

Seminari de Mesures Penals Alternatives. Conflictes ètics a la pràctica professional

L'ètica a la pràctica quotidiana

Jesús Vilar Martín, doctor en pedagogia, professor titular de la Facultat d'Educació Social i Treball Social Pere Tarrés (Universitat Ramon Llull)

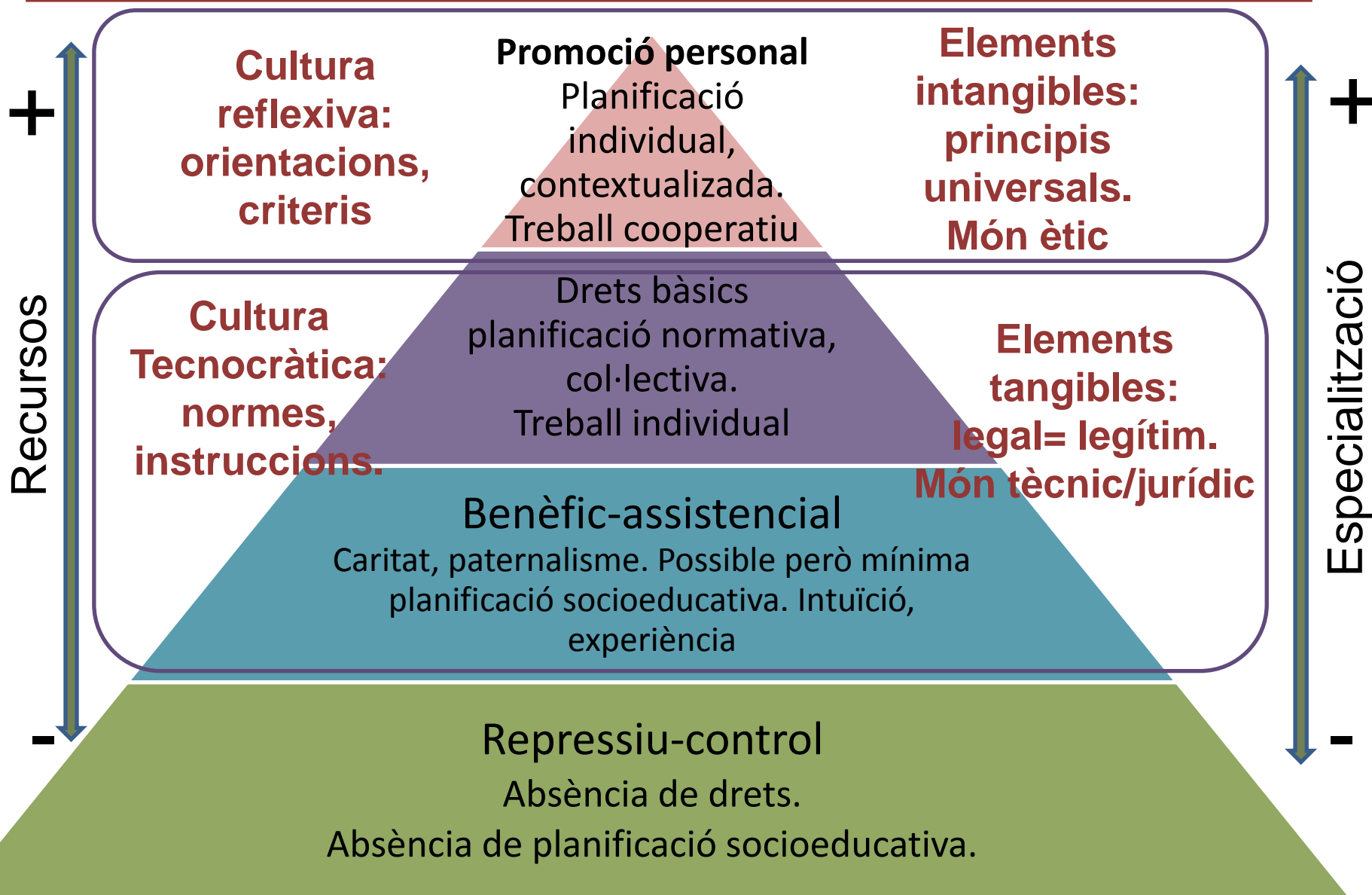
Barcelona, 2 de febrer de 2017



Avís legal

Aquesta obra està subjecta a una llicència Reconeixement 4.0 de Creative Commons. Se'n permet la reproducció, la distribució, la comunicació pública i la transformació per generar una obra derivada, sense cap restricció sempre que se'n citi l'autoria del material i el Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada (Departament de Justícia, Generalitat de Catalunya). La llicència completa es pot consultar a (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ca>).

