean, adimen edo garapen urritasuna duten pertsonen eskubideetan eta tratu pertsonalizatuan zentratuta:

- Erakundearen etika-proiektua garatzeko estrategiarekin erlazionatutako ekintzak eta jarduerak diseinatzea eta koordinatzea.
- Erakundeko gogoeta etikoaren sustapena, eguneratzea eta zabalkundea bere gain hartzea:
 - Erakundearen eta haren interes-taldeen (profesionalak, boluntarioak, urritasuna duten pertsonak eta senideak) etikaren arloko sentsibilizazioa bultzatzea eta koordinatzea, jarduerak antolatuz, dokumentuak zabalduz, informazio interesgarria zabalduz, etab.
 - Erakundearen eta haren interes-taldeen (profesionalak, boluntarioak, urritasuna duten pertsonak eta senideak) etikako prestakuntza bultzatzea eta koordinatzea.
 - Erakundearen beraren etikako jardunbide egokiak sustatzea, zabaltzea eta hedatzea.
- Erakundearen funtzionamenduari buruzko erreferentziazko dokumentuak egitea eta berrikustea (eskubideen eta betebeharren gutuna, kodeak, protokoloak, eskuliburuak, etab.), horiei buruzko gogoeta etikoaren bidez, inplikaturako alderdien balio etikoekiko eta eskubideekiko errespetua bermatzeko.

Erakundeko pertsonen (profesionalen, boluntarioen, urritasuna duten pertsonen, senideen) honako gai hauei buruzko arreta, aholkularitza, gomendioak eta orientazioak ematea:

- Aniztasun moralaren ondorioz sortzen diren balio pertsonalen gatazkak, taldeenak, kanpoko eragileekiko gatazkak, etab.
- Erakundearen etikaren ikuspegitik sortzen diren jokabide ez-egokiak (adimen edo garapen urritasuna duten pertsonen duintasuna eta eskubideak errespetatzen ez dituztenak).
- Denon ontasunaren mesederako, pertsonen eskubideak mugatzea eskatzen duten aparteko egoerak.

4.1.

ZER EGITEN DUTE ETA ZER EZ DUTE EGITEN?

Esku hartzeko eta jarduteko proposamenak egitea, elkarrizketaren eta deliberazioaren ondorioz, balio-gatazka larriak sarritan sor ditzaketen egoeren aurrean:

- Pertsonentzako hainbat onura edo arriskuren artean (adibidez: murrizketak...).
- Zenbait kode moralen artean (adibidez, bizitzaren amaierako zaintzak...).
- Ondasun indibidualaren eta ondasun komunaren artean (adibidez, hirugarren pertsoneri arriskuak saihesteko nahigabeko tratamenduak...).

