

FUNDACIÓ VIA-GUASP



Seu social: Barcelona.

Àmbit geogràfic: Autonòmic.

Forma jurídica: Fundació.

- 16 persones treballadores.
- 11 persones voluntàries.

Nombre actual de persones ateses

- 148 persones ateses a serveis a persones amb problemàtica de salut mental.

www.via-guasp.com

Breu història de l'organització

La Fundació Via-Guasp es creà l'any 1989 amb l'objectiu de defensar els drets i la dignitat de les persones amb problemàtiques de salut mental. Els seus fundadors van ser un grup de pares i mares preocupats pel futur dels seus fills, un cop ells faltessin. L'any 2004 es creà el Servei de tutela per fer front a aquesta situació; un servei que protegiria els drets personals i patrimonials de les persones ateses, seguint l'encàrrec judicial. L'any 2010 la Fundació ja assistia a 67 persones en aquells àmbits necessaris (mèdic, judicial, econòmic, etc.) i 10 anys després de la seva constitució, arribà a la xifra de 100 usuaris/es.

Més enllà d'aquest Servei, la Fundació ha promogut la creació d'altres centres, serveis i projectes, amb l'objectiu de millorar la situació de les persones amb diagnòstic de salut mental. En aquest sentit, el 2016 es fundà el Servei d'Oci i Lleure, el 2017 es promogué la creació del centre residencial La Ginesta i l'any 2018 es creà el Servei d'Atenció Psicològica. L'any 2021, a partir de la Llei 8/2021 -en virtut de la qual s'elimina la incapacitació i la tutela- passa a convertir-se en Fundació de suport, i el 2022 és reconeguda com a entitat proveïdora de la Xarxa Pública. L'any 2023 desenvolupa diferents projectes (Clau de pas, Sortim, Èticament) i arriba a la xifra de 150 persones assistides.

Missió

La missió de la Fundació Via-Guasp és la defensa dels drets i la dignitat de les persones amb diagnòstic en salut mental. I, molt especialment, el suport a la capacitat d'aquestes persones a través de les figures judicials existents. Així mateix, la visió consisteix a seguir millorant la qualitat de vida i la situació de les persones amb problemàtiques de salut mental, amb l'objectiu d'aconseguir una societat més inclusiva i fomentar el seu benestar biopsicosocial.

La Fundació disposa d'una sèrie de serveis i àrees que treballen conjuntament per desenvolupar aquesta missió i assolir l'objectiu general plantejat. Pel que fa als valors que defineixen l'entitat i la tasca del seu equip professional, trobem: professionalitat, proximitat, compromís, igualtat, innovació i transparència.

Descripció de l'activitat

La Fundació Via-Guasp és una fundació de suport, que atén persones amb problemàtica social derivada de trastorn mental, que requereixen assistència en un o més àmbits: mèdic, social, judicial, econòmic, etc. Per donar resposta a aquesta diversitat d'esferes, la Fundació compta amb un Servei d'Assistència (i vinculat al mateix: un Servei d'Assessorament i un Servei de Preassistència) i quatre àrees que treballen conjuntament:

Àrea Social: s'encarrega de l'atenció directa, l'acompanyament, la sol·licitud de prestacions, recerca de recursos...

Àrea Econòmica: confecció de pressupostos, gestió de béns, assegurances, subministraments, tràmits bancaris...

Àrea Jurídica: assessorament jurídic en procediments, presentació d'autoritacions i altres escrits al Jutjat, revisió de documentació legal...

Àrea Corporativa: confecció de protocols, documents de referència per l'equip, gestió de la qualitat, comunicació...

Més enllà d'aquest Servei, la Fundació promou la creació d'altres centres, serveis i projectes en benefici de les persones amb diagnòstic. És el cas del Servei d'Oci, el Servei d'Atenció Psicològica, o els projectes Clau de Pas o Èticament, implementats recentment.

DESCRIPCIÓ DE LA INICIATIVA PROPOSADA

ÈTICAMENT. PROJECTE D'INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA ÈTICA EN L'EQUIP DE LA FUNDACIÓ VIA-GUASP

Breu descripció

Èticament és un projecte desenvolupat per la Fundació Via-Guasp l'any 2023, però amb un impacte que va més enllà. L'objectiu general del projecte era introduir la reflexió ètica en el treball de l'equip, a la llum dels canvis de paradigma en l'atenció a les persones amb discapacitat, l'escàs recorregut de l'ètica aplicada en els Serveis Socials i la necessitat, detectada a l'entitat, de disposar d'espais de suport/reflexió i de definir uns principis bàsics d'intervenció, més enllà dels valors de la institució.