De l'absència de drets i de planificació socioeducativa a l'atenció de les persones i el treball cooperatiu. Processos tècnics i ètics.



Mòn ètic, món jurídic, món tècnic

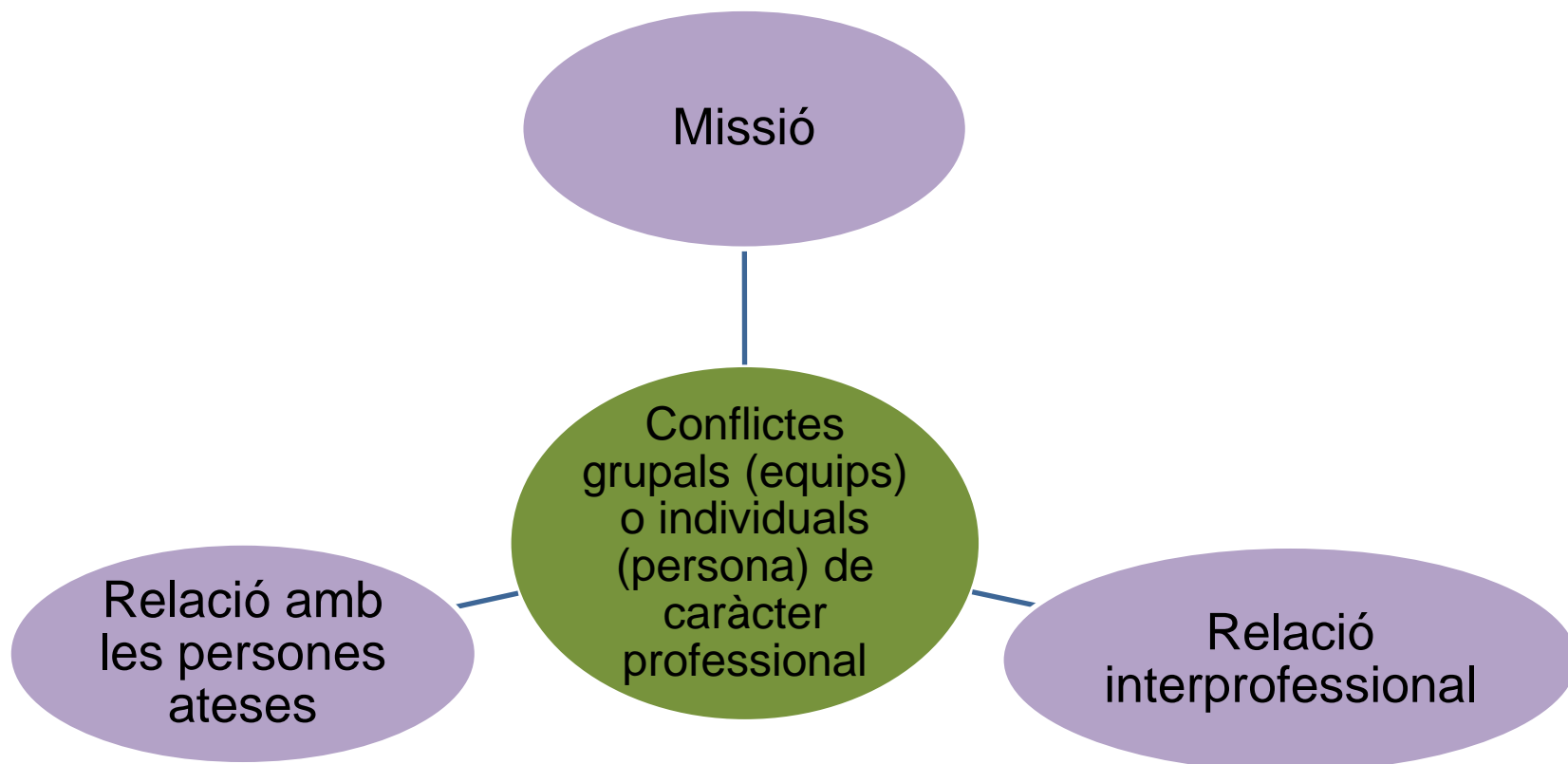
Ordre ètic	Ordre jurídic	Ordre tècnic
<ul style="list-style-type: none">• Es basa en principis de caràcter universal.	<ul style="list-style-type: none">• Es construeix a partir de principis.	<ul style="list-style-type: none">• S'inspira en el coneixement.
<ul style="list-style-type: none">• Comporta la definició d'ideals.	<ul style="list-style-type: none">• Comporta la definició de normes.	<ul style="list-style-type: none">• Comporta la definició de patrons d'actuació.
<ul style="list-style-type: none">• Implica justícia.	<ul style="list-style-type: none">• Implica legalitat i ordre.	<ul style="list-style-type: none">• Implica mètode i procés.
<ul style="list-style-type: none">• És un marc de referència amb vocació universalista i atemporal que cal contextualitzar.	<ul style="list-style-type: none">• És una concreció; suposa un reduccionisme local i una caducitat temporal.	<ul style="list-style-type: none">• És una estratègia d'intervenció definida en forma de protocols.
<ul style="list-style-type: none">• Caràcter orientatiu: autocontrol, llibertat	<ul style="list-style-type: none">• Caràcter imperatiu: heteronomia, obediència.	<ul style="list-style-type: none">• Caràcter regulador de la pràctica.