▶▶▶ EGTek egiten ez dutena

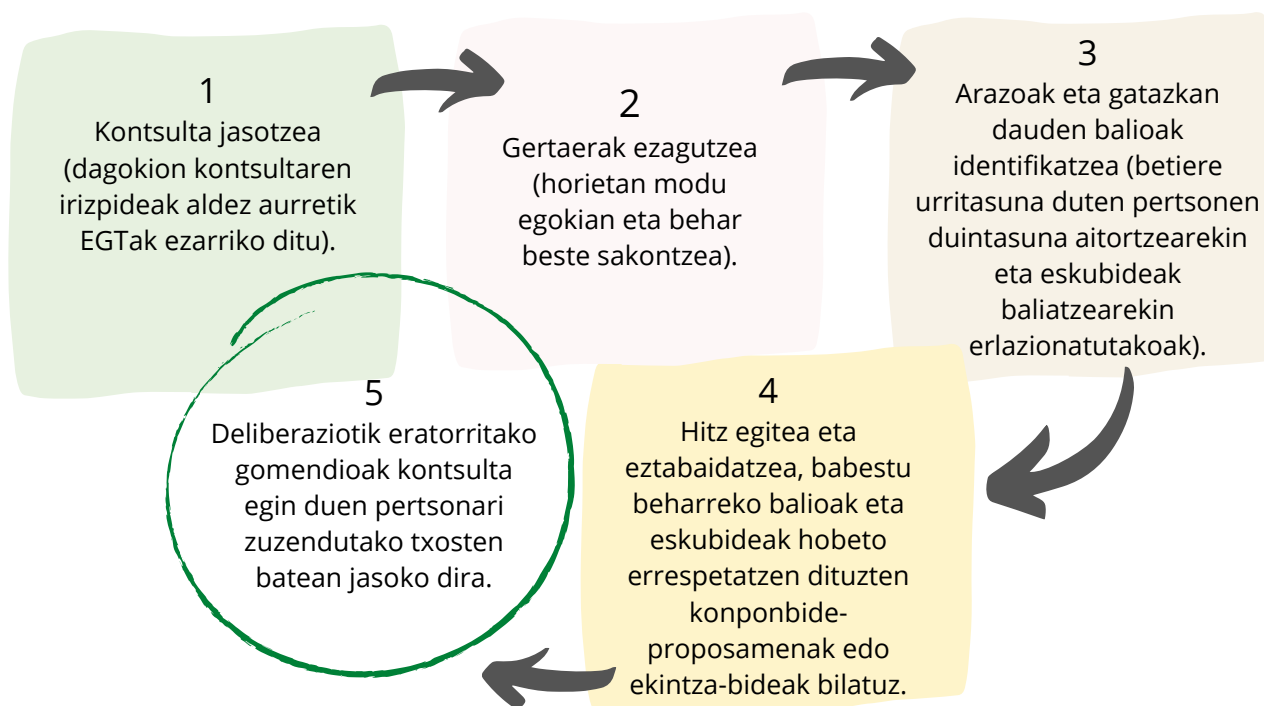
EGTak ez dira kontrol-organotzat hartu behar, guztiz kontrakoa baizik. Gogoeta, deliberazio eta eraikuntza etikorako espazio bat dira. Erakundearen eta haren pertsonen laguntza nagusia izan daitezke, jokoan dauden balioak zehazten dituztelako eta horietan oinarrituta erakundeak izango duen jarduketa orientatzen dutelako. Horregatik, garrantzitsua da erakundeko pertsonen EGTa beren gain hartzea:

- Ez du erabaki loteslerik hartzen erakundearentzat (orientatzeaz eta aholkatzeaz arduratzen da).
- Ez du epaitzen, ez du zigortzen, eta ez du balio jokabide gaitzesgarriak salatzen balio.
- Ez da baliabide juridikoa, eta ez du inolako legezko prozedurarik babesten.
- Ez da lan-gatazkez arduratzen, ez eta erakundeko giza baliabideen kudeaketarekin eta antolaketarekin lotutako kontuez eta horren ondorioez ere.
- Ez da erakundearen kudeaketa ekonomikoaz arduratzen, ez eta erakundeak erakunde gisa dituen baliabide materialak bere proiektu edo zerbitzuei esleitzeaz ere.
- Ez da Etika Batzordea, balio administratiboa baitu. Beraz, bere gomendioek ez dute norberaren erantzukizun etikoa ordezkatzeko, ezta erakundearena ere, hartzen dituen erabakietan.