Per assolir aquest fi, el projecte ha inclòs l'elaboració d'un nou codi ètic i protocol d'actuació davant dilemes ètics, la realització d'una formació sobre ètica aplicada als SS i una altra sobre els nous documents de referència i, per últim, la creació d'un Espai de Reflexió Ètica, encarregat d'orientar l'equip en qüestions ètiques, revisar els documents elaborats i la seva implementació. Per tant, seguint les fases definides per Jesús Villar en «Alguns criteris per construir la cultura ètica de les organitzacions», s'ha:

- Definit una posició (Codi ètic).
- Traslladat la posició ètica al dia a dia (protocol d'actuació i formacions).
- Disposat d'un dispositiu de gestió efectiva de conflictes (ERESS).

Per desenvolupar tot plegat, el projecte ha integrat les següents activitats:

- Creació de la comissió i celebració de reunions de seguiment.
- Investigació, consulta i redacció dels documents de treball.
- Aportació de comentaris i esmenes.
- Formació sobre ètica aplicada i sobre els nous documents guia.
- Difusió del projecte i resultats.

Pel que fa al com, s'ha fet servir una metodologia participativa, en la que membres de l'equip i Patronat han pogut mostrar el seu punt de vista sobre qüestions ètiques i fer esmenes als documents. En l'Act. 2, s'ha fet servir una metodologia de treball científica, basada en la investigació mixta. Per últim, amb el projecte s'ha promogut l'ús del mètode deliberatiu per abordar, de forma conjunta, situacions complexes.

Aportació de valor de la iniciativa

El projecte ha permès fer present la dimensió i reflexió ètica en les intervencions socials, introduir el mètode deliberatiu en situacions de conflicte de valors, així com: la creació de documents guia per l'equip i d'un espai consultiu (ERESS). Aquest espai es troba en vies de formalització, però ja forma part de l'estructura de l'entitat. El projecte no pretenia només elaborar un nou codi ètic/protocol i fer una formació sobre aquests, sinó que -a partir d'aquesta necessitat- s'ha dut a terme un treball d'investigació sobre ètica als SS, s'ha obert la reflexió ètica en l'equip i se li ha ofert suport per l'abordatge de dilemes.

Tot plegat, seguint una metodologia participativa i un programa (fases, calendari) definits prèviament i una metodologia científica en la fase de diagnòstic i investigació. Pel que fa a la generalització, el projecte és perfectament replicable i s'ha promogut la seva extensió a partir de l'Act. 5: publicacions web, Instagram, difusió en espais de coordinació...

Necessitat a la que respon

En primer lloc, el projecte respon a la necessitat d'institucionalitzar l'ètica als SS. Si en l'àmbit sanitari la presència de comitès i la deliberació ètica té un cert recorregut, en els SS la seva presència encara és minoritària, tot i prendre decisions importants sobre la vida de tercers. Segons l'estudi, realitzat anys enrere per la Universitat de Navarra ("Cómo resuelven dilemas éticos los trabajadores sociales en España") hi ha un consens sobre la necessitat de l'ètica a la professió, però només el 7,5% reconeix tenir una metodologia ètica clara. Altres autors i institucions, com el Comitè d'Ètica dels SS de Catalunya, també assenyalen aquesta necessitat.

En segon lloc, la Fundació intervé en la vida de persones vulnerables, seguint la sentència judicial o document equivalent. Aquesta intervenció té implicacions jurídiques, però també ètiques: la responsabilitat assumida per l'equip exigeix disposar d'uns criteris que guiïn les intervencions i facilitin la resposta davant dilemes. El projecte respon aquesta exigència i alhora a la necessitat de:

Disposar d'uns documents de referència en ètica acords al nou paradigma d'atenció a la discapacitat i a les noves publicacions en ètica.

Continuar treballant el respecte a la voluntat. Tot i els bons resultats, el darrer Estudi de satisfacció sobre persones assistides (22-23) assenyalava aquest punt com aspecte a millorar.

Disposar d'espais de suport per a l'equip, seguint els comentaris de professionals en la darrera enquesta.

Principals objectius assolits

En la definició del projecte, per a cada objectiu general es varen establir una sèrie d'específics que garantien el seu compliment. A continuació es mostren els objectius assolits amb el projecte:

Objectiu 1: Introduir la perspectiva ètica en l'equip de treball de la Fundació Via-Guasp.

1.1. Disposar d'un codi ètic actualitzat per a tots els integrants de la Fundació Via-Guasp.

1.2. Disposar d'un protocol d'actuació actualitzat davant dilemes ètics per a l'equip tècnic.

1.3. Tenir un equip tècnic amb formació en ètica aplicada i en els nous documents de referència de l'entitat.

Objectiu 2: Millorar l'atenció a les persones ateses per la Fundació.