- L'espai ètic-moral no és reductible a l'espai jurídic ni a l'espai tècnic.
- El conflicte ètic apareix en els límits entre la legalitat i la tècnica.

Tres nivells de “problematicitat”

- Qüestions morals: valors centrals d'un projecte. Posicionament moral d'un equip, bel·ligerància. Inexistència de conflicte.
- Problemes morals: situacions de conflicte previsibles que tenen mecanismes de respostes preestablerts i estructurats (revisables). Actuació anticipada.
- Dilemes morals: situacions de conflicte no previstes que no tenen resposta prèvia. Acció reactiva. Estrès.
- **Hipòtesi de treball:**
 - ✓ Conèixer les fonts de conflicte permet anticipar-s'hi i construir criteris per prendre decisions més justes i imparcials (pas de “dilema moral” a “problema moral”).
 - ✓ Disposar d'un dispositiu de gestió dels dilemes permet abordar amb ordre la seva gestió per convertir-lo en una situació previsible (problema moral).
 - ✓ Tant l'anticipació com l'ús d'un mètode de gestió sistematitzat redueix l'estrès i assegura una resposta més justa i imparcial.

Principals fonts de conflictivitat moral (continguts de conflicte moral)



Elements aglutinadors dels conflictes ètics

Missió

- Oposició entre valors respecte d'un estament superior (*objecció, obediència*).
- Absència de transformació (*pèrdua de sentit de la tasca*)
- Efectes no desitjats (*maltractament institucional*)
- Implicació i sobreesforç (*esgotament i estrès*)

Relació amb la persona atesa

- Distància òptima (nivell d'implicació)
- Capacitat de contenció, seguretat
- Identificació o rebuig de la persona atesa
- Confidencialitat, encobriment
- Exercici de l'autoritat i respecte als drets bàsics: abús, tracte just (respecte de l'opinió, llibertat, directivitat...)
- Agressions cap al professional. *Violència rebuda*

Relació interprofessional

- Treball en equip: poca voluntat col·laborativa
- Irresponsabilitats cap a l'equip de treball
- Gestió de la informació: traspàs, confidencialitat...
- Encobriment/denúncia de males pràctiques. Falta de rigor
- Gestió del desacord valoratiu o teòric entre professionals
- Conflictes jeràrquics
- Dificultats relacionals: desconfiança, enveges, competitivitat ... (toxicitat)