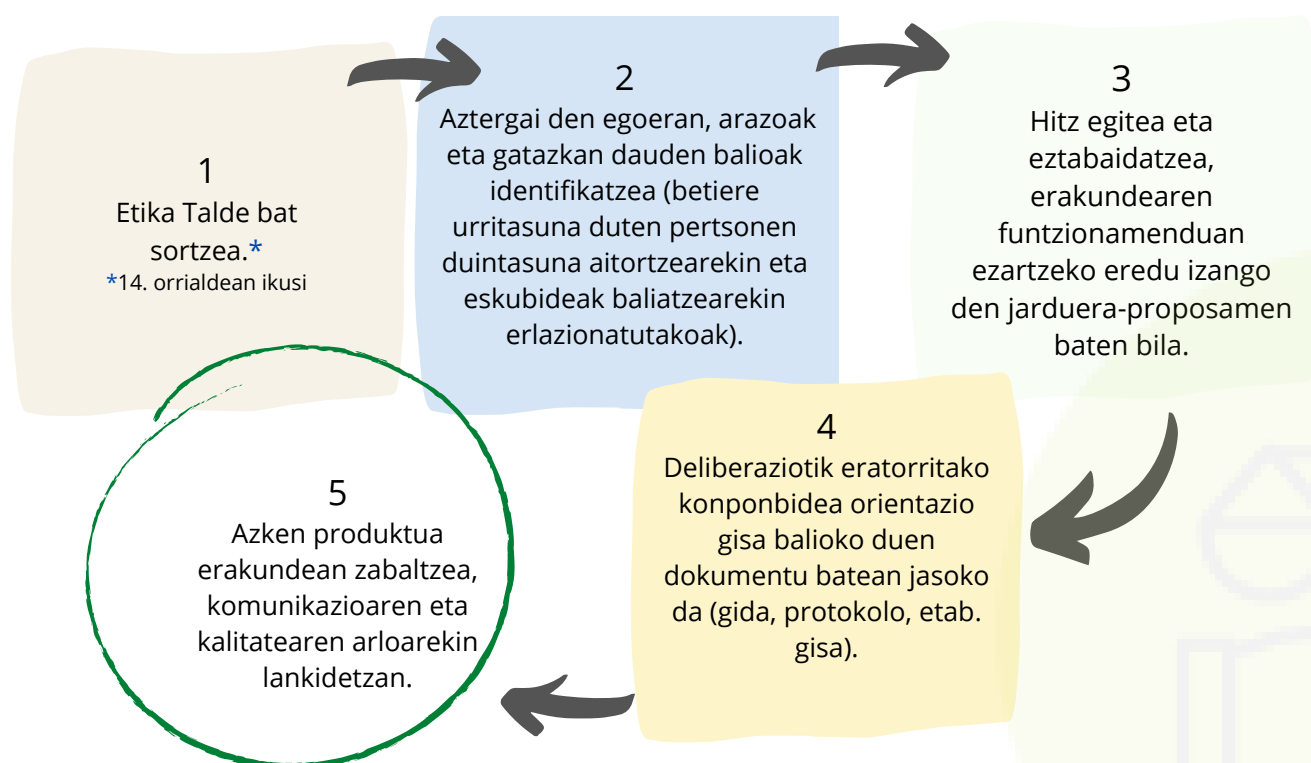
4.1. ZER EGITEN DUTE ETA ZER EZ DUTE EGITEN?

EGTen funtzionamendu-prozesu nagusien fluxu-diagramak

Kontsulta baten aurrean edo laguntza edo aholkularitza eskaera baten aurrean:



Erakundearen etika jardunbide egokien diseinuaren, bilketaren eta dibulgazioaren aurrean:

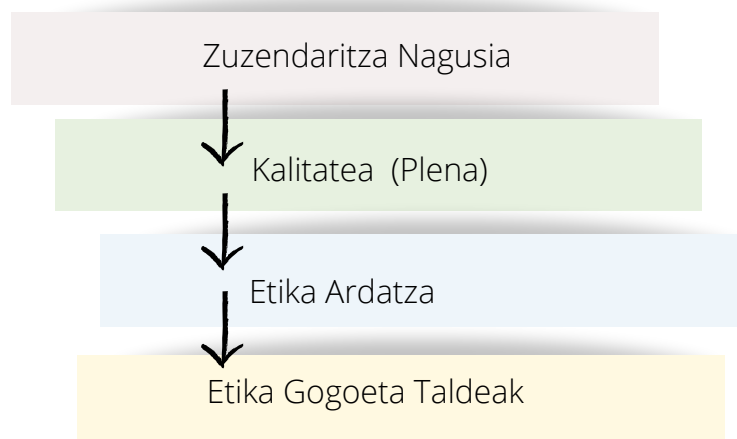


4.2. ETIKA GOGOETA TALDEAK ERAKUNDEAN

Erakundeak EGTekin duen konpromisoa

- EGTen aldeko apustua estrategikoa da. Erakundearen kalitatea garatzeko eta bultzatzeko aukera ematen du. Estrategia hori kalitateko antolaketa-proiektuaren mende dago, horren etikaren ardatzean.
- Lehen unean eta funtzionamendua finkatu arte, nolabaiteko malgutasuna eskatuko da erakundearen dinamika EGTen beharretara egokitzeko (bileraren ordutegiak eta lekuak, hasierako prestakuntzaren ezarpena...), EGTko kideen dedikazio pertsonala eta erakundea EGTren jardueraren garapenera egokitzea orekatuz.
- Bere jarduera bermatzeko beharrezko baliabideak izango ditu:
 - Bileretarako eta prestakuntza-jardueretarako espazio fisikoak eta/edo birtualak.
 - Helburua bete dezakeela ziurtatuko duen aurrekontu-zuzkidura, eta horrek hau eskatzen du:
 - o Lan-ordutegian aurrez aurreko lan-orduak ziurtatzea kide guztiei (edo ordu horiek EGTko pertsonengan konpentsatzea zuzeneko arretan).
 - o Etikan prestatzen laguntzea (ikastaroak, kongresuak...).
 - o Taldeak funtzionatzeko beharrezkotzat definitutako ekintzak egitea (sentsibilizazio, prestakuntza, dibulgazio-ekintzak, etab.).
 - Urteko lan-plana: jardueren kronograma, emaitzen ebaluazioa, erakundearen planekin bat etorriko direnak (estrategikoa, kalitatekoa, etikakoa...), etab.
 - Idazkaritza teknikoa bere gain hartuko duen pertsona bat, EGTra heltzen diren eskariei kalitate eta modu egokian erantzuteko behar beste baliabiderek:
 - o Eginkizun hori bere gain hartuko duen pertsonak libre izango ditu lan-planean zehaztutako orduak, EGTn aritzeko.
 - o Hori txandakakoa izan daiteke. Hartutako aldien txandakatzea eta iraupena EGTko kideek adostuko dituzte.
 - o Ardura hauek izango ditu: EGTren bilerak koordinatzea; Taldeari buruz sortzen den informazioa jasotzea eta erregistratzea, beharrezkoa denean; EGTren posta elektronikoa kudeatzea, kontsultak bideratzeko eta taldea koordinatzeko.

EGTak erakundearen organigraman



EGTen autonomia

Etikaren ezaugarria da proposatzen dituen proposamenen ardura hartu behar dela egoera bakoitzean, arazo etikoak modu egokian bideratzeko. Haien sinesgarritasuna eta legitimitatea haien jarreraren oinarri diren argudio eta arrazoietan oinarritzen da. Horregatik, EGTak bere autonomiari eutsi behar dio, bere erabakiek inplikaturako pertsonentzat onuragarritzat jotzen dituen proposamenetan. Hori dela eta, ezaugarri hauek dituen taldea izan behar du:

- Auto-kudeagarria eta bere gaitasunetara egokitutako lan-plana duena (bilera-kopurua, etab.).
- Talde gisa dituen helburuen eta eginkizunen arabera, autonomia handiagoa izan dezake igorri zaizkion kasuen edo kontsulten jarraipena egiteko.
- Barne-eztabaidetan egiten duen lanak independientea eta konfidentziala izan behar du. Gogoeta taldeak independentzia eta askatasun osoz eztabaidatu behar du, irizpide etikoei jarraituz eta derrigortze ideologikorik edo bestelakorik gabe.
- Bere txostenak, aholkularitza eta gomendioekin batera, eskatu dutenei bakarrik aurkeztuko dizkie.
- Bere jardueren berri eman behar die:
 - Zuzendaritza nagusiari
 - Kalitatearen arduradunari edo erreferenteari

Jakina, EGTen proposamenek, gomendioek eta jarduketek legezkotasun- eta publizitate-irizpideei jarraitu beharko diete, beren gomendioak justifika ditzaten beharrezkoa denean eta profesionalak eta erakundea bera lege-arriskuan jar ez ditzaten orientabide edo aholku horiek jarraitzen dituztenean.

▶▶▶ EGTak berritzea

EGT batean parte hartzeko ahalegin handia egin behar da, eta, beraz, beharrezkoa da pertsonen atsedena hartu ahal izatea urte batzuetako inplikazioaren ondoren. Gainera, ikuspegi berriak txertatu behar dira, bereziki erakundeak proiektu, estrategia edo ekimen berriak garatzen baditu urritasuna duten pertsonen eta haien familien bizi-kalitatea hobetzeko. Beraz, EGTak berritzea komeni da, eraginkorrak eta kalitatezkoak izan daitezen. Horregatik, honako hau planteatzen da:

- EGTa osatzen duten pertsonen % 30 berritzea gutxienez 4 urtean behin.
- Pertsona batek 12 urte jarraian eman ditzake taldean gehienez
- Berritzean, komenigarria izango litzateke honako hauek ziurtatzea:
 - Beti prestakuntza eta esperientzia finkatua duen pertsona bat egotea, iparrorratz egonkorra ziurtatzeko.
 - Profilak kontuan hartu (senide bat joaten bada, beste bat sartzea...).

4.3. ETIKA GOGOETA TALDEEN OSAERA

▶▶▶ EGT modalitateak eta haien konposizioak

Etika Gogoeta Taldea tresna egonkorra da erakundeetan etika garatzeko. Hala ere, une jakin batzuetan, *ad hoc* batzordeetan zabaldu ahal izango da, gai, arazo edo alderdi jakin bat jorratzeko. Berariazko batzorde horiek asmo horrekin sortuko dira, eta beren zeregina betetakoan amaituko dute beren jardura. Bi talde-modalitate horiek konposizio-elementuak partekatzen dituzte, eta beste batzuetan bereizten dira. Bi gogoeta talde horiei Etika Gunea (talde nagusia eta iraunkorra) eta Etika Taldea (berariazko eta aldi baterako batzordea) deitu diegu.

Etika gunea (talde nagusia eta iraunkorra)

- Etika garatzeko batzorde iraunkorra.
- Epe luzerako helburuekin, erakundearen estrategiarekin bat etorriz.
- Gutxienez 6 pertsonak eta gehienez 10ek osatua. Kopuru hori erakundearen tamainaren arabera egokitu ahal izango da.
- Anitza ikuspegi profesionaletan: bertan dauden profesionalek profil eta rol desberdinak izango dituzte erakundearen barruan:
 - Zerbitzuen edo arloen arduradunak.
 - Zerbitzu edo arloen koordinatzaileak.
 - Orientazio-, kontsulta- eta laguntza-zerbitzuetako pertsonak.
 - Familiekin harremana duten pertsonak (gizarte-langilea, familiei laguntzeko zerbitzua, etab.).
 - Adimen edo garapen urritasuna duten pertsonekin egin daitezkeen ebaluazioei eta esku-hartzeei buruzko ezagutzak dituen pertsona (psikologoa, hezitzailea...).
 - Zuzeneko arretako profesionalak (taldearen % 40 eta % 50 artean).
 - Honako hauek sartzeko aukera: Komunikazio-arloko pertsona (etikaren inguruko sentsibilizazioa eta zabalkundea bultzatzeko), Kalitate-arloko pertsona (antolamendu-kalitatea erakundeak taldearen alde egiten duen apustu estrategikoarekin lotzeko).
 - Lanbide-profil batzuetako pertsonak taldean sartzea (adibidez: ordezkari politikoak, sindikatu-ordezkariak, zuzendari nagusiak, etab.) behar bezala baloratu beharko du erakunde bakoitzak, eta kontsultak eskuratzea edo gomendioen autonomiaren sinesgarritasuna ez dela baldintzatuko zaindu beharko du.

4.3. ETIKA GOGOETA TALDEEN OSAERA

- Bere xedearen hartzaile gehienek ikuspegi ez-profesionalizatua barne hartzen duela, hauek sartuta:
 - Adimen edo garapen urritasuna duten pertsonen ordezkari bat (urritasuna duen pertsona bat edo beste pertsona bat).
 - Adimen edo garapen urritasuna duten pertsonen senideen ordezkari bat (senide bat edo beste pertsona bat, tutoretzako erreferente gisa).
- Kopuruan edo inplikazioan esanguratsuak badira, erakundeko boluntarioen ordezkari bat sartuko da.
- Aukeran, honako hauek sar daitezke: erakundetik kanpoko pertsonak edo legezko kideak, baina beren xedearekin konprometituta daudenak.
- Noizean behin, baliteke taldetik kanpoko aholkulariek (erakundekoak izan edo ez) kontsulta jakin batzuetan parte hartu behar izatea, deliberazio etikoan parte hartzen ez badute ere, ezagutza ematen badute:
 - Kasu edo egoera baterako aztertu beharreko alderdi tekniko zehatzetan.
 - Gai jakin batean informazio edo ezagutza handiagoa izateko beharragatik.

Etika talde (berriazko eta aldi baterako batzordea)

- *Ad hoc* batzordea, eremu jakin bat lantzeko (adibidez: sexualitatea, bizitzaren amaiera...); beraz, ez da ez egonkorra ez egiturazkoa.
- Epe laburrera lor daitezkeen helburuekin (jardueraren hasiera- eta amaiera-datekin).
- Gutxienez 4 pertsonak eta gehienez 6k osatzen dute. Kopuru hori erakundearen tamainaren arabera egokitu ahal izango da.
- % 50ean Etika Gunea taldeko pertsonak osatua.
- Noizean behin, baliteke taldetik kanpoko aholkulariek (erakundekoak izan edo ez) kontsulta jakin batzuetan parte hartu behar izatea, deliberazio etikoan parte hartzen ez badute ere, ezagutza ematen badute:
 - Kasu edo egoera baterako aztertu beharreko alderdi tekniko zehatzetan.
 - Gai jakin batean informazio edo ezagutza handiagoa izateko beharragatik.



▶▶▶ Taldea osatzen duten pertsonen buruzko betekizunak

Osatzen duten pertsonenak

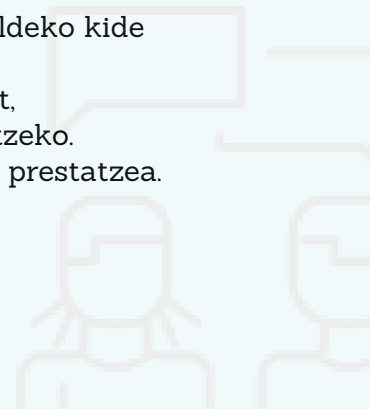
- Erakundeak adimen edo garapen urritasuna duten pertsonen bizi-kalitatearen alde duen xedearekin eta ikuspegiarekin ados egotea eta horrekin konpromisoa hartzea.
- Erakundearen etika garatzeko eta egiten dituen esku-hartzeak hobetzeko konpromisoa.
- Taldearekiko konpromisoa, taldearen funtzionamenduaren ondoriozko eskakizunei erantzuteko: parte-hartzea, jorratu beharreko gaiak alde aurretik prestatzea.
- Taldekideak errespetatzeko konpromisoa: konfidentzialtasuna, iritzi desberdinak errespetatzea, etab.
- Taldearen helburuarekin eta eginkizunekin ados egotea.
- Motibazioa eta interesa beste ikuspegi batzuk ezagutzeko eta norberaren ikuspegia aldatzeko; emateko eta jasotzeko prest dauden pertsonak.
- Nolabaiteko malgutasun pertsonala eta laborala erakusten duen gaitasun pertsonala: parte hartzeko ordutegiak egokitu beharko dira, etengabeko prestakuntza eta irakurketak egin, kasuari buruzko informazioa lortzea kudeatu beharko da (kasuarekin zerikusia duten pertsonekin bildu, adibidez), etab.

Erakundearen prestasun-baldintzak

- EGTko kide guztiek borondatez eta derrigortu gabe parte hartzea.
- Erakundearen egonkortasuna duten profesionalak.
- Denbora duten eta lanean ordezkatuak izan daitezkeen pertsonak, taldearen bileretara joatea bermatuta egon dadin (adibidez, zuzeneko arretako profesionalak).

Prestakuntza- eta ezagutza-betekizunak etikan

- Etika aplikatuko oinarrizko prestakuntza ezinbestekoa da Etika Gunea taldeko kide guztientzat (gutxienez 30 ordu).
- Etika Guneak urteko prestakuntza-plan bat bultzatuko du bere kideentzat, prestakuntza etengabea izan dadin, taldearen gaitasunak garatzen laguntzeko.
- Gomendagarria da senideak, urritasuna duten pertsonak eta boluntarioak prestatzea.



4.4. ETIKA GOGOETA TALDEAK SORTZEKO PROZESUA

EGTak sortzea erakundearen estrategian erabakitzen denean, erakundeak sortzeko prozesuari ekin ahal izango dio. Erakundeen errealitatea askotarikoa da, eta bakoitzak baloratu beharko du EGTen ezarpena nola dimentsionatu, hasiera-hasieratik. Esperientzia pilotu bat zentro bakar batean egiten hasteak taldearen garapena modu kontrolatuagoan planifikatzen eta ebaluatzen lagun dezake, eta horrek arrakasta izan dezake taldearen ezarpenean, baldin eta gero erakundeko beste zentro edo zerbitzu batzuetara zabaldu nahi bada. Nolanahi ere, erakunde bakoitzak inork baino hobeto ezagutzen du bere testuingurua, eta hori funtsezkoa da EGTak bere baitan integratzeko eta abian jartzeko diseinuan.

Deialdiari dagokionez, taldeko kide izateko hautagai izan daitezkeen profesionalen, familien eta boluntarioen artean, funtsezkoa da ondo diseinatutako komunikazio-ekintza batetik abiatzea, EGTak erakundearen laguntza eta zerbitzuen kalitatea hobetzeko helburuari erantzuten diotela helaraztea, eta alderdi hauek argi uztea: EGTek ez dutela jarduerak edo pertsonak epaitzeko helbururik, beren autonomia azpimarratzea eta kideak hautatzeko irizpide argiak ezartzea.

Deialdia

- EGTaren osaeraren lehentasunak argi eta garbi jakinaraziko dituen deialdi bat diseinatzea: profilak, prestakuntza, prestasuna, motibazioa, konpromisoak, etab.
- Ekimenaren aurkezpen laburra erabiltzea, ilusioa, etengabeko hobekuntza-espirtua, eskaintzen duen aukera, hasten den bidea, laguntza (ez "epaitzeko" leku bat), etab. balioesteko.
- Deialdia erakundearen kanal propioen bidez zabaltzea (lantaldeak, ad hoc bilerak edo espezifikoak ez direnak, barne-oharrak...).

▶▶▶ Ekimenaren aurkezpen presentziala

Parte hartzeko eskaerak jaso ondoren, bilera bat egin ahal izango da hautagaiekin, ekimena testuinguru zehatzagoan jartzeko, honako hauek transmititu ditzakeen pertsona batek gidatuta:

- Zer den etika
- Zer den eta zer ez den (jarduketak epaitzeko edo akatsen errudunak bilatzeko lekua) EGT bat.
- Zer helburu lortu nahi dituen EGTak erakundean.
- Taldeko kideen parte-hartzearen baldintzak (dedikazio presentziala eta ez-presentziala, bileren arteko zereginak, pertsonen parte-hartzea babesteko baliabideak...).

▶▶▶ EGT osatuko duten pertsonak hautatzeko prozesua

- Hautaketa irizpideak argi eta garbi ezarriko dituen EGTa hautatzeko batzorde bat eratzea, honako hauek osatua: Zuzendaritza nagusiak, kalitate-zuzendaritzak, etikan erreferentea den pertsonak, zerbitzuen ordezkariak, urritasuna duten pertsonen eta haien familien ordezkariak.
- EGTan parte hartuko duten pertsonak hautatzea. Ezinbestekoa da hizkuntza-eskakizunak betetzea (lehenengo deialdian lortzen ez bada, berriro deitu beharko da).
- Itxarote-zerrendan dauden pertsonen "poltsa" bat sortzea bajak daudenean, EGTa berritzea, etab.

▶▶▶ EGTak sortzea

- EGTa osatzen duten pertsonen oinarrizko prestakuntza bermatzea, 30 ordukoa etika aplikatuan, baldin eta ez badute.
- EGTaren prestakuntzaren berri ematea erakundeari, bere kanalen bidez.

5

BIBLIOGRAFIA

- Busquets, E. Ética en servicios de intervención social. En: *Bioètica & Debat*. Esplungues Llobregat: Institut Borja de Bioètica; 2013; 19 (69): p. 11-15.
- Comité de Ética de los Servicios Sociales de Cataluña (2011). Criterios para la constitución de los espacios de reflexión ética en servicios de intervención social. Generalitat de Catalunya, Departamento de Bienestar Social y Familia, Barcelona.
- Gracia D. Ética y calidad asistencial. En: AEPap ed. Curso de Actualización Pediatría 2008. Madrid: Exlibris Ediciones; 2008. p. 95-101.
- Plena inclusión (2006): Código ético. Plena inclusión, Madrid.
- Plena inclusión (2007): Calidad Plena. Plena inclusión, Madrid.
- Ramos, J., Román, B., Hernando, P. (2010) La ética en los servicios de atención a las personas con discapacidad intelectual severa. Cuadernos de la Fundació Victor Grifols i Lucas (21), Barcelona.
- Torres, M. Deliberación moral, procesos grupales y comunidades de práctica: cómo la psicología social y las comunidades de práctica pueden mejorar la toma de decisiones en bioética. En: *Dilemata. Revista Internacional de Éticas Aplicadas*; 2020.