2.1. Millorar el respecte a la voluntat per part de l'equip professional.

Objectiu 3: Oferir espais de suport a treballadores/es per afrontar dilemes ètics.

3.1. Crear una comissió d'ètica per orientar l'equip en la resposta a dilemes ètics.

Objectiu 4: Promoure la presència de l'ètica aplicada en els serveis socials.

4.1. Difondre els resultats de la investigació sobre el paper de l'ètica en els serveis socials.

4.2. Difondre el projecte i els seus resultats a altres entitats del sector.

Principals resultats obtinguts

Els principals resultats obtinguts, per a cada un dels objectius específics, són:

- Resultat Objectiu 1.1: Disposició d'un Codi Ètic actualitzat i accessible per a tots els membres de la Fundació.
- Resultat Objectiu 1.2: Disposició d'un nou protocol d'actuació davant dilemes ètics, accessible en tot moment, amb les indicacions dels passos a seguir, resumits en un diagrama de decisions.
- Resultats Objectiu 1.3: Formació del 91% dels membres de l'Àrea Social en ètica aplicada als SS. I formació del 89% de la plantilla en els nous documents de referència.
- Resultats Objectiu 2.1: Tot i no poder avaluar quantitativament fins a disposar d'un nou estudi de satisfacció, l'avaluació qualitativa permet afirmar que hi ha una major consideració en l'equip de la dimensió ètica i del nou paradigma d'atenció a la discapacitat (que inclou el respecte a la voluntat).
- Resultat Objectiu 3.1: Disposició d'un espai de reflexió i orientació en qüestions ètiques, sota la forma d'ERESS. Aquest espai ja forma part de l'entitat i s'estan seguint els passos per formalitzar la seva constitució a través del Comitè d'Ètica dels SS de Catalunya.
- Resultats Objectiu 4.1 i 4.2: Realització d'una publicació a la web i tres publicacions a Instagram sobre el projecte. Difusió del projecte a través d'apartats en el Codi Ètic, la Memòria d'Activitats i dels espais de coordinació amb altres entitats. Gràcies a aquest treball, una altra entitat del sector està elaborant el seu Codi Ètic, seguint l'exemple del projecte.

Abast de l'experiència

El projecte ha estat rellevant, en la mesura que ha permès generar canvis en el Servei (nous documents de referència, formacions...). Ha estat innovador, en la mesura que ha incorporat una primera part d'investigació, ha estat desenvolupat pel mateix equip (investigacions i formacions fetes per un dels seus membres, esmenes als documents, etc.) i s'ha format a la plantilla (i no només als membres del futur ERESS).

Ha seguit un rigor metodològic, donat que es tractava d'un projecte a realitzar en un període de temps, seguint unes fases, organització i una metodologia definides prèviament. Ha generat un impacte més enllà de la seva duració (abast), en donar peu a un ERESS, que dona continuïtat al projecte. Ha assolit els objectius plantejats, en aconseguir totalment o parcialment els resultats esperats. Per últim, el projecte té potencial de transferència, en la mesura que és replicable en altres entitats del sector, perquè no requereix grans recursos ni professionals externs.

Persones implicades en l'experiència:

Treballadores: 15

Membres equips directius: 4



Principals factors clau d'èxit

El temps dedicat al projecte: sovint, les entitats del sector social han de fer front a una important càrrega assistencial que dificulta la deliberació, la creació d'espais de reflexió o la implementació de projectes com aquest. El fet que, amb el suport del Departament de Drets Socials, la persona responsable pogués dedicar unes hores a la setmana al projecte, ha permès comptar amb el temps i dedicació necessaris.

Rigor científic: la inclusió d'una fase (Act.2) d'investigació sobre la presència de l'ètica als SS i sobre els documents de referència, ha aportat rigor i solidesa al projecte. Així, els documents elaborats i les formacions fetes, han partit d'un coneixement de l'estat de la qüestió i de les principals institucions, guies, etc.

Autogestió: l'ús d'una metodologia participativa, en la que destinataris/es són alhora agents, ha promogut la implicació dels membres de l'entitat, evitant que el treball i els documents elaborats es convertissin en paper mullat. Doncs l'adquisició de coneixements i responsabilitats, és superior en una participació activa que en una recepció passiva de continguts.

Compromís: el compromís de l'equip professional (assistència a les formacions, participació, etc.) ha resultat cabdal per a l'èxit del projecte. Però també el compromís de Direcció i de Patronat, sense els quals no s'hagués pogut iniciar el projecte ni donar continuïtat a través de l'ERESS (en el que també participen).