Categorització de les formes de gestió

Gestió pública
sistematitzada

- Estructura explícita i sistematitzada per a la gestió de conflictes: comissió específica, protocols, ús de materials de referència externs, aprofitament d'experiències anteriors i ús de sistemes de seguiment

Gestió pública
semiestructurada

- Estructura implícita organitzada per a la gestió de conflictes, però no sistemàtica: en reunions ordinàries, absència de protocols, no utilització de materials externs, experiència personal no recollida de forma sistemàtica i absència de sistemes de seguiment

Gestió
personal/pública

- Inexistència de suports ni mètode institucional de gestió. Es resol com si fos un problema personal de caràcter privat però es consulta amb persones de l'equip amb qui hi ha bona relació personal

Gestió
personal/privada

- Inexistència de suports ni mètode institucional de gestió. Es resol com si fos un problema personal de caràcter privat. Es consulta amb amics, persones externes al lloc de treball (poden ser professionals)

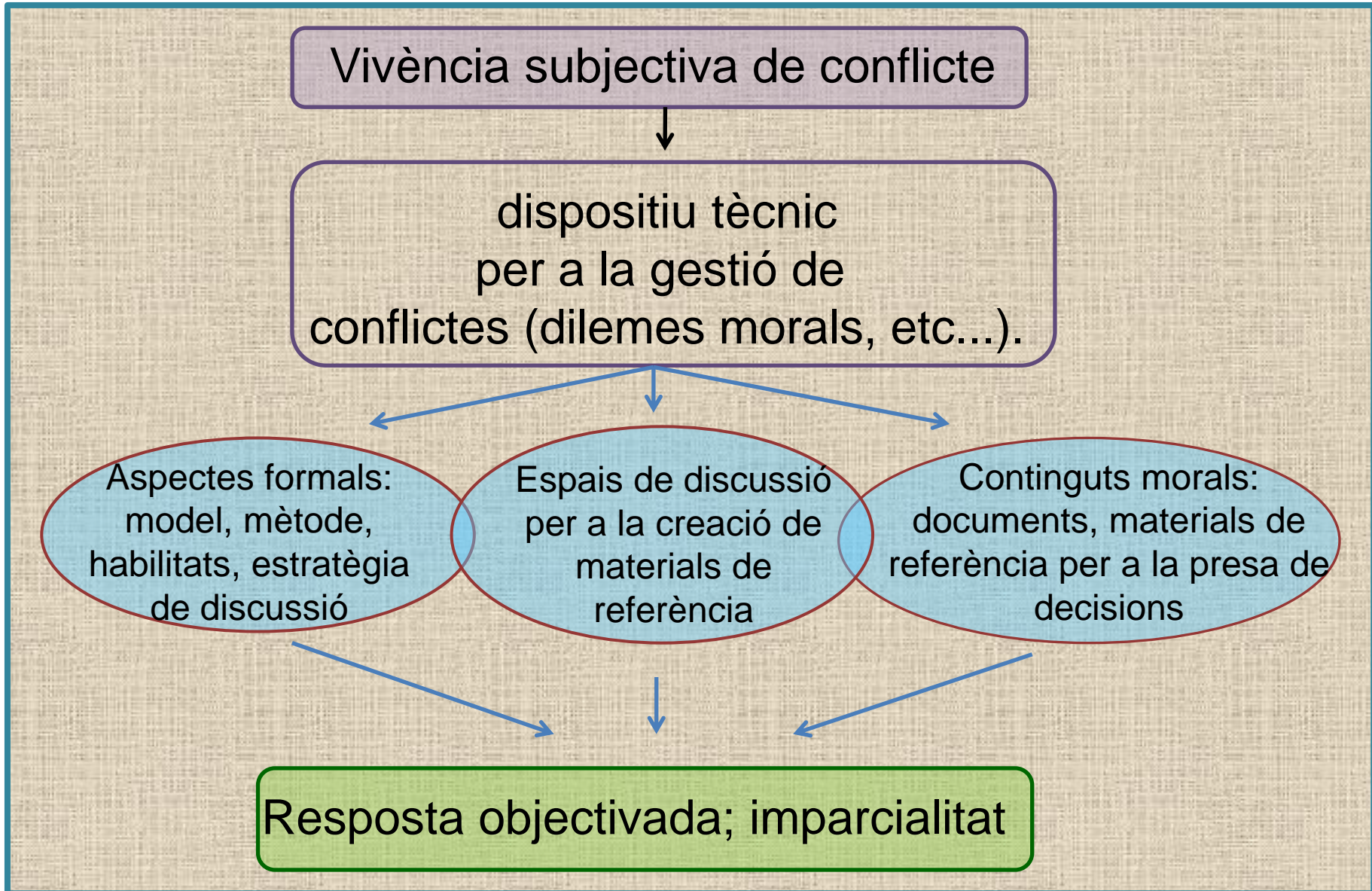
Inhibició. No
gestió

- No es vol veure el conflicte.
- Es demana una instrucció/ordre a una entitat o agent superior.

Primeres apreciacions sobre els processos de presa de decisions

- ✓ Es concep amb naturalitat que un conflicte ètic l'ha de resoldre la persona que l'experimenta com si fos un problema personal/privat.
- ✓ S'oblida que, més enllà de la pròpia consciència, en la professió es té responsabilitat sobre la persona atesa, els altres professionals, l'entitat contractadora, la professió de què es forma part, la societat.
- ✓ Té un pes notable la tradició professional on predomina el treball en solitari basat en la intuïció i l'experiència. En conseqüència, falten espais i dispositius de treball col·laboratiu, de recerca i de construcció conjunta.
- ✓ Hi ha sensibilitat i consciència moral però no estratègia per resoldre els conflictes de valor. L'exposició permanent a aquestes situacions altera la "salut moral" del professional (estrès).
- ✓ La dificultat en la presa de decisions provoca distància entre el pensament i l'acció: "allò que s'hauria de fer" (perspectiva postconvencional dels principis), "allò que toca fer" (perspectiva convencional de la llei), "allò que ens convé fer" (perspectiva preconvencional individualista).

