

Guia de bones pràctiques per a una intervenció ètica en les mesures penals alternatives



Introducció

Aquesta guia de bones pràctiques que teniu a les mans sorgeix de la comunitat de pràctica de mesures penals alternatives (CoP MPA) del programa Compartim del Departament de Justícia, davant la necessitat d'abordar situacions de la pràctica diària dels delegats judicials en què les normes, els protocols i les instruccions són insuficients per donar una resposta tècnica adequada, justa i sobretot ètica.

El que pretén és ajudar-nos en la identificació dels conflictes de valor que sorgeixen i relacionar-los amb els principis de referència, els quals ens aporten criteris tècnics i també ètics per reflexionar i prendre les decisions més encertades.

L'objectiu també és construir una guia de bones pràctiques que permeti definir un tarannà compartit per tots els equips de treball, davant la seva tasca, i suggerir criteris d'actuació davant de situacions de conflicte de valor.

Entenem que el professional no és un agent acrític que es dedica a complir i fer complir instruccions d'una manera neutra. Per tant, la seva actuació està guiada per uns principis i uns criteris tècnics que el fan ser imparcial i objectiu, però no neutral.

Per assegurar un bon compliment de l'activitat, és imprescindible la regulació normativa de l'activitat amb protocols, reglaments, circulars i instruccions, però hi ha situacions en què aquestes normes i/o instruccions són insuficients per a donar la resposta tècnicament més adequada i èticament més justa. Aquestes són les situacions on el conflicte que es planteja és de caràcter ètic perquè es dona un conflicte de valor que no es pot resoldre des de la perspectiva normativa.



Marc teòric

Els conflictes de valor apareixen allà on l'obediència estricta a la llei o la norma no és possible o és insuficient perquè es tracta d'escenaris d'ambigüitat on aquests criteris normatius són interpretables i poden aplicar-se de múltiples maneres. El professional es veu en l'obligació de prendre decisions sobre com actuar sense vulnerar la norma.

La conseqüència més clara d'aquesta conflictivitat moral

és la reducció de l'eficàcia i de l'eficiència professional, que es manifesta de diverses maneres: desimplicació en el treball col·laboratiu; aparició de comportaments individualistes; distanciament de la missió i assumpció mecànica de respostes burocràtiques; presència d'actuacions que anteposen l'interès del professional en lloc del de la persona atesa; desànim, pèrdua de sentit davant la tasca, etc.

Definició i classificació dels principis de referència

Identifiquem els grans principis de referència que aporten criteris per reflexionar i prendre decisions davant situacions complexes, i integrem criteris ètics però també criteris tècnics.

Definim i ordenem els principis i criteris bàsics a partir de la classificació clàssica de l'informe Belmont (principis de la bioètica).

- **El principi d'autonomia.** Es considera la persona atesa com algú que té criteri i capacitat de prendre decisions raonades i amb llibertat.



- **El principi de beneficència.** Situa el professional en l'obligació de buscar sempre el major benefici per a la persona atesa entre les opcions o alternatives possibles davant d'un fet concret.



- **El principi de justícia.** Fa referència a la necessària equitat, objectivitat i imparcialitat del professional a l'hora de guiar les seves actuacions.



Aquests grans principis interactuen entre ells i no se'n pot considerar cap sense tenir en compte la presència dels altres.

Partirem d'aquests tres grans principis de referència per ordenar i definir els grans principis del col·lectiu professional.

Autonomia

- Principi de corresponsabilitat
- Principi d'intervenció mínima
- Responsabilització social
- Qualificació professional permanent

Beneficència

- Individualització de les respostes
- Avaluació i responsabilitat en la gestió
- Respecte a la diferència i la diversitat cultural

Justícia

- Igualtat davant la llei
- Respecte als drets i garanties (igualtat efectiva)
- Compromís i dedicació
- Equitat
- Transitorietat i temporalitat de la intervenció
- Cooperació en el compliment de la legalitat.
- Informació i transparència



Elements inclosos en el principi d'autonomia



- **Principi de coresponsabilitat**

Fa referència a l'equilibri entre la responsabilitat de cada persona pel que fa als seus actes i les corresponents conseqüències i la responsabilitat de la societat respecte de les persones infractores.



- **Principi d'intervenció mínima**

Intervenció que aconsegueix els objectius plantejats en el compliment de la mesura penal alternativa de la manera menys invasiva possible.



- **Responsabilització social**

Les intervencions han d'orientar-se cap a la responsabilització personal i la reintegració social. La participació de la comunitat en aquest procés ha de permetre que s'estableixin vincles reals amb la societat.



- **Qualificació professional permanent**

Promoure l'aprenentatge i la formació permanent dels professionals i fomentar la interiorització de les conductes i valors morals reconeguts socialment que s'emmarquen dins de l'ètica de la correcció.

Elements inclosos en el principi de beneficència



- **Individualització de les respostes**

Les intervencions, propostes i estratègies dels professionals s'han d'adequar a les necessitats que sorgeixin de la situació personal i social de cada cas.



- **Avaluació i responsabilitat en la gestió**

S'han d'utilitzar els mètodes de recollida d'informació que permetin prendre decisions des de l'objectivitat i la imparcialitat, fent l'esforç necessari per complir el seus deures i adoptar una autoreflexió crítica.



- **Respecte a la diferència i la diversitat cultural**

Actuar en ordre de la integració i respecte als diversos trets diferencials de l'individu.

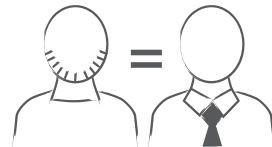


Elements inclosos en el principi de justícia



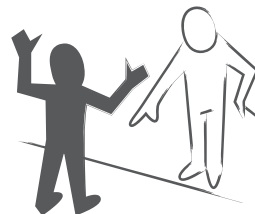
- **Igualtat davant la llei**

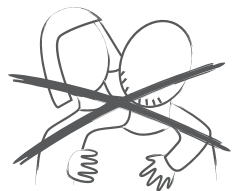
Mantenir el respecte i preservar la igualtat de tracte, tant entre iguals com entre superiors i subordinats.



- **Respecte als drets i garanties (igualtat efectiva)**

L'actuació dels professionals ha de preservar i respectar la intimitat i la privacitat de les persones i s'ha de dur a terme sota una estricta confidencialitat.





• **Compromís i dedicació**

Abstenir-se de conductes que puguin comprometre la seva independència, imparcialitat i objectivitat en l'exercici del servei públic encomanat per treballar amb rigor.



• **Equitat**

Instrument d'interpretació de les normes i disposicions quan la seva aplicació produeixi conseqüències injustes, contràries a l'esperit de la llei o desproporcionades.



• **Transitorietat i temporalitat de la intervenció**

Els objectius i estratègies de la intervenció s'han d'establir tenint en compte la limitació temporal de la mesura judicial.



• **Cooperació en el compliment de la legalitat**

Posar en coneixement del seu superior o autoritat competent qualsevol fet, anomalia o actes dels quals tinguin coneixement i que puguin perjudicar les administracions o constituir un delicte, dany, lesió o violació de qualsevol de les disposicions contingudes en aquest codi (males pràctiques).



• **Informació i transparència**

Fonamentar la informació que utilitzem en evidències i consideracions objectives destinades cap al bé comú.

Recomanacions tècniques

És necessari conèixer les situacions més freqüents que generen conflictes de valor en els professionals per a poder establir recomanacions i evitar actuar de manera improvisada i reactiva.

Les recomanacions s'organitzen en tres grans blocs: els conflictes en relació amb la missió o l'encàrrec institucional, els conflictes amb les persones ateses i els conflictes en la relació interprofessional.



Conflictes amb la missió

Conflictes ètics relacionats amb la missió des del punt de vista dels diferents perfils professionals

- **Oposició entre valors respecte d'un estament superior. Conflictes jeràrquics (objecció, obediència)**

El sistema de valors del professional entra en confrontació amb els valors d'un encàrrec de caràcter imperatiu. L'obediència comporta el malestar de traïr la pròpia consciència, però la desobediència pot tenir conseqüències laborals greus.

- **Absència de transformació i límits en l'encàrrec (pèrdua de sentit de la tasca)**

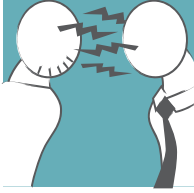
El professional té la sensació que l'esforç realitzat en el seu treball és inútil, no s'acosta a l'ideal del que, per aquesta persona, seria el resultat òptim de la seva activitat.

- **Efectes no desitjats (maltractament institucional)**

El professional té consciència d'estar fent la seva feina de manera correcta, però a la vegada veu que l'efecte del seu esforç queda diluït en una maquinària molt més gran i molt més potent que inutilitza aquests esforços i en si mateixa és maltractadora.

- **Implicació i sobreesforç (esgotament i estrès)**

El professional veu que la seva tasca dona resultats positius, però és conscient que per obtenir aquests resultats ha de suplir amb un clar sobreesforç personal l'absència de mitjans i/o recursos laborals.



Conflictes amb les persones ateses

Les persones que atenem són dones i homes a partir dels 18 anys per ser aquesta la majoria d'edat. Són de diversa procedència social i amb característiques psicològiques diferents.

- **Distància òptima (nivell d'implicació)**

Tot el conjunt de dificultats que té el professional per definir la seva posició amb relació a la persona atesa.

- **Identificació o rebuig**

Situacions en què el professional no ha sabut trobar la distància òptima en la relació amb la persona atesa i/o està emocionalment afectat pel cas que tracta, per excés de proximitat o per un clar rebuig i impossibilitat d'actuar des de la imparcialitat.

- **Confidencialitat, encobriment**

Conjunt de situacions en què el professional rep informació de la persona atesa i es debat entre el deure a la confidencialitat i l'obligació d'informar de les dades obtingudes.

- **Exercici de l'autoritat: abús, tracte just...**

Conjunt de situacions en què el professional ha de definir com es concreta la idea de respecte a la persona atesa.

- **Respecte als drets bàsics**

El professional pot percebre que en el seu context de treball hi ha una clara vulneració de drets fonamentals de la persona atesa i ha de decidir entre formar-ne part, mantenir-se al marge o denunciar-ho.

- **Agressions cap al professional. Violència rebuda**

Nivell de violència que el professional ha de rebre en el seu lloc de treball per part de les persones que atén diàriament.

Conflictes en la relació interprofessional



Aquella que s'estableix com a producte de la interacció entre diferents professionals, essent aquesta simètrica. Ambdós actors presentaran el mateix poder en la interacció.

Conflictes interprofessionals entre el personal tècnic

- **Dificultats en el treball en equip i poca voluntat col·laborativa**

Situacions en què el treball col·laboratiu no és possible perquè hi ha persones de l'equip que prefereixen treballar individualment i dificulten els processos de construcció conjunta.

- **Irresponsabilitats cap a l'equip de treball**

Situacions en què el professional percep que hi ha persones del seu equip poc rigoroses en el compliment de les seves funcions i deures cap al conjunt de professionals del qual formen part.

- **Gestió de la informació: maneres de traspàs**

Situacions on es detecta falta de rigor a l'hora de traspasar entre companys dades d'un cas. Gestions de la informació poc igualitàries per part de coordinació amb l'equip.

- **Encobriment/denúncia de males pràctiques. Rigor**

Conjunt de situacions en què el professional és conscient que algunes persones del seu equip no compleixen amb les tasques implícites en la seva funció i hi ha una clara falta de rigor en el treball.

- **Conflictes jeràrquics**

Situacions en què el professional es veu obligat a seguir les instruccions d'un superior només pel fet de ser-ho, encara que no hi hagi arguments o que aquests no tinguin consistència.

Conflictes interprofessionals amb entitats

- **Manca de col·laboració**

Poca relació col·laborativa de les entitats i altres professionals amb els que tenim contacte.

- **Irresponsabilitats per part de les persones penades en el lloc de compliment**

Manca de traspàs d'informació per part de l'entitat en els casos en els que la persona penada no compleix amb els seus deures i obligacions.

- **Confidencialitat de dades**

El professional sent que està fent un ús inadequat de la informació d'un cas.

- **Falta de rigor de les entitats**

L'entitat no porta un control rigorós de la persona vinculada.

- **Desacord valoratiu entre professionals**

Situacions on es produeix un conflicte d'interessos o de criteris entre l'entitat i el personal tècnic.

Conflictes interprofessionals amb organismes judicials

- **Mancances en la gestió de la informació**

Casos en què els organismes judicials tenen una manca d'informació de la realitat que està vivint el penat o del tipus i quantitat de mesures que té i que està complint.

- **Confidencialitat de dades**

Situacions en les que dubtem de la informació a proporcionar als organismes judicials per tal d'assegurar la confidencialitat de dades.

- **Informacions als òrgans judicials**

Situacions on sorgeixen dubtes sobre com informar els jutjats perquè la informació facilitada no vagi en detriment de la persona condemnada.

- **Coordinació amb els jutjats**

Situacions en què es realitzen comunicacions amb els jutjats, malgrat no responen a les propostes realitzades.



Recomanacions finals

Quan no es disposi de respostes davant d'un conflicte de valor, almenys cal disposar d'una estratègia pel seu abordatge. Apuntem algunes recomanacions que incideixen precisament en el procediment de gestió.

Primera constatació: sempre hi ha una vivència subjectiva de conflicte, però això no suposa que s'hagi de resoldre com si fos un problema personal o privat. Aquesta forma de gestió, molt predominant en el camp socioeducatiu, és perjudicial tant pel professional, que està sotmès a un nivell de pressió alt que pot provocar estrès, com per la persona atesa, que pot rebre una resposta poc reflexionada, fruit de la tensió del moment.

La gestió dels conflictes de valor, la construcció de respostes el més justes i estructurades possible, passa pel treball cooperatiu i en equip. Aquests valors són fonamentals perquè es tracta de construir la resposta més adequada entre diverses alternatives, on totes tenen aspectes positius i aspectes negatius.

Són també imprescindibles totes aquelles actituds que tenen a veure amb la voluntat de transparència en el tractament de la informació, així com un rigorós sentit del deure professional i un criteri de servei que respon a les responsabilitats adquirides de caràcter organitzacional.

Bibliografia

Podeu consultar tota la bibliografia en el document complet que ha servit de base per elaborar aquesta Guia, *Recomanacions per una intervenció ètica en el camp de les mesures penals alternatives*, i que trobareu en la pàgina de la CoP MPA: <http://bit.ly/CoPMPA>.

Autors

Laura Sánchez (delegada de mesures penals alternatives), Mercè Sanchis (coordinadora de mesures penals alternatives) i Jesús Vilar Martín (professor a la Facultat d'Educació Social i Treball Social Pere Tarrés)

Agraïments

Als membres de la comunitat de pràctica que van creure que l'ètica era important i van decidir engegar aquesta aventura.

Un agraïment especial a Pius Fransoy, per la seva il·lusió i per contagiar-la.

A Jesús Vilar Martín per orientar-nos i ser el nostre guia en aquest treball.

I a tots els i les professionals de l'Àrea d'MPA pel seu suport incondicional.

Programa Compartim de gestió del coneixement del Departament de Justícia
Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada
Comunitat Mesures penals alternatives



Avis 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 el titular dels drets (Generalitat de Catalunya. Departament de Justícia). La llicència completa es pot consultar a <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ca>

© Generalitat de Catalunya
Departament de Justícia
<http://justicia.gencat.cat>

Primera edició: juliol de 2017
Tiratge: 300 exemplars
Reproducció: Broccoli Online & Offline, SL
Dipòsit legal: B 23543-2017

