

2005

Las valoraciones fundantes de los códigos de ética nacionales y regionales del trabajo social

Paglione, María Victoria

<http://kimelu.mdp.edu.ar/xmlui/handle/123456789/622>

Downloaded from DSpace Repository, DSpace Institution's institutional repository

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y SERVICIO SOCIAL
DEPARTAMENTO DE SERVICIO SOCIAL

TESIS FINAL

TEMA: " LAS VALORACIONES FUNDANTES DE LOS CODIGOS DE
ETICA NACIONALES Y REGIONALES DEL TRABAJO SOCIAL "

CARRERA: LIC. EN SERVICIO SOCIAL

ALUMNA: PAGLIONE MARIA VICTORIA

MATRICULA: 4877/98

DIRECTOR DE TESIS: DR. CECCHETTO, SERGIO

CODIRECTOR DE TESIS: LIC. MESCHINI, PAULA

FECHA DE ENTREGA: 17/02/05



AGRADECIMIENTOS

Agradezco al director de tesis Dr. Sergio Cecchetto y al codirector Lic. Paula Meschini por haberme orientado, guiado, por la motivación y el incentivo transmitido durante el proceso de esta investigación.

A Cesar Berrantes, Trabajador Social de Venezuela, por brindarme información, por preocuparse y por contactarme con gente de toda Latinoamérica quienes colaboraron enviándome libros, documentos necesarios para poder llevar a cabo este trabajo.

A mi familia por apoyarme y estar siempre conmigo en todas las etapas de la carrera. Y por ultimo a mis compañeros y amigos de facultad por haber compartido todos estos años conmigo intercambiando experiencia sumamente enriquecedoras.

INTRODUCCION

INTRODUCCION

Esta investigación esta centrada en los Códigos Deontológicos del Trabajo Social y, de manera indirecta, sobre el perfil profesional que tales documentos suponen y delinear. El relevamiento y la interpretación del aparato documental Nacional y regional, permitirá analizar el estado de la cuestión y explicitar aquellos núcleos éticamente significativos dentro de este ámbito , los cuales rigen las relaciones entre expertos, entre expertos y beneficiarios, y entre expertos e instituciones.

OBJETIVOS GENERALES:

- 1.-Analizar los principios y valoraciones fundantes en los Códigos de Ética de Trabajo Social tanto a nivel de distintas naciones como regiones..
- 2.- Reconocer desde una óptica crítico - constructiva los principios éticos que orientan la acción profesional en los diferentes campos básicos de actuación (salud, justicia, acción social y educación) .

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Comparar las valoraciones fundantes en los Códigos de Ética Nacionales y Regionales del Trabajo Social y determinar su pertenencia al campo profesional tratado, señalando semejanzas y diferencias según los ámbitos culturales e ideológicos que les dieron origen.

- Socializar los aportes y lineamientos resultantes del estudio realizado.
- Apoyar a distintas instituciones en el desarrollo de sus programas docentes (Universidad Nacional de Mar del Plata, Colegios de profesionales de Trabajo Social, etc.)

HIPÓTESIS:

A pesar que los estudios de carácter descriptivo no suelen declarar hipótesis, en el sentido fuerte del término, alienta este trabajo la sospecha de que los diferentes Códigos de Ética de Trabajo Social exhiben marcadas diferencias entre sí, provocadas por los medios históricos, culturales y sociales en los cuales nacieron, y que tales variaciones se expresan luego en el perfil profesional del Servicio Social buscado.

FUENTES DE DATOS A EMPLEAR:

- Código Internacional de Ética Profesional para el Trabajo Social 1996-1994
- Código Deontológico de TS. España -1999
- Principios Éticos y Políticos para Las Organizaciones Profesionales de Trabajo Social del MERCOSUR -2000
- Código de Ética de TS. Brasil -1993
- Código de Ética de T.S. Uruguay- 2000
- Código de Ética de TS. Colombia-1967
- Código de Ética de TS. Costa Rica-1998
- Código de Ética Profesional. Chile-1959
- Código de Ética profesional. Estados Unidos-1960
- Código de Ética de TS. México-1975
- Código de Ética de TS .Panamá-1960
- Código de Ética de TS .Perú 1966

- Código de Ética de TS. Puerto Rico-1963
- Código de Deontología. Bélgica- 1968
- Código de Deontología. Francia-1950
- Código de Ética de TS. Noruega-1969
- Código de Ética de TS. Filipinas-1972
- Código de Ética Profesional. Singapur
- Código de Ética de TS Negros. Sud-África
- Código de Ética de TS Blancos. Sud-África
- Código de Ética Profesional. Australia-1966

PROBABLE APORTE DE LOS RESULTADOS.

La investigación propuesta aportará un significativo cúmulo de información relacionada con la ética y las valoraciones insertas en los Códigos Deontológicos Nacionales y Regionales de Trabajo Social. Asimismo se recomendarán criterios sustantivos y procedimentales en relación a la actuación ética del profesional de Servicio Social. Se socializarán los modelos teóricos resultantes en las diversas instituciones educativas, de justicia y de salud.

IMPACTO DE LOS RESULTADOS

Científico: Contribuirá a la revisión y enriquecimiento de paradigmas en Trabajo Social y , en particular, en el ámbito de la ética profesional .

Transferencia: Los resultados del estudio se integrarán a una reforma (en curso) sobre el plan curricular de la carrera de Trabajo Social y, asimismo, se socializarán dentro los planes educativos de los Colegios profesionales y de la UNMDP .

Educativo: Se prevé aportar los avances así como resultados de esta investigación exploratoria descriptiva a la Cátedra de Supervisión en Servicio Social a partir de la confección de una ficha de Cátedra en colaboración con las docentes de la misma a fin que pueda ser utilizada en la formación del grado de la Licenciatura en Servicio Social.

MARCO TEORICO

La ética y la deontología tienen por objeto a la moral, es decir, al conjunto de creencias y valoraciones vigentes en una sociedad. La ética consiste en una reflexión filosófica sobre la moral, en una tematización del *ethos*, la deontología -basándose en algunas de sus conclusiones-, propone establecer las normas y reglas que deben regir la conducta profesional de un sector gremial. Dentro de ella podemos distinguir al menos tres niveles:

- las normas que regulan las relaciones entre pares (etiqueta)
- las normas que regulan las relaciones del profesional con el usuario
- y las normas que rigen las relaciones entre profesional e instituciones.

La preocupación ética de los trabajadores sociales no nació con los Códigos Deontológicos cristalizados, sino que éstos fueron la síntesis normativa de preocupaciones muy anteriores. La profesión, cercana a los 150 años de existencia, alcanzó un alto nivel de estabilidad y de organización mediante la ordenación sistemática de principios, normas y reglas establecidas por el grupo profesional para su desempeño laboral. Con el fin de regular y dirigir la conducta moral de todos los Trabajadores Sociales, aparecieron hacia mediados del siglo XX Códigos Éticos específicos de alcance Nacional. El origen de los mismos coinciden con el proceso de Reconceptualización impulsado en Latinoamérica, cuyo objetivo fue buscar nuevas formas de acción social a través de un replanteo de las bases filosóficas, ideológicas, teóricas y metodológicas del Trabajo Social acorde al nuevo contexto histórico que se estaba desarrollando en el mundo producto de los cambios surgidos a partir de la primer etapa de la globalización. Sin embargo, este proceso latinoamericano fue interrumpido por los gobiernos autoritarios- militares y hasta la última década del siglo XX no se continuó.

Promediando el siglo, despuntaron nuevas iniciativas tendientes a establecer Códigos Éticos de alcance Regional e Internacional mediante el análisis de las estructuras políticas, económicas, sociales y culturales ahora de la etapa superior del capitalismo, aunque en diferentes países

del mundo aún no han sido objeto de revisiones y modificaciones las bases éticas del Trabajo Social.

A pesar de que estos Códigos modernos mantienen un fuerte aire familiar por haber sido concebidos en un mismo momento histórico, y que desde una primera lectura aparecen como similares, luego de un examen más minucioso puede determinarse que existen diferencias a partir de considerar algunos elementos contextuales vinculados a las diferentes creencias e ideologías de las distintas prácticas sociales que los valdan. Estas diferencias sociales y culturales están ordenadas en atención a distintos perfiles desarrollados para los profesionales del área, de acuerdo con la manera en que cada sociedad, estado-nación los haya previsto y/o formulado. Es nuestro interés en esta investigación tratar de sacar a la luz estos elementos fundantes de los Códigos deontológico nacionales y regionales para conocer cómo se han ido estableciendo los modos éticos de actuar para el gremio de los Trabajadores Sociales, y cuál es en cada caso el haz de principios éticos compartidos.

Este tipo de investigación ha sido muy poco frecuentado por los estudiosos centro y sudamericanos, y la poca atención que ha recibido por parte de los investigadores anglosajones (Estados Unidos, Australia, Inglaterra) se debe en gran medida a la vigencia plena de principios éticos de corte religioso-comunitario dentro de esa cultura. Un antecedente del estudio de los Códigos Deontológico de los profesionales de Trabajo Social lo ha desarrollado en 1978 la autora Laura Grazziosi, es por ello que uno de los objetivos de esta investigación es lograr actualizarlo. Una revisión del problema desde nuestras coordenadas geográfico-culturales puede servir para explicitar los principios éticos profesionales orientados a los diversos campos de intervención del Trabajador Social, para luego proponerlos como estrategia de abordaje y guía de la conducta moral-profesional comprometida.

METODOLOGIA

La investigación se basa en un diseño de tipo descriptivo- explicativo. En la primer etapa de carácter heurístico, se recopiló el material bibliográfico pertinente sobre el tema, las normativas y recomendaciones existentes en el área, apelando a distintos servicios de información científico-técnica

(rastreo computarizados, registros, etc.) y a distintas bibliotecas. Para su lectura dirigida se apeló a una metodología de análisis de paradigmas.

El segundo momento, consistió en la etapa hermenéutica, se interpretaron los textos relevantes a la luz de categorías-guías ,a fin de sistematizar el material en función de los objetivos propuestos. Ello sin desmedro de la tradicional instrumentación de las fuentes y del método sistemático de rastreo categorial.

Estas técnicas permitieron, luego de un adecuado procesamiento comparativo, realizar un análisis crítico. Ello nos habilitó para extraer datos y elaborar nuestras conclusiones.

DESARROLLO

ANALISIS COMPARATIVO DE LOS CODIGOS ETICOS

Se realizó un análisis comparativo de los 21 Códigos Éticos de Trabajo Social Nacionales y Regionales de los diferentes continentes del mundo.

Algunos de ellos sobrepasan los 50 años de existencia ,y otros son muy recientes como el de la FITS, España, Costa Rica, Uruguay, Brasil y el MERCOSUR.

En cuanto a la estructura de los Códigos, unos están divididos en capítulos o partes donde desarrollan subtemas como " la relación con el usuario", "la relación con la institución", "el secreto profesional", etc, y otros son muy breves pues solamente se expresan normas. Hay quienes adoptan la fórmula de "declaración", de "credo" y "compromiso" ,o de " juramento".

En ciertos casos el Código de Ética está precedido por un preámbulo o introducción donde se expresan los principios fundamentales y su redacción posee un estilo normativo, reglamentario ,claro y conciso.

En este análisis comparativo de los Códigos Éticos Nacionales y Regionales se clasificará en primer lugar los temas o tópicos que figuran en al mayor parte de los Códigos Éticos y son compartidos por todos ellos y en segundo término se consagrarán los temas particulares o menos corrientes, hecho que determina su originalidad.

**I. TÓPICOS O TEMAS COMUNES A LA MAYOR PARTE
DE LOS CÓDIGOS DEONTOLÓGICOS DEL SERVICIO SOCIAL**

A. RESPECTO DE LOS FINES DE LA PROFESIÓN	
<p>1-El bienestar del individuo y/o del grupo.</p> <p>AUSTRALIA CHILE COLOMBIA COSTA RICA FILIPINAS PANAMA PUERTO RICO SINGAPUR SUD AFRICA NEGROS USA</p>	<p>3- Desarrollo de las potencias humanas.</p> <p>BELGICA NORUEGA FILIPINAS SUD AFRICA NEGROS SUD AFRICA BLANCOS</p> <p>4- Satisfacción de las necesidades humanas.</p> <p>CHILE MEXICO PUERTO RICO</p>
<p>2- Mejoramiento de las condiciones sociales</p> <p>USA AUSTRALIA FITS PUERTO RICO SINGAPUR</p>	<p>5- Promover la justicia social</p> <p>FILIPINAS</p>

URUGUAY

B. RESPECTO DE LOS CLIENTES O USUARIOS

1- Respeto a la dignidad de todo ser humano	
AUSTRALIA BELGICA CHILE COLOMBIA COSTA RICA FILIPINAS FRANCIA PERU PUERTO RICO SINGAPUR SUD AFRICA BLANCOS SUD AFRICA NEGROS USA	NORUEGA PANAMA PERU PUERTO RICO SINGAPUR SUD AFRICA BLANCOS SUD AFRICA NEGROS URUGUAY USA
2- Respeto al derecho de autodeterminación	5- Respeto a la intimidad y derechos individuales
	AUSTRALIA BELGICA COSTA RICA ESPAÑA FILIPINAS

AUSTRALIA
BELGICA
COSTA RICA
FILIPINAS
FITS ESPAÑA
MERCOSUR
NORUEGA
PANAMA
PERU
SINGAPUR
SUD AFRICA BLANCOS
SUD AFRICA NEGROS

**3- Respeto a las opiniones filosoficas,políticas
y a las creencias religiosas**

AUSTRALIA
BELGICA
CHILE
COSTA RICA
ESPAÑA
FILIPINAS
FITS
FRANCIA
NORUEGA
PANAMA

FITS
FRANCIA
PERU
PUERTO RICO
SINGAPUR
SUD AFRICA BLANCOS
USA

6- Obligación de prestar un servicio eficiente

AUSTRALIA
CHILE
COLOMBIA
ESPAÑA
FILIPINAS
FITS
FRANCIA
NORUEGA
PUERTO RICO
SINGAPUR
SUD AFRICA BALNCOS
SUD AFRICA NEGRA
USA

7- No actuar sin el consentimiento

PERU SINGAPUR	del cliente.
4- Respeto al secreto profesional	BELGICA BRASIL ESPAÑA FITS FRANCIA NORUEGA PERU URUGUAY
AUSTRALIA BELGICA BRASIL CHILE COLOMBIA COSTA RICA ESPAÑA FITS FRANCIA MEXICO	

C- RESPECTO DE LOS COLEGAS Y SUPERVISORES

1- Deber de prestar colaboración y apoyo	3- Abstenerse de ocupar empleos vacantes por
--	--

mutuo

BELGICA
BRASIL
CHILE
COLOMBIA
ESPAÑA
FITS
FRANCIA
NORUEGA
PANAMA
PERU
SUD AFRICA BLANCOS
SUD AFRICA NEGROS
URUGUAY

**2- Respeto a sus criterios y puntos de vista.
Evitar críticas indebidas.**

AUSTRALIA
BELGICA
BRASIL
CHILE
COLOMBIA
COSTA RICA
FRANCIA

cuestiones de ética.

COLOMBIA
PERU
URUGUAY

**4- Sobre críticas o denuncias de conductas
no éticas.**

AUSTRALIA
BELGICA
BRASIL
CHILE
COLOMBIA
COSTA RICA
ESPAÑA
FITS
FRANCIA
NORUEGA
PUERTO RICO
SINGAPUR
URUGUAY
USA PERU

NORUEGA PERU PUERTO RICO SINGAPUR URUGUAY USA	
--	--

D. RESPECTO DE SI MISMO COMO PROFESIONAL

<p>1- Mantener una vida personal honorable</p> <p>CHILE FILIPINAS MEXICO PANAMA PERU PUERTO RICO SINGAPUR</p>	<p>AUSTRALIA SUD AFRICA NEGROS SUD AFRICA BLANCOS</p> <p>2- Mantener siempre una actitud cordial, confiable y de ayuda al usuario.</p> <p>CHILE FRANCIA PERU</p>
--	---

E. RESPECTO DE LA PROFESION

1. Deber de apoyo y defensa de la profesión.

URUGUAY
AUSTRALIA
CHILE
COLOMBIA
ESPAÑA
FILIPINAS
FITS
FRANCIA
MEXICO
NORUEGA
PANAMA
PERU
PUERTO RICO
SINGAPUR

2. Deber de contribuir al adelanto y perfeccionamiento de la profesión.

AUSTRALIA
COLOMBIA
ESPAÑA
FITS
FRANCIA

3. Sobre la educación profesional como requisito indispensable

COLOMBIA
NORUEGA
PUERTO RICO
URUGUAY
USA

4. Responsabilidad profesional por encima de la consideración personal.

AUSTRALIA
COLOMBIA
FITS
MEXICO
PANAMA
PERU
SINGAPUR
SUD AFRICA NEGROS
USA

5. Adhesión y apoyo a las asociaciones profesionales.

<p>MERCOSUR NORUEGA PANAMA PERU PUERTO RICO SINGAPUR URUGUAY USA</p>	<p>BELGICA COLOMBIA PERU PUERTO RICO</p> <p>6. No hacer propaganda y/o-competencia.</p> <p>CHILE FRANCIA NORUEGA PERU SINGAPUR</p>
---	---

F. RESPECTO DE OTRAS PROFESIONES

<p>1. Deber de respetar y colaborar con otros profesionales.</p> <p>AUSTRALIA CHILE NORUEGA PERU PUERTO RICO SUD AFRICA BLANCOS</p>	<p>BRASIL COSTA RICA ESPAÑA FITS URUGUAY</p>
--	--

SUD AFRICA NEGROS

G. RESPECTO DE LA INSTITUCIÓN

1-Obligación de colaborar con los fines de la institución.

AUSTRALIA
BELGICA
CHILE
COLOMBIA
ESPAÑA
FITS
FRANCIA
MEXICO
NORUEGA
PANAMA
PERU
PUERTO RICO

2. Deber de hacer respetar las normas de ética profesional.

AUSTRALIA
BELGICA
BRASIL
COLOMBIA

4. Obligación de distinguir entre los demás si se actúa o habla por cuenta propia, o representando a una institución o asociación.

AUSTRALIA
FITS
NORUEGA
PUERTO RICO
SINGAPUR
USA

5. Corrección en el manejo de fondos que se le confien.

CHILE
COLOMBIA
PERU

6. Derecho a elegir y utilizar

ESPAÑA
FITS
NORUEGA
PUERTO RICO
USA PERU

3- Cumplimiento de las obligaciones contraídas.

BELGICA
BRASIL
CHILE
COLOMBIA
PERU

las técnicas adecuadas.

USA
PERU
BELGICA
FRANCIA
URUGUAY

7. No recibir retribuciones fuera de su sueldo u honorarios.

AUSTRALIA
BELGICA
CHILE
COSTA RICA
FRANCIA
PERU
SINGAPUR

8. No utilizar su cargo para obtener ventajas personales.

BRASIL
CHILE
COLOMBIA
COSTA RICA

H.. RESPECTO DE LA COMUNIDAD Y LOS PROBLEMAS SOCIALES

<p>1. Favorecer el bienestar general de la comunidad.</p> <p>COLOMBIA AUSTRALIA BELGICA CHILE FILIPINAS PANAMA PERU SINGAPUR USA</p>	<p>2- Preocuparse por los problemas sociales</p> <p>BRASIL ESPAÑA FITS NORUEGA PERU PUERTO RICO</p> <p>3. Deber de colaborar en casos de emergencia publica.</p> <p>BRASIL COLOMBIA PERU PUERTO RICO USA</p>
---	--

I. RESPECTO DE LOS PODERES PÚBLICOS

1. Prestar colaboración en la preservación del bien común.

CHILE
FILIPINAS

2- Ajustarse a las leyes del Estado.

CHILE
PERU

SUD AFRICA NEGROS

3. Derecho a abstenerse de prestar testimonio ante la justicia.

BELGICA
CHILE
FRANCIA
PERU

J. RESPECTO DE LA APLICACIÓN DEL CÓDIGO

1. Obligatoriedad del cumplimiento del Código.

AUSTRALIA
BELGICA
BRASIL
COSTA RICA
ESPAÑA
FITS
PERU
SINGAPUR
URUGUAY

2. Faltas a la ética profesional y sanciones.

BRASIL
CHILE
COSTA RICA

II. TÓPICOS O TEMAS PARTICULARES

A- RESPECTO A LOS " NUEVOS" VALORES ETICOS

1-La persona como valor único ESPAÑA FITS	8- Equidad BRASIL COSTA RICA URUGUAY
2- Libertad BRASIL COSTA RICA MERCOSUR URUGUAY	9- Memoria colectiva MERCOSUR
3- Democracia BRASIL MERCOSUR URUGUAY	10-Solidaridad COSTA RICA URUGUAY
4-Ciudadanía BRASIL	11-Justicia social BRASIL COSTA RICA MERCOSUR URUGUAY

URUGUAY

5- Participación

BRASIL
MERCOSUR
URUGUAY

6- Autonomía

BRASIL
MERCOSUR

7-Respeto a las diferencias

BRASIL
URUGUAY

12-No discriminación

ESPAÑA
FITS
URUGUAY

13-Respeto a los derechos humanos

BRASIL
ESPAÑA
FITS
URUGUAY

B- RESPECTO A LA NUEVA CUESTION SOCIAL

<p>1- Globalización</p> <p>MERCOSUR</p>	<p>5-Integración regional</p> <p>MERCOSUR URUGUAY</p>
<p>2- Concentración de bienes</p> <p>MERCOSUR URUGUAY</p>	<p>6- Calidad de vida</p> <p>ESPAÑA</p>
<p>3- Participación del estado</p> <p>MERCOSUR URUGUAY</p>	<p>7-Capitalismo</p> <p>BRASIL MERCOSUR URUGUAY</p>
<p>4- Políticas sociales</p> <p>BRASIL ESPAÑA MERCOSUR URUGUAY</p>	<p>8- Exclusión social</p> <p>MERCOSUR URUGUAY</p>

C- RESPECTO A LA INTERVENCION SOCIAL

1- No Imponer medidas coercitivas

ESPAÑA
FITS

2- No ser parte de movimientos destructivos

BRASIL
ESPAÑA
FITS

3- Consensuar con el usuario
el comienzo y final de la
intervencion

ESPAÑA
FITS

4- Rechazo a la intervenció.

COSTA RICA
BELGICA

8- Respeto a la Ley Divina y
destino eterno.

COLOMBIA
SUD AFRICA NEGROS

9-La pobreza no es predesti-
nación ni castigo.

FILIPINAS

10. Deber de corregir los abusos
de quienes se arrogan el tí-
tulo profesional.

SINGAPUR

11- No es licito conseguir infor-
mación con engaños o sub-
terfugios.

CHILE
PUERTO RICO

5-Enfasis en el trabajo con las familias

CHILE
PERU

6-Actitud profesional en casos de huelga.

CHILE
USA

7-Regir toda la vida profesional por la verdad.

USA
MEXICO

12- No participar en encuestas de control.

BELGICA
FRANCIA

12- Preocuparse por el desarrollo nacional e intereses del país.

FILIPINAS
NORUEGA

13. Deber de reconocer las propias limitaciones.

NORUEGA
USA

ANALISIS DE LOS CUADROS

De acuerdo al análisis realizado se puede observar que los Códigos Deontológicos Nacionales de mayor antigüedad expresan normas que parecen ser universales, estandarizando los valores del Trabajo Social en cuanto al peso que se le debe dar al usuario respeto de su dignidad, la igualdad en cuanto a la religión, creencias, raza, clases, el reconocimiento de sus potencialidades, a la autodeterminación, respecto del secreto profesional y el resguardo de su intimidad.

También lo hacen en cuanto a la relación que deben mantener con los colegas de Trabajo Social o de otras profesiones y el respeto y cumplimiento de las normas de la institución en la que el Trabajador Social desarrolla su profesión, y por último a la profesión en sí misma y a la obligatoriedad de la aplicación del Código Ético.

En muy pocos casos se prevén sanciones por faltas de ética o se enuncian cuales pueden ser dichas faltas. En todos los casos estos Códigos se ocupan de la conducta moral de los profesionales como empleados o agentes de instituciones y no aparece mencionada la posibilidad de una actuación profesional independiente. Considero importante destacar que en su mayoría, estos Códigos Nacionales caen en la categoría de privilegiar una ética normativa conservadora, orientando comportamientos profesionales en torno a la reproducción del sistema de explotación capitalista. Pareciera que dichos Códigos son muy avanzados en sus contenidos pero revisándolos cuidadosamente se puede dar cuenta que no responden a un proceso profesional social, sino a un disciplinamiento, un conjunto de buenas intenciones que debe tener el Trabajador Social, es el mismo órgano que elabora estas normas el que privilegia esta clase de actividades profesionales.

Desde mi punto de vista y teniendo cuenta el análisis llevado a cabo, entiendo que en la reelaboración de los últimos años de los Códigos Deontológicos Nacionales y Regionales se produce una continuidad y coincidencia en la reafirmación de los principios universales del Trabajo Social destacados anteriormente.

Sin embargo, se visualiza una ruptura entre los mismos, de acuerdo al período en que fueron sancionados, ya que los Códigos más recientes responden a un proceso de reflexión y maduración sociopolítica de la profesión en medio de un contexto que es asumido racionalmente.

Esto se ejemplifica claramente en el Código Ético de Brasil de 1993. Este es uno de los más interesantes de los estudiados ya que allí se menciona un proceso de conquistas políticas, luego de la dictadura militar, un proceso de reflexión y conquista ética y la necesidad de reconocer los nuevos valores sociales de mayor compromiso con los usuarios con base en la libertad, justicia social, democracia y ciudadanía. Reconoce la libertad como valor ético central, la expansión plena de los individuos y el respeto a los derechos humanos como matriz fundamental de la intervención del Trabajador Social.

Además se puede destacar la introducción de nuevos conceptos adaptados al proceso político, social, económico y cultural vigente como los son la consolidación de la ciudadanía (derechos cívicos, políticos y sociales), defensa de la democracia, la participación política, la diversidad y las políticas sociales.

En los Códigos de Éticos de Costa Rica, España, Uruguay y el MERCOSUR se observa, aunque en menor medida, la adaptación al proceso profesional y al contexto. Por ejemplo, el Código Deontológico Español señala en cuanto a la intervención, el valor único que posee el usuario, el respeto a los derechos humanos mencionados en la Declaración Internacional, la no discriminación, la prohibición de tomar medidas coercitivas, el rechazo a formar parte de movimientos destructivos que generen violencia y torturas, el consenso con el usuario en el comienzo y finalización de la intervención y la responsabilidad que deben tener estos últimos para la superación de las problemáticas.

En cuanto a los fines de la profesión en ese documento se destaca el mejoramiento de la calidad de vida de la sociedad para el progreso, dejando a un lado el concepto de bienestar social, la prevención de necesidades sociales a través de las políticas sociales, conocer las causas que las generan y las consecuencias futuras de las problemáticas sociales.

Con respecto al Código Ético en sí mismo, se señala que puede ser modificado cuando sea necesario y la obligatoriedad de cumplir con las normas y denunciar las actuaciones que violen los principios éticos mencionados.

Por su parte, el Código de Ética de Costa Rica destaca la libertad, igualdad, justicia social y solidaridad como valores fundamentales para la actuación profesional del Trabajador Social, el derecho a rechazar una intervención si así lo desea el usuario, la prohibición de anteponer políticas partidarias en la selección del personal y por último la posibilidad de la modificación del Código.

En cuanto a los Códigos Regionales, el de la FITS adopta una serie de principios internacionales (similares a los declarados en el Código Deontológico Español respecto de la relación con el usuario) ,que pueden ser aplicados en todos los países que integran la Federación y además expone una serie de áreas problemáticas en el campo de la ética que pueden llegar a surgir y brinda las herramientas para la posible superación de las mismas.

En la segunda parte llamada Criterios Éticos Internacionales desarrolla tópicos similares al resto de los Códigos como lo son la relación con las instituciones, con los colegas ,etc.

La FITS ,a pesar de que articula una serie de países, no logra plasmar principios generales para todos justificándose en la diversidad política, económica, cultural y de actuación profesional de cada territorio, sin embargo, en el Código elaborado por los países integrantes del MERCOSUR, que también es regional, se realiza un análisis de la realidad y del contexto actual latinoamericano basado en un proceso de globalización concentrador de riquezas, inequitativo, reductor de las políticas sociales, que ataca a la democracia y afecta la autonomía y la justicia social con la que debe desarrollar su actuación el Trabajador Social .

Ante este sistema surge la necesidad de una integración regional, una nueva cultura latinoamericana con una posición ético-política basada en la libertad, en el respeto a la autodeterminación, la democracia, la participación, la integración social no solo económica, la participación fundamental del Estado y la memoria colectiva de los pueblos.

Cabe resaltar que Uruguay aprobó su Código de Ética en el año 2000, tomando como base los principios éticos propuestos por la comisión de profesionales de Trabajo Social del MERCOSUR, aportando una perspectiva renovadora que atiende a la nueva cuestión social, como así también a la profesión.

Por otro lado, de la información obtenida y para incluir en el trabajo a un país con un sistema político y económico diferente al resto de los países de la región, detallaré los rasgos mas relevantes con respecto al Trabajo Social en Cuba.

En el territorio mencionado , específicamente en el campo de la salud ,no existe un Código Ético específico para el Trabajador Social, sino que estos profesionales se acogen al Código de ética médica que existe para todos los trabajadores del sector sanitario.

El Trabajo Social en Cuba se realiza de manera sectorizada, es decir, que cada organismo diseña sus propias políticas sociales de intervención de acuerdo a la política social del estado dirigida al bienestar de la población. En estos momentos existen modificaciones en la formación del Trabajador Social Cubano, focalizado en la universalización de la enseñanza universitaria, y es de sumo interés por parte de las organizaciones, una vez que se fortalezca el Trabajo Social, abogar por un Código ético, pero aún no hay nada cristalizado. Pues la forma de lucha propuesta hasta el momento es que por parte de los afiliados a la sociedad cubana de TS de la salud se organicen sus respectivas asambleas, de manera nacional y democrática para procesarla luego con las instancias correspondientes.

Para finalizar este análisis comparativo es necesario enunciar y clarificar la principal diferencia existente entre los Códigos de Ética de mayor antigüedad y los más recientes. Estos últimos, aunque todavía requieren de revisión, son compatibles con el proceso profesional y contextual, en ellos se mencionan conceptos como el de globalización, integración regional, inequidad, neoliberalismo, políticas sociales, democracia, ciudadanía, participación, libertad, participación del Estado, calidad de vida, derechos humanos, justicia social, autonomía, solidaridad y exclusión. El análisis e interpretación de estos conceptos, de esta realidad que vivimos, de la diversidad política, económica, social y cultural de cada territorio y especialmente de los cambios que se general en el proceso profesional de Trabajo Social son la base para diseñar y plasmar principios éticos en relación con el trato hacia los usuarios, colegas, la actuación en las instituciones, la intervención en problemáticas sociales, los fines de la profesión y la aplicación del Código Ético. Los antiguos Códigos, en suma, aún guardan importancia, pero debido a su desactualización, estereotipia, cristalización, etc., necesitan ser actualizados a la luz de un nuevo análisis de la realidad en todos sus aspectos teniendo en cuenta los diferentes conceptos utilizados actualmente para dicho análisis. Ello derivará en una modificación de los principios éticos de los Trabajadores Sociales.

Cabe destacar que la Asamblea General de la FITS 2004 generó una propuesta para un nuevo Documento de Ética, este documento es la propuesta que el comité Permanente de Ética va a presentar a la Asamblea General de la FITS en Adelaida en septiembre de 2004 y que reemplazará al documento de Principios y Criterios Éticos adoptado en Sri Lanka en 1994

CONCLUSION

CONCLUSION

El paradigma vigente y dominante, en cuanto a modelo global de sociedad, es el mismo desde las Revoluciones Industrial y Francesa hasta nuestros días. Es el derivado de los modos de producción y consecuentes relaciones de producción surgidos la Revolución Industrial y prolijamente justificado, en lo filosófico y en lo ideológico por el Positivismo emanado fundamentalmente, en principio, de los intelectuales gestores de la Revolución Francesa. Ese paradigma que, en lo general, constituye una constante histórica para el mundo occidental, va sufriendo ajustes y reacomodos, muchos de singular envergadura, a través del tiempo.

El origen de la globalización esta en la configuración del primer orden mundial, estructurado por el mercantilismo del mundo europeo a comienzos del siglo XVI . La internacionalización del comercio que generó la apertura de nuevos mundos, escenarios y mercados, inició un proceso de expansión que fue acelerado por la revolución industrial, generando lo que se ha denominado como un sistema de economía –mundo. Durante el presente siglo, gracias al nuevo patrón industrial basado sobre el petróleo, la producción adquirió un nuevo ritmo de expansión, que le permitió superar la hasta entonces última crisis cíclica del capitalismo.

La aceleración de la internacionalización provocó nuevos cambios y demandas, cuyas consecuencias, después del auge industrial de la segunda posguerra, llevaron a un nuevo cambio en el paradigma industrial, basado sobre una nueva revolución tecnológica y la transformación de las telecomunicaciones y la información

La globalización identifica un proceso que da cuenta de la intensificación de los flujos portadores, en espacio y tiempo, de nuevas formas de pensar, de producción, de vinculación y de relación. Este proceso se ha acelerado durante los tres últimos lustros y, si bien ella no es nueva, lo que la diferencia con el pasado es justamente la intensificación de esos flujos, que han puesto al descubierto nuevas y profundas fragilidades del estado, en particular en las naciones en desarrollo. Sin embargo, su identificación, se ha dado preferentemente como una cuestión económica, aunque abarca, también con particular implicancia, los fenómenos sociales, políticos y culturales.

Más allá de estas afirmaciones, la globalización ha pasado a ser un paradigma, un modelo ideológico bajo el cual se escudan o justifican políticas nacionales e internacionales, cuyas consecuencias se están progresivamente internalizando en los estados-nación. En éstos, los grupos de poder la estimulan o recurren a ella, según las condiciones –y el beneficio– que en su proceso de expansión estén obteniendo o cuya utilización como ideología les pueda asegurar la aplicación de determinadas políticas que se justifican bajo su advocación.

El antecedente ideológico de la "globalización" está en el paradigma de las "relaciones interdependientes", que –bajo la supuesta armonía de intereses– sostiene una asociación entre desiguales, mediante la cual se configura una hegemonía de los socios más poderosos. Es sobre esta argumentación que el proceso de la globalización ha podido transformarse en ideología. En ella, la globalización aparece como algo inevitable, ante lo cual el estado-nación es impotente.

El Trabajo Social se ha puesto al servicio de la trama ideológica que vértebra el desarrollo del paradigma del bloque histórico dominante, o sea la globalización. La Beneficencia, la Caridad, la Filantropía, la Asistencia Social y el Servicio Social, son eslabones históricos de una misma cadena de formas de acción social que, con crecientes grados de evolución técnica y de sistematización (y, en algunos casos, hasta con desarrollo de cuerpos teórico-conceptuales propios) fueron acompañando ese paradigma en sus diversas etapas de expansión, desde los centros imperialistas a los países dominados.

En conjunto estos modos de acción explican e intentan justificar los Modos de Producción y las consecuentes relaciones de producción surgidas de la era industrial desde las perspectivas del capitalismo primero y del imperialismo después, otorgándoles la patente de «naturales» y de «justas». Las formas de acción social mencionadas fueron, inequívoca e indispensablemente, copartícipes de esa ideología o sea, quehaceres técnicos funcionales a la misma.

Hacia la mitad de los años 1960, y hasta mediados de la década siguiente, se desarrolló un movimiento que buscó situar a la última de las formas señaladas (el Servicio Social) en una perspectiva diferente, es decir disfuncional, a esa base paradigmática y al bloque histórico en ella sustentado. Preconizó al Trabajo Social como una nueva forma de acción social superadora de la anterior. Ese movimiento se denominó «Proceso, de Reconceptualización del T.S. Latinoamericano» (o «la reconceptualización») impulsada por un pequeño grupo de estudiantes y

profesionales entonces muy jóvenes de Uruguay, Brasil y Argentina que luego se conocería como «Generación 65" y al que se irían sumando bastante rápidamente personas similares de otros países, comenzando por Chile y Colombia en una primera instancia.

La reconceptualización significó, en primer término, el desenmascaramiento de las anteriores formas de acción social en lo concerniente a sus características de prácticas técnico-ideológicas al servicio de los propósitos del bloque capitalista-imperialista. Significó revolucionar todo el aparato conceptual del quehacer profesional: pasarlo de un quehacer positivista-funcionalista a un accionar dialéctico-transformador, promocionante, y concientizador. Es andar, de nueva cuenta, el camino que conduce del «servicio» social al trabajo social propiamente dicho.

Sobre esta base el mencionado movimiento operó (tal como su nombre lo indica) como un «proceso» que, a través de un creciente despliegue teórico-práctico, fue construyendo un Esquema Conceptual Referencial y Operativo (ECRO) profesional para el Trabajo Social y se fue extendiendo, a partir de los países en que se originó, a la mayor parte del área latinoamericana. La construcción del ECRO profesional incluyó no sólo un replanteo profundo del quehacer del T.S. sino también de sus bases filosófico-ideológicas, un nuevo tipo de formación para sus profesionales (en lo cuantitativo y en lo cualitativo), la reformulación de su cuerpo teórico-conceptual, la elaboración de nuevas perspectivas metodológicas y de métodos en tanto y en cuanto sustentos operativos de aquellas, y acompañado todo ello por una producción bibliográfica acorde a esas nuevas perspectivas.

Un aspecto fundamental en este proceso de Reconceptualización fue la elaboración de los Códigos Deontológicos, de los deberes y principios éticos del Trabajo Social, tomando como base para su formulación el momento social, político y económico de aquella época en la que se comenzaban a visualizar cambios producto de la primer etapa de la globalización. A pesar de que la Reconceptualización en Trabajo Social fue un proceso que se desarrolló sólo en los países Latinoamericanos, algunos de los mencionados juramentos o credos, tienen origen en la mayoría de los países del mundo.

Sin embargo, aún no eran evidentes y visibles cuáles eran los fundamentos de la globalización y las consecuencias disvaliosas que implicarían para las generaciones futuras.

A partir de la instrumentación de las tesis autoritario-militaristas en gran parte del continente latinoamericano, el proceso de reconceptualización fue expresa y puntualmente abolido (lo que demuestra la importancia y utilidad que había adquirido) y sus principales impulsores reprimidos (muertos, desaparecidos, encarcelados o exiliados).

Pasado el período de las dictaduras genocidas, en que el Trabajo Social fue retrotraído a los estadios históricos antecesores a él, aquel proceso interrumpido, al menos en general no se recontinuó. El quehacer profesional fue reabsorbido por sus antiguos patrones orientadores, ahora para la etapa del bloque histórico en su etapa neoimperialista multinacional conocida como "globalización".

Se suele hacer aparecer a la globalización como un fenómeno distinto del capitalismo, con lo cual todas las consecuencias que éste implica para las sociedades en desarrollo carecerán de responsables en el futuro. Es como si la globalización implicara que el viejo juego de la economía y la política terminó y que ahora comenzó uno nuevo, diferente en todas sus manifestaciones. En él, desarrollo y subdesarrollo, autonomía y dependencia se licuarían, dejando ganancias y pérdidas.

La globalización es sólo la manifestación concreta de la existencia de un sistema mundial capitalista, en una etapa de alto dinamismo y cambio tecnológico. Los procesos de transformación de las estructuras en el seno del capitalismo, han provocado históricamente profundos efectos en la estructura social, económica y política de los estados, en particular de los periféricos, debilitando sus capacidades de control, asignación y distribución.

El avance de la globalización, que se deriva del incremento del libre comercio y la desregulación financiera, trajo aparejado una influencia sin precedente de los organismos supra-nacionales que, de la mano de las grandes corporaciones, han reestructurado y lo siguen haciendo, mercados, territorios, han relocalizado poblaciones, adecuado legislaciones y desarrollado una política intervencionista, difundiendo normas, políticas económicas, laborales y reordenado el gasto social. Los interminables ajustes impuestos a los países, han llevado a no ser viable el funcionamiento del Estado nacional.

Entre las principales consecuencias tanto a nivel planetario como local se pueden mencionar: las económicas como la condicionalidad externa como causa de las deudas económicas, un achicamiento indiscriminado del aparato estatal y la liberalización y la desregulación económica, la valorización y centralidad del capital y

el mercado, la exaltación de la ganancia y el beneficio, la persistencia de niveles de desempleo abierto y de subempleo, tendencia al deterioro del nivel medio de los salarios y la concentración de ingresos. Entre las consecuencias sociales y culturales se observa el detrimento del bienestar social y las conquistas sociales y la degradación del nivel de vida de la mayor parte de la población, la insatisfacción de las necesidades básicas, una altísima proporción que vive en hacinamiento, en viviendas precarias, sin condiciones sanitarias mínimas, precarización de la educación. Desde el aspecto político predomina un creciente desencanto por la conducta colectiva y la tendencia al refugio en la angustia individual, sobre todo de quienes padecen los efectos más negativos de éstos años.

La relación estado-ciudadano ha ido modificándose en el plano estructural lo mismo que en el cultural. En el aspecto estructural, el cambio se expresa en la crisis de lo que se ha llamado *Welfare State*, o sea, el estado que garantiza a todos los ciudadanos la asistencia debida frente a todas las necesidades. La reducción de los recursos públicos a consecuencia de la crisis económica de los años setenta y el cambio de sensibilidad respecto al papel de lo privado han contribuido a que se revise la imagen misma y la función del estado respecto a las necesidades del ciudadano y el empleo de los recursos disponibles. (Bienestar y Seguridad social). En el aspecto cultural, el cambio puede comprobarse en el énfasis que en los últimos años se comienza a dar al término " autonomía" . La palabra está ligada al reconocimiento de las " autonomías" por el estado central. Mas la operación no fue sólo de descentralización burocrática; fue una operación significativa de una nueva sensibilidad. La autonomía es el conjunto de las personas y de las estructuras existentes en una determinada área geográfica con características propias de tipo cultural, social, histórico, político y económico. La autonomía es indicador de las necesidades concretas, expresión de energía y potencialidades, es referencia a las raíces históricas de una tierra. Por lo tanto, el énfasis en la autonomía expresa la necesidad de un cambio de tendencia de abajo (ciudadanos) hacia arriba (estado) , o por lo menos expresa la necesidad de una interacción de impulsos, de necesidades, de protagonismos entre ciudadanos y el estado, entre la base y la cúspide.

El proceso de reconceptualización de la década de 1960 debe ser reanudado dado que el paradigma socio-político, económico continua siendo el mismo y, para peor, agravado en su perversidad a límites inhumanos nunca antes concebidos. O sea, a

mi entender, es imprescindible REOPERATIVIZARLO. El planteamiento de la búsqueda de formas de acción social disfuncionales al Sistema (paradigma) sigue teniendo ahora tanta validez como entonces. O aún más, dado el grado de perversidad alcanzado por su desarrollo o "etapa superior". Pero, al mismo tiempo, esa búsqueda reclama de un proceso en marcha que constituya el marco en el cual se sustente

El primer punto central sobre el que hay que enfocar la acción en ese sentido es el de la «formación ética profesional» tal como se hizo en aquellas circunstancias, ahora enriquecidas con nuevos aportes.

La reelaboración de los Códigos Deontológicos, de los deberes y principios del Trabajo Social deben diseñarse en base al análisis minucioso de la etapa más desarrollada del sistema capitalista, de las transformaciones estructurales en todos sus niveles, de los cambios en las necesidades sociales, en la calidad de vida de las poblaciones y en los valores culturales, y los efectos evidentemente negativos especialmente para los países subdesarrollados o en desarrollo. Este será el punto de partida para lograr plasmar las normas éticas- filosóficas del Trabajo Social que oriente un accionar social transformador acorde con la realidad, que mejore la calidad del servicio, que otorgue identidad y sustento a la profesión.

Un aspecto fundamental que centró la atención y la acción de un importante sector de la Reconceptualización y que sigue siendo tan importante ahora como entonces, es el de la cuestión de la formación impartida en los centros académicos de la especialidad. De no atenderse privilegiadamente a ese frente, todo lo que se trate de hacer en los demás aspectos del accionar profesional resulta vano.

Nada de cuanto positivo se haga en el terreno de lo ético-filosófico, de lo teórico y de lo metodológico tiene posibilidad alguna de fraguar como perfil distinto del accionar profesional si los centros académicos son semilleros de la desubicación y moldeadores de lo perimido, pues en tal caso, las nuevas oleadas de egresados barrerán, constantemente, con todos los avances.

El ECRO se convierte así en el punto focal más importante de la formación y reclama, para su operativización, de reestructuración fundamental de planes de estudio, de programas y, seguramente de cuadros docentes a nivel de escuelas y facultades de la especialidad.

Los alumnos, en su tránsito hacia el egreso como profesionales deberán adquirir el ECRO como parte inseparable de su personalidad, de su forma de actuar dentro del campo disciplinario e interdisciplinario.

La conciencia ética es una parte necesaria de la práctica profesional de los Trabajadores Sociales. Su capacidad y compromiso de actuar según principios éticos es un aspecto fundamental de la calidad del servicio que ofrecen a quienes hacen uso de los servicios de Trabajo Social.

El objetivo sobre la ética es promover la reflexión y el debate en las organizaciones miembros entre los trabajadores Sociales de los países, así como en las escuelas de Trabajo Social y los estudiantes. Se pretende animar a los Trabajadores Sociales de todo el mundo a reflexionar sobre los retos y dilemas a los que se enfrentan y a tomar decisiones éticamente informadas y fundadas sobre cómo actuar en cada caso concreto. Algunos de estos dilemas serán específicos de determinados países y otros serán comunes.

Lo definitorio de la identidad profesional son las normas por las que se discrimina la conducta profesional y se refiere al conjunto de normas propio de una profesión. Las profesiones gozan de la confianza de la sociedad y esa confianza proviene de la expectativa de que sus actividades se ajustan a normas. La publicidad y especificidad de esas normas fijan la imagen de la conducta profesional. La identidad profesional depende de un proceso de interacción entre el público y la profesión en la que las normas representan lo que ésta ofrece y la confianza representa el reconocimiento y la aceptación por parte del público de esa oferta. El trabajo social reúne todos los requisitos normativos para presentarse ante el público como una profesión característica que puede aspirar legítimamente a su confianza. Tanto en la enunciación genérica de las normas que guían la conducta de los trabajadores sociales –tal como se encuentra en los "Códigos de ética"- como en las aplicaciones a ámbitos especiales que realizan los comités de ética de los colegios profesionales, encontramos un perfil normativo suficientemente nítido como para que la profesión pueda presentarse ante el público afirmando un conjunto de expectativas característico sobre su actuación.

La asunción por parte de las profesiones de valores aceptados por la sociedad es la fuente de su legitimidad y de su autoridad. Así, mientras que la identidad profesional queda fijada por la especificidad de las normas que regulan la conducta, la legitimidad de dicha identidad proviene de los valores que la profesión se compromete a proteger y promover. En la medida en que las normas hagan una eficaz transposición de aquéllos valores, el público reconocerá el valor de la actividad que la profesión realiza y dará comienzo el proceso por el cual se va construyendo la confianza.

Los valores básicos con los que se compromete el trabajo social son aceptables públicamente., pero si fueran refinados y mejor argumentados, aún se alcanzarían mejor los objetivos.

En este nuevo contexto y ante la necesidad de Reoperativizar el Trabajo Social, comenzando por sus bases filosóficas, surgen algunos dilemas éticos para analizar y deliberar.

El primer conflicto ético en importancia y frecuencia, es el que se produce entre la obligación de servir de la forma más competente posible, al bienestar del cliente y la obligación de respetar su autonomía, las dos obligaciones mencionadas son constitutivas de la naturaleza de la profesión.

Si la naturaleza de los problemas que pretende resolver el trabajador social hace difícil tomar partido por un deber sobre el otro, la naturaleza del proceso de ayuda aún lo dificulta más, ya que el modo en que un trabajador social ayuda a su cliente es a través de su propia relación personal con él. Si en esa relación el cliente no sintiera que se le está tomando en serio, poco podría hacer el profesional para ayudarlo. Lo esencial sería que en la relación profesional se mantengan activos los dos deberes a la par y en todo momento, pero no es fácil. La relación está condicionada por el entramado de leyes, normas, reglamentos o programas sociales que definen la actividad de la propia institución que emplea al trabajador social; esto limita sus posibilidades a la hora de decidir cómo resolver los conflictos entre su deber de ayudar al cliente y su deber de respetar su autonomía.

Dos son los problemas que se plantean, el primero consiste en determinar si la noción de autonomía puede permitir la definición de objetivos profesionales; o bien, si, por el contrario, el insistir en el respeto a la autonomía de los clientes tiene por resultado la "desprofesionalización" del trabajo social. El segundo consiste en encontrar un modo adecuado de responder a la cuestión de cuándo está justificado limitar las decisiones del cliente por su propio bien.

Los programas de bienestar social, ya decididos, les dicen a sus clientes qué cosas deben querer o valorar y el trabajador social no tiene opción de respetar la autonomía de sus clientes. La simple distribución de recursos y oportunidades en la sociedad no es suficiente para hacer eficaces y justas a las políticas sociales; para serlo es necesario que tales políticas se ajusten a lo que los ciudadanos valoran.

El respeto a la autonomía política de los ciudadanos, a sus valores, sólo se logra a través de procesos de deliberación y participación sociales en la toma de decisiones sobre las políticas de bienestar a realizar.

Los no muy infrecuentes conflictos entre los modos de operar de las instituciones y el servicio a los clientes han actuado muchas veces como incentivos para que la profesión quisiera pensar su identidad como una instancia independiente de las instituciones que la empleaban.

En los Códigos de Ética encontramos la prescripción de que el trabajador social no debe atender las peticiones de su cliente cuando de ello se deriven perjuicios para otras personas, pero se prescribe también que cuando los deberes hacia la institución entren en conflicto con los deberes de servicio hacia el cliente, son éstos últimos los que el trabajador social tendrá que hacer prevalecer.

El criterio moral prioritario unas veces fallará en contra de los deberes profesionales –por ejemplo, cuando esté en peligro el bienestar de terceros–; otras veces, sin embargo, fallará en contra de los deberes institucionales en razón de la mayor importancia moral de su deber hacia los clientes.

El trabajo social proclama su compromiso de evitar los perjuicios a terceros que pudieran resultar del servicio a sus clientes, este compromiso con el bien público es en el caso del trabajo social más amplio que en el resto de las profesiones.

En los Códigos de Ética dedican varias de sus secciones a hacer público el compromiso de la profesión con sus clientes, pero poco se menciona sobre el compromiso con el bien público, señalando que puede proporcionar razones para que no se atiendan los deseos del cliente. Esto demuestra la prioridad que se da a la "responsabilidad profesional" sobre la "responsabilidad pública".

Esta posición sostiene que el papel que se ha encomendado a las profesiones en la estructura social consiste en ayudar y actuar en nombre de las personas individuales; que tiene por efecto mejorar el bienestar de la sociedad como conjunto; y que, por tanto, la manera en que los profesionales contribuyen al bien público es atendiendo a sus clientes individuales.

Los Códigos de Ética reconocen deberes hacia terceros y así una responsabilidad por el bien público. Sostiene un compromiso profesional básico con el cliente limitado por un compromiso con el bien público, entendido éste como un deber de proteger a terceros de acciones o consecuencias derivadas de su relación profesional. No se deduce que la protección de los intereses generales sea un asunto moralmente tan importante como lo es la protección de daños a terceros.

Mantiene una clara relación entre la responsabilidad profesional y la responsabilidad de la protección a terceros –estableciendo que la primera es el compromiso básico de la profesión y la segunda determina un límite a aquélla. Debemos concretar una relación entre la responsabilidad profesional y las responsabilidades que como agentes públicos tienen los trabajadores sociales.

En la sociedad existen valores de igualdad y solidaridad difundidos en nombre de los cuales se han organizado ciertas instituciones para que los realicen. Tales instituciones –las leyes que las fundan y las que deben aplicar, así como los programas sociales que deben llevar a cabo- asumen ante la sociedad la responsabilidad del cumplimiento de los deberes que corresponden a aquellos derechos. Los derechos al bienestar son fundamento de deberes e incorporan una exigencia válida de reconocimiento y protección frente a las instituciones que tienen tales deberes.

La idea esencial es que el compromiso profesional de los trabajadores sociales con sus clientes es el centro de su actividad en la medida en que es parte de su responsabilidad en tanto que agentes públicos. En este sentido, los profesionales del trabajo social son personas que han ingresado en una profesión que tiene por objetivo la promoción del bienestar social. Pero ese objetivo sólo puede realizarse profesionalmente dentro de los modos en que se establece el compromiso de la sociedad por la promoción del bienestar público. Siendo así, entonces los trabajadores sociales son primariamente agentes de ese compromiso social y su responsabilidad primaria está dirigida hacia el cumplimiento de los deberes que ese compromiso social les impone a través de las instituciones que los emplean. En ese sentido, sus responsabilidades profesionales son primariamente responsabilidades públicas. Entonces, cuando quiera que se den conflictos entre su deber de servir a sus clientes y su deber hacia otros miembros de la sociedad –o, en general, hacia los intereses sociales-, el conflicto debería resolverse siguiendo la regla de hacer prevalecer sus responsabilidades como agentes públicos.

Estamos ante una exigencia de hacer lo necesario para que cuando se den las circunstancias en que el trabajador social tenga que proteger a terceros del daño que pudiera causarles su cliente, tales circunstancias sean entendibles públicamente y entendidas por el propio cliente. Hacerlas entendibles según razones públicas ha de ser, además, el primer paso para tratar de hallar una salida al conflicto de deberes de forma compartida entre el trabajador social y su cliente. Este

procedimiento es el único que puede asegurar que se mantenga un equilibrio entre la confianza del cliente y la de la sociedad.

Si el trabajador social actúa con una ética profesional antipaternalista, la obligación suprema en sus relaciones con el cliente es tutelar y proteger su autonomía de violaciones e interferencias en cambio, para los trabajadores sociales de credo paternalista la autodeterminación de los mismos no es un derecho que haya que tutelar, es un instrumento, algo que se puede mejorar en el cliente para que éste alcance mayor bienestar en sus relaciones con el entorno social.

La autonomía es importante pero no tanto como para despreciar o subordinarle otros valores, es por ello que la independencia no es el núcleo central de la autonomía. Nuestra vida está tejida de obligaciones hacia otras personas –familiares, amigos, clientes, colegas, etc.-, de compromisos con los derechos de ciertas otras, de restricciones basadas en consideraciones sobre lo que es moralmente valioso y justo, etc. Y todas estas dependencias al mismo tiempo que limitan nuestras oportunidades de elección, son los constitutivos de nuestra identidad y dan sentido a las elecciones que realizamos.

Las nociones de bienestar y de autonomía son tan básicas que si se ven modificadas, nos exigen redefinir también los objetivos profesionales, aquí es donde se presenta el segundo dilema ético.

En lugar de definir los objetivos del trabajo social en términos de “satisfacción de necesidades”, sería conveniente tratarlos en términos de mejora de la “calidad de vida”, entendida como expresión de la capacidad de acción de las personas. Ello porque cada una tiene una capacidad para satisfacer sus deseos, intereses, necesidades o realizar sus valores; y, así, cada cual usa los recursos a los que tiene acceso.

La necesidad presenta una característica de la que otras nociones carecen: un cierto aroma de objetividad. Las personas tienen necesidades independientemente de sus percepciones, deseos o valores. Son el resultado de la “objetivación” de un fenómeno subjetivo. Tal “objetivación” se realiza en el contexto institucional y, en particular, en la relación trabajador social-cliente. Serán claras y objetivas después que el trabajador social diagnostique cuáles son las “verdaderas” necesidades de su cliente.

La pretensión de universalidad de valores choca con el particularismo de los valores individuales o sociales. El “relativismo cultural” es un asunto de los valores e ideales que las personas sostienen y, en tanto que valores personales, deben entrar a

formar parte de nuestro juicio sobre lo que las personas necesitan. El trabajo social sólo puede ayudar a sus clientes cuando se propone objetivos que no están separados del propio sentido que dan las personas a sus vidas.

Junto a los valores de bienestar que implica alcanzar lo deseado aparece un valor importante para enjuiciar la calidad de la vida de una persona: la libertad como un valor vital. La noción de "capacidades" permite reunir de forma coherente, en un juicio de valor tanto los elementos del bienestar –las realizaciones conseguidas– como los elementos de la libertad– las oportunidades de que se dispone para conseguirlo.

Dos son los ámbitos de actuación que se distinguen en trabajo social, en primer lugar, el ámbito personal de las capacidades de una persona. En segundo lugar, el ámbito social de las capacidades de una persona; es decir, el de sus oportunidades para alcanzar tipos de vida deseables. Las capacidades miden la libertad en términos de oportunidades que tiene la persona para alcanzar bienestar, y éste no depende directamente de los bienes que posean, sino más bien de las características deseables de estos bienes.

Esta conceptualización del modo de estar de una persona, basada en las capacidades, reúne dos elementos importantes para la definición de objetivos del trabajo social. Permite elaborar un índice del bienestar real de la persona en términos de sus propios valores, introduciendo así una garantía ética para la relación profesional-cliente. Por otra parte, el bienestar alcanzado con relación a las oportunidades para alcanzar bienestar. "Oportunidad" entendido en términos de elección; es decir, no se trata de si formalmente alguien puede acceder a un bien, aunque realmente no le sea posible.

La libertad individual incluye más cosas que las realizaciones y la libertad de bienestar. Junto a ellas hay que prestar atención a otros objetivos de la persona y a la libertad para conseguirlos. Así lo que interesa a las personas no son sólo cosas relativas a su bienestar –incluyendo las oportunidades para conseguirlo–, sino además valores, compromisos o ideales que no pueden expresarse fácilmente en términos de bienestar. Aunque todas estas consecuciones de objetivos y sus respectivas libertades estén interrelacionadas, no son equivalentes; y un ejercicio evaluativo serio tendrá que deslindarlas a la hora de determinar si requieren una respuesta pública.

La calidad de vida de una persona se define por su capacidad para determinar sus propias condiciones de vida. Esta capacidad depende tanto de las realizaciones que

consigue alcanzar como de la libertad de elegir las y el único modo de fijar objetivos éticamente sensible será a través de un procedimiento compartido de decisiones. Un procedimiento compartido de toma de decisiones no solamente garantiza la eficacia de las actuaciones, sino que además reconoce el papel fundamental que tiene el respeto por la autodeterminación del cliente en la práctica profesional. Tanto la evaluación de la calidad de vida de una persona como la definición de objetivos específicos consisten en el ejercicio de valorar de forma compartida y simultáneamente las realizaciones que alcanza la persona –la vida que lleva- y de valorar las oportunidades que tiene para elegir y alcanzar esas realizaciones –la libertad de llevar la vida que lleva.

Evitar la desigualdad en el terreno de las capacidades no es simplemente eliminar la “pobreza” de medios para satisfacer las necesidades, sino verdaderamente “librar” a las personas de las condiciones restrictivas que les impiden llevar la vida que valoran. Tales condiciones ya no se pueden centrar únicamente en el acceso a los bienes, sino que también pueden darse en las propias habilidades personales o sociales del individuo que configuran el conjunto de oportunidades que tiene para realizar su ideal de una vida buena. La idea de que el trabajo social debe enfocar su actividad hacia la mejora de las oportunidades es equivalente a la idea de promover su libertad de elección.

El enfoque de las capacidades permite evaluar y definir objetivos tanto en el ámbito de los recursos como en el de las características personales con relación a las exigencias de un entorno social y así reunir en un único marco conceptual ese conjunto de prácticas. Además, perfila un entramado ético aceptable en el que la actividad profesional puede desarrollarse de una forma que parece más apta para ganar la confianza de la sociedad.

Las decisiones públicas deberían concordar con las relaciones entre bienestar y autonomía, pero el principio de autonomía se ve limitado por el principio de equidad y por las exigencias de la noción de bienestar como satisfacción de preferencias. Las decisiones políticas habrían de respetar las concepciones de los individuos sobre su propio bienestar, el reto que se presenta consiste en encontrar un modo de hacerlas coherentes con una noción de bienestar útil para la determinación de políticas públicas y con una noción de equidad que haga aceptable los procedimientos de decisión política.

En la carencia de una verdadera autonomía se encuentran las razones para concebir la política como un asunto de deliberación y participación ciudadana. Lo

que se defiende es que, en efecto, la política es un asunto de deliberación y participación ciudadana en razón del respeto que se debe a la autonomía de los ciudadanos, y por consiguiente se hablará de “deliberación” y “participación” en un sentido diferente .

El punto de vista de la sociedad como conjunto sólo se puede concebir como fruto de un acuerdo o consenso social. Son la deliberación y el diálogo sobre las políticas en el seno de la sociedad los procedimientos por los que pueden establecerse los criterios sobre qué condiciones de vida son aceptables o inaceptables para esa sociedad y qué debe de hacerse para mejorarlas. Aquí nuevamente son los procedimientos agregativos de la teoría de la elección social los que garantizan que la evaluación social es una función de los valores individuales.

El enfoque de las capacidades muestra un modo de relación entre gobierno y ciudadanos en el que la participación de éstos en el propio gobierno trata de asegurar que las razones de bienestar social no excluyan la autonomía política en el proceso de toma de decisiones públicas. Así, en las determinaciones de qué política social seguir, el criterio de que cada uno es el mejor juez de su propio bienestar –tal y como garantiza el principio de autonomía- habría de seguir siendo el criterio último de decisión. El objetivo social consistirá en articular esas ideas particulares del bienestar con los hechos sociales, sobre cómo tales ideas se logran cumplir y qué obstáculos impiden que se realicen, pero en ningún caso decirle a la población lo que ha de querer. La definición de modos de vida aceptables no habría de ser un asunto que dejáramos en manos de expertos, sino que habría de ser un asunto de cada cual.

El tercer dilema ético supone definir cuando las intervenciones paternalistas estarían justificadas.

Hay dos tipos de razones que la justifican, la primera cuando hay un mandato social de interferir en la vida de una persona por su propio bien. En este caso ,el trabajador social no sólo está legitimado para hacerlo sino que está también obligado a hacerlo. Un segundo tipo de razones se refieren a aquellos casos en que el cliente no tiene una adecuada capacidad para tomar decisiones. Qué sea una adecuada capacidad para tomar decisiones es algo que depende por lo menos del tipo de decisiones a tomar.

El profesional deberá aceptar las decisiones de sus clientes, mantener la confidencialidad de sus comunicaciones, no manifestar actitudes de prejuicio hacia ellos; en suma, tratarlos como personas. Un profesional responsable es ante todo aquél que cumple estos deberes y que sabe dar cuenta del cumplimiento de estos deberes ante sus clientes. Ellos tienen el derecho a que así sea y, por tanto, él tiene el deber de hacerlo así.

Si se ha de seguir o no una actuación paternalista dependerá de una evaluación consecuencialista de sus intereses tal y como los exprese después de haber sido modelados por esa información. Sin embargo, las instituciones sociales tienen la responsabilidad de realizar un mandato social que habitualmente se concreta en políticas sociales. Tales políticas pueden ser claramente paternalistas y el deber del trabajador social es llevarlas a cabo. Cuando esto sucede el trabajador social ve limitadas sus posibilidades de decisión sobre si está justificado actuar o no de modo paternalista. Simplemente la opción no paternalista ha dejado de existir para él en el plano práctico.

Las políticas sociales que limitan las posibilidades de ayuda de los trabajadores sociales no han de ser vistas como imposiciones externas absurdas que van en contra de la ética profesional. Por el contrario, han de ser la autoridad que sustenta la actuación profesional. Sin esa autoridad no habría ni ayuda a los clientes, ni profesionales que intentaran ayudarlos. Concientes de ello, sí se les requiere aplicar políticas paternalistas, esto es lo que los trabajadores sociales deben hacer como profesionales. Pero también conscientes de ello, como profesión deberán hacer oír sus opiniones.

Una consecuencia importante de la idea de que la identidad profesional no se pueda definir separadamente de las instituciones que emplean a los trabajadores sociales consiste en fijar claramente en qué consiste la responsabilidad por el cumplimiento de los deberes profesionales. Si el profesional tiene la responsabilidad de cumplir con las normas, procedimientos y prácticas de una institución, también tiene el deber profesional de dar explicaciones del cumplimiento de esos deberes o, de otro modo, puesto que son dichas normas y procedimientos los que definen su "rol", hay una expectativa legítima de que tales normas y procedimientos sean los que guíen su práctica. Así un profesional responsable será el que asuma tales responsabilidades, las realice del modo más eficaz para el servicio de sus clientes y sepa dar explicaciones del modo en que las ha realizado.

Lo que nos obliga a cumplir con los deberes en las instituciones es el compromiso público que hemos adquirido al aceptar voluntariamente ocupar ese "rol" institucional. Pero aceptarlo voluntariamente implica que hemos reflexionado sobre los valores que lo definen y los aprobamos. De tal manera que el origen de la exigibilidad moral del cumplimiento de los deberes institucionales está en el compromiso público que se proclama –cuando se acepta ocupar el "rol"- con los valores que lo sustentan.

El compromiso público que declara es en relación con los valores sociales y con la interpretación que la institución hace de esos valores. Y es ese compromiso el que obliga y hace exigible el cumplimiento de los deberes institucionales. La concepción pública de las responsabilidades profesionales sostiene que en ese compromiso con los valores sociales se encuentra el fundamento tanto de la obligación que tiene el trabajador social de cumplir sus deberes profesionales, como de la obligación que también tiene de mejorar la comprensión de esos valores, y de lo que se requiere para diseñar políticas institucionales que los realicen.

La concepción pública se sustenta en un compromiso con los valores de la sociedad y señala que esa es una razón poderosa para hacerlos presentes en la actividad profesional. Pero también es una razón poderosa para tratar de modificarlos en la dirección que marca la justicia social. Si el compromiso público del trabajo social anula cualquier razón que se tenga para no cumplir los deberes institucionales encuentra en la concepción pública una respuesta claramente negativa. Es posible que llegados a una situación, precisamente el propio compromiso público de la profesión constituya una razón suficiente para tratar de eliminar instituciones que se consideran injustas. .

Los profesionales tienen una responsabilidad ética por lo que hacen, una responsabilidad pública por su actividad como empleados de instituciones públicas y una responsabilidad profesional por el cumplimiento de sus deberes. Establecer especificaciones claras en este terreno es garantizar tanto el ejercicio de la profesión como la posibilidad de determinar qué cosas han de ser cambiadas en las estructuras institucionales y profesionales para que tal ejercicio sea auténticamente profesional.

Los Códigos Deontológico de Trabajo Social deberían contribuir como guía en la resolución de estas dificultades y dilemas éticos para que puedan ser llevados a la práctica diaria por los profesionales de Trabajo Social.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFÍA

- Banks, Sarah. *Ética y valores en el trabajo social*. Barcelona, Paidós, 1997
- Emmet, Dorothy. El asistente social y la ética, en: Younghusband, Hielen (comp.). *Trabajo Social y Valores Sociales*. Madrid, Euroamérica, 1967
- Eroles, Carlos. *Los Derechos Humanos. Compromiso ético del Trabajo Social*. Buenos Aires. Espacio, 1997
- Grazziosi, Laura. *Códigos de Ética del Servicio Social*. Buenos Aires, Humanitas, 1978
- Heler, Mario. *Filosofía Social & Trabajo Social. Elucidación de un campo profesional*. Buenos Aires, Biblos, 2002
- Kisnerman, Natalio. *Ética para el Servicio Social*. Buenos Aires, Humanitas, 1978
- Mainetti, José A. *Ética Médica. Introducción histórica*. La Plata, Quirón, 1989
- Maliandi, Ricardo. *Ética ,conceptos y problemas*. Buenos Aires, Biblos, 2004, 3ra. ed.
- Menéndez, Aquiles. *Ética profesional*. México, Herrero, 1962
- Reich, Warren T. (ed.). *Encyclopedia of Bioethics*. New York, Macmillan, 1985, 2da. ed.
- Terres, María Elodia. *Apuntes de ética para trabajadores sociales*. México, Porrúa, 1954
- Barreix, Juan B. *La Reconceptualización Hoy*. Argentina, Universidad Nacional de Mar del Plata. Octubre 2003
- Salcedo Megales, Daniel. *Autonomía Y Bienestar. La Ética para el Trabajo Social*. Granada, Comares 2001.

ANEXO 1

CODIGOS DE

ETICA

PROFESIONAL

COLOMBIA

CÓDIGO DE ÉTICA DEL TRABAJADOR SOCIAL

Adoptado por la Federación Nacional de Trabajadores Sociales de Colombia, 1967

Capítulo I

DEBERES PARA CON EL CLIENTE

1. Respetar la dignidad de la persona humana y reconocer sus derechos.
2. Guardar el secreto profesional al cual tiene derecho el cliente.
3. Reconocer como su obligación primordial el bienestar del individuo o del grupo al cual se sirve.
4. Dar preferencia a los intereses del cliente sobre cualquier interés personal o de grupo.
5. Prestar el servicio solicitado con el máximo de eficiencia.

Capítulo II

DEBERES PARA CON LA AGENCIA

1. Integrarse a la estructura de la Agencia o identificarse con sus objetivos y política, dando a conocer dentro de la misma la filosofía del Trabajo Social.
2. Observar los estatutos y reglamentos vigentes en la agencia a la cual presta sus servicios.
3. Cumplir con las tareas inherentes a su cargo, sin ocuparse de asuntos ajenos al mismo durante las horas de servicio.
4. Aprovechar exclusivamente para beneficio del cliente y de la Agencia, las oportunidades que le ofrezca su trabajo.
5. Mantener absoluta reserva en asuntos de orden interno.
6. Verificar la veracidad de los documentos que debe presentar, y la de los informes que debe dar.
7. Manejar con absoluta honradez y pulcritud los fondos que le son confiados.

8. Aceptar un trabajo sólo cuando se considere idóneo para su desempeño.

Capítulo III

DEBERES PARA CON LA COMUNIDAD

1. Apoyar toda iniciativa pública o privada que tienda a elevar el nivel social de la Comunidad.
2. Rechazar, denunciar o impedir toda actividad de individuos o instituciones, que lesione el bienestar de la Comunidad.
3. Proporcionar sus servicios profesionales en caso de calamidad pública.

Capítulo IV

DEBERES PARA CON LA PROFESION

1. Cumplir los compromisos profesionales asumidos, respetando la Ley Divina y los derechos naturales del hombre.
2. Fomentar el bien común y la significación de la profesión.
3. Solidarizarse con la profesión, cuando sus intereses puedan ser afectados.
4. Aumentar y actualizar los conocimientos profesionales.
5. Vincularse profesionalmente a una entidad, agencia o programa de Trabajo Social, tan sólo cuando le sea posible actuar según los principios de la profesión.
6. Solidarizarse con las organizaciones que representan los intereses de la profesión, y trabajar en pro de su reconocimiento y progreso.
7. Sentar el principio de que la educación profesional es requisito indispensable para la práctica del Trabajo Social.

Capítulo V

DEBERES PARA CON LOS COLEGAS

1. Caracterizarse en la relación con los colegas, por la cortesía, lealtad y tolerancia.
2. Respetar las actuaciones profesionales y privadas de los colegas, y abstenerse de críticas que puedan perjudicar su reputación. Para expresar sus juicios sobre estos aspectos, debe utilizar conductos apropiados y regulares.
3. Informarse de las razones que tuvo un colega para dejar su posición, antes de asumir el mismo cargo.

CHILE

CODIGO DE ETICA PROFESIONAL

Aprobado por el Colegio de Asistentes Sociales de Chile en 1959

DISPOSICIONES GENERALES

1. El ejercicio de la profesión de Asistente Social requiere el título profesional expedido por las Escuelas de Servicio Social del Estado o por Escuelas dependientes de Universidades reconocidas por el Estado.
2. El profesional tiene respaldo legal en la Ley Nro11.934 y está obligado a cumplir ésta y su respectivo reglamento en el desempeño profesional.
3. El Colegio de Asistentes Sociales es el organismo oficial de los Colegiados y Asociaciones a través del cual, se promoverán acciones a favor de las prerrogativas generales de la profesión.
4. El profesional sólo aceptará cargos con el debido conocimiento y respeto a las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.
5. El diploma que acredite el título profesional o el certificado correspondiente deberá mantenerse en forma visible.
6. En las faltas y delitos comunes que sean materia de la justicia ordinaria no cabe intervención al Colegio de Asistentes Sociales, el que sólo posteriormente, adoptará la medida correspondiente en relación con la corrección y prestigio profesional.

II LA PROFESIÓN

La profesión de Asistente Social procura:

1. Prevenir y solucionar, mediante la aplicación de los métodos del Servicio Social Profesional, los desajustes entre el individuo y su medio, sea que éstos provengan de sus condiciones personales o de las deficiencias de la organización social, inspirado en el principio profesional del derecho de toda persona a un mínimo de bienestar compatible con la dignidad humana.
2. Desarrollar y estimular iniciativas apropiadas para obtener los niveles de vida que realmente procuren el bienestar.
3. Utilizar y coordinar los recursos de las instituciones de asistencia y de bienestar para la atención oportuna y eficaz de las personas que los necesitan.

4. Instruir a las personas acerca de la existencia de los recursos de la comunidad y de la necesidad o conveniencia de utilizarlos debidamente para la solución de sus problemas y, mejoramiento de sus condiciones de vida para lograr el bienestar.

Por "bienestar", en Servicio Social, se debe entender el nivel de vida apropiado, compatible con la dignidad humana y relaciones humanas armoniosas.

5. Formar conciencia de los principios de Servicio Social Profesional en materia de asistencia y de bienestar procurando obtener al respecto las modificaciones necesarias en un tiempo prudencial.

Asesorar a los organismos que lo requieran en la planificación de los programas de asistencia y de bienestar social.

III. LOS DEBERES GENERALES DEL ASISTENTE SOCIAL

1. Respetar la dignidad de toda persona y procurar satisfacer el goce de su derecho a bienestar.
2. Actuar, en el ejercicio de la profesión, imparcialmente en materia filosófica, religiosa y política.
3. Conocer y respetar las leyes e instruir acerca de su conocimiento y correcta aplicación.
4. Respetar y observar los valores y normas aceptadas en el país.
5. Considerar a la familia como preferente sujeto de asistencia,
6. Prestar especial atención al menor en situación irregular.
7. Reconocer el deber de procurar asistencia a toda persona que la requiera, aún en caso de huelga u otro conflicto que le afecte.
8. Mantener en la vida personal la integridad y honorabilidad compatibles con el ejercicio profesional.
9. Mantener su preparación actualizada de acuerdo a los progresos de la ciencia, la técnica y experiencia para el eficiente desempeño profesional.
10. Revelar en el ejercicio de la profesión una actitud de cordialidad, comprensión y verdadera disposición de servir.
11. Resguardar el prestigio profesional.

IV. SE CONSIDERABAN CONTRARIOS A LOS PRINCIPIOS DE ÉTICA Y MORAL PROFESIONAL LAS SIGUIENTES ACTUACIONES

1. Infracción a las leyes. Aplicar soluciones que en el fondo o en la forma signifiquen una trasgresión o infracción a la leyes y los reglamentos de estas.
2. Faltas de honradez moral, tales como: incumplimiento de la jornada de trabajo; no tener las pruebas fehacientes del cumplimiento de la jornada de trabajo; utilizar indebidamente los medios o recursos que ofrece la institución en beneficio personal.
3. Faltas de ecuanimidad tales como actuar con parcialidad respecto del personal y de los asistidos de la institución en detrimento de terceros.

V. SE CONSIDERABAN FALTAS A LA RESPONSABILIDAD PROFESIONAL

1. No cumplir los compromisos contraídos entre profesionales en relación con el desempeño profesional.
2. No dar a conocer dentro del conducto regular y en forma adecuada las insuficiencias y deficiencias del funcionamiento de la Institución, en relación con el cumplimiento de sus obligaciones respecto a los beneficiarios.
3. Formular públicamente críticas destructivas o propalar deficiencias, errores, etcétera, de la Institución en que se desempeña un cargo sin antes haber hecho uso del conducto regular.
4. No dar en el desempeño profesional la experta atención a que está obligada en razón de su título profesional..
5. No cumplir con exactitud los compromisos contraídos con los asistidos, tales como fecha y hora de citación, oportuna devolución. de los documentos requeridos con motivo de intervención profesional, etcétera.

VI. SE CONSIDERARAN FALTAS A LA VERACIDAD

1. No ajustar sus informes a la mas estricta veracidad.
2. Firmar encuestas sociales, informes, certificados, cuyo contenido no le conste personalmente.
3. Servir de testigo en hechos que no le consten personalmente.
4. Tergiversar u omitir intencionalmente hechos para obtener determinados beneficios.
5. Dar informaciones imprecisas sobre materia de competencia profesional a quienes solicitaren información o consejo.

VII. SE CONSIDERAN ACTIVIDADES CONTRARIAS A LA DIGNIDAD PROFESIONAL

1. Ejercer actividades políticas o religiosas, con fines proselitistas dentro del Servicio, por afectar la imparcialidad propia de la profesión.
2. Tener actuaciones reñidas con la integridad y honorabilidad de la vida personal.

3. Ejercer actividades económicas personales dentro de los Servicios, así como otras, que fueren desdorosas respecto de la dignidad de la profesión.
4. En el ejercicio liberal de la profesión no ajustar los honorarios al reglamento respectivo del Colegio de Asistentes Sociales.

VIII. DEBERES DEL PROFESIONAL CON LOS ASISTIDOS

Es deber del Asistente Social prestar sus servicios profesionales eficientemente. Entendemos por tal, no sólo el servicio en su aspecto objetivo, sino su esfuerzo y contribución a hacer conciencia en el asistido de sus derechos, deberes y responsabilidades inherentes a su calidad de miembro de una célula familiar y social.

Se considerarán faltas contra esta eficiencia:

1. Formas de atención contrarias al respeto de la persona.
2. Participar en actividades económicas de sus asistidos.
3. Ejercer actividades comerciales con los asistidos.
4. La lentitud o negligencia en la acción profesional con perjuicio de los asistidos.
5. No formar conciencia, en el asistido, de la gravedad de las infracciones de las leyes y sus reglamentos.
6. Asumir personalmente la administración de los bienes de sus asistidos (curador general) y no preocuparse en cambio de la designación de una persona idónea.

IX DEBERES DEL PROFESIONAL CON LA INSTITUCIÓN

Es deber del Asistente Social estar debidamente compenetrado de los fines de la Institución, conocer y cumplir su reglamento y los recursos existentes para su correcta utilización.

Mantener un fichero que revele los servicios otorgados durante los períodos de atención profesional. Prestar colaboración en medidas de mejoramiento y programas destinados al funcionamiento y perfeccionamiento de la Institución.

Rendir cuentas del empleo de los fondos confiados a su administración.

Se considerarán faltas contra el debido cumplimiento de los deberes con la institución:

1. No cumplir la jornada de trabajo, según el compromiso contraído con la institución, por cuanto se disminuye el rendimiento con perjuicio de la institución y asistidos.
2. No llevar la documentación indispensable para probar la actividad profesional.

3. Con motivo del alejamiento de un servicio, no hacer entrega de la documentación con constancia explícita en un acta, firmada por el Asistente Social jefe, o por el jefe administrativo, o en quien él delegare esta función.

4. En caso de tratarse de término de la plaza de Servicio Social, obliga el cumplimiento de esta entrega de la documentación en su aspecto administrativo, al jefe respectivo, en cuanto a la documentación de los servicios profesionales, previo informe al jefe, será entregada al Colegio de Asistentes Sociales (Consejo Regional), el que queda facultado para destruirla al término de dos años, en caso de no ser repuesta la plaza.

5. No hacer presente a quien corresponda por conducto regular y en forma adecuada, los errores, faltas o limitaciones que atenten contra o menoscaben los principios y fines del Servicio Social Profesional.

En los casos de huelga de los asistidos:

Continuar la asistencia con el conocimiento del jefe correspondiente. Rigiéndose el ejercicio profesional por principios de absoluta imparcialidad, en los casos de