Dificultats i reptes superats en el desenvolupament de la iniciativa

Els principals reptes han estat:

La dificultat per iniciar un projecte de revisió en profunditat dels documents de referència, les pràctiques, la resolució de dilemes, tenint en compte el temps disponible. La Fundació disposa d'una àrea encarregada de revisar plans, protocols, etc. però per obrir la reflexió ètica i assegurar la implantació dels documents, era necessari comptar amb major dedicació horària. Gràcies al suport del Departament, s'ha disposat d'aquesta dedicació.

Una segona dificultat ha estat la participació de l'equip. Tot i l'interès mostrat, el volum de feina esmentat dificultava la participació. Per aquest motiu, es van emprar les 2 formacions

(realitzades en horari, amb previsió i optant per la millor data) per tractar les qüestions relatives al projecte. Així mateix, s'organitzaren reunions amb Direcció i Patronat, per revisar el codi ètic, el funcionament del projecte, la constitució de l'ERESS, etc.

Un altre repte era ajustar la investigació, documents, formacions, a la realitat concreta de l'entitat, per evitar visions generals difícilment traduïbles. En aquest sentit, la investigació incloïa la revisió dels darrers estudis de satisfacció i les aportacions d'altres entitats de suport, el Codi Ètic definia uns compromisos i no només principis generals, el protocol d'actuació establia, de forma clara, els passos a seguir i la formació no només ha tractat la situació de l'ètica als SS sinó la realitat concreta de l'entitat i els nous documents guia.

Elements innovadors que aporta la iniciativa

Diferents entitats del sector han desenvolupat accions per tal d'introduir la cultura ètica en les seves institucions. Així mateix, la majoria d'entitats disposen d'un codi ètic i de protocols per afrontar situacions de conflicte de valors. En aquest sentit, a Catalunya hi ha més de 50 comitès o ERESS constituïts formalment. Això no obstant, a diferència d'altres projectes i entitats, des de la Fundació s'ha aprofitat una situació de necessitat, descrita anteriorment, per introduir la reflexió ètica en l'equip. La necessitat plantejada ha esdevingut així una oportunitat, no només de tenir un Codi Ètic i protocol actualitzats, sinó de disposar d'un equip preparat i amb recursos per afrontar situacions d'alta complexitat.

Un altre element diferencial ha estat la incorporació en el projecte d'una part d'investigació i recerca bibliogràfica, que ha permès fer formacions i elaborar documents adaptats al context i a les aportacions en ètica aplicada. Així mateix, en el Codi s'han inclòs una sèrie de recomanacions bibliogràfiques per aquelles persones interessades a aprofundir en qüestions ètiques. L'objectiu no era tenir un nou Codi Ètic sinó tenir un Codi actualitzat, basat en la realitat actual, que servís per a la pràctica diària i per a la resposta davant dilemes.

Aquesta investigació ha estat realitzada per un membre de l'equip, qui posteriorment s'ha encarregat de traslladar el coneixement obtingut a la resta. Per tant, seguint la metodologia participativa del projecte (un altre element innovador), s'ha dut a terme un procés intern -d'estudi, revisió i transformació- que ha donat peu a un procés extern: difusió de la iniciativa a altres entitats per a la seva rèplica.

Factors que permeten la transferència i replicabilitat:

La seva despesa reduïda, en comparació amb el cost d'elaborar un codi ètic, impartir formacions i assessorament per part d'una empresa externa. En l'ERESS s'obre la possibilitat de sol·licitar suport extern, però es tractaria d'una despesa puntual.

Aquest procés de treball i formació interna, al seu torn, afavoreix la implicació i l'impacte en les persones beneficiàries. D'aquesta forma s'unifiquen dues línies de treball, facilitant la seva implementació: introducció de la reflexió ètica en equips i disposició de documents guia útils per a la pràctica professional.

L'existència de guies, recomanacions i altres documents que orienten en la implementació de projectes d'ètica. Aquests documents es poden consultar fàcilment en la web del Comitè d'Ètica dels SS de Catalunya i de DIXIT. El Codi Ètic de Fundació també disposa d'un recull bibliogràfic que pot ser consultat, en qualsevol moment, per les entitats.

Els pocs recursos materials emprats per a l'execució del projecte. La majoria d'entitats ja disposen dels mitjans necessaris per realitzar una iniciativa semblant: ordinadors amb accés a internet, espai per a reunions, etc.

Fàcil adaptació de la metodologia i organització emprades (consistents en: formar un grup de treball, designar una persona per fer el diagnòstic de la situació, elaborar els nous documents de referència i traslladar tot plegat a l'equip, recollint les seves aportacions i creant un ERESS que doni continuïtat) a la realitat concreta de cada entitat.