Sistema orientador per a la gestió de conflictes de valor



Sistema orientador: nivells d'anàlisi

Context \ Discurs	Macrosistema: professió	Exosistema: Àmbit/sector professional	Mesosistema: Institució i entorn	Microsistema: Relació interpersonal
Identitari, ètic	1r nivell d'anàlisi: <i>consciència de professió</i>	2n nivell d'anàlisi: <i>consciència d'especialitat. Identificació de bones pràctiques i materials de referència</i>	3r nivell d'anàlisi: <i>consciència d'equip. Elaboració de l'experiència quotidiana</i>	4t nivell d'anàlisi: <i>autoconsciència. "Jo" professional</i>
Identitari, ètic, tècnic				
Identitari, ètic, tècnic, institucional	<i>Cercle hermeneütic: cultura professional Integració d'agents: Ciutadania, contractadors, persones ateses</i>		<i>Transdisciplinarietat per a la creació de coneixement i la gestió de conflictes (disciplines, professions...).</i>	<i>Espai de gestió de conflictes</i>
Identitari, ètic, tècnic, institucional, personal				

Materials normatius: guies de referència

	Orientatives	Jurídiques, legals	Òrgans consultius	
1r nivell anàlisi. Professió	Codi deontològic, funcions, declaracions universals	Constitució, marc legal general	Comitès d'ètica, comissions de reflexió, supervisió	
2n nivell anàlisi. Àmbit	Guies de <i>bones pràctiques</i> , <i>codis ètics</i>	Marc legal específic; reglaments, decrets		Còdi de conducta
3r nivell anàlisi. Institució	Experiència elaborada per un equip	Reglaments de règim interior, protocols		
4rt nivell anàlisi. "Jo".	Experiència elaborada per una persona; consciència individual.			

Fases del procés de treball

1. Identificació de situacions conflictives concretes dins de cadascuna de les tres fonts de conflictivitat moral
2. Propostes d'acció
3. Buidatges dels documents de referència:
 - Circular 2/2011 del Codi ètic dels professionals de l'execució penal a Catalunya
 - Recomanació CM/Rec(2012)5 del Comitè de Ministres als estats membres sobre el Codi ètic europeu per al personal penitenciari
 - Programa de Mesures Penals Alternatives (juliol 2014)
4. Elaboració d'un document marc de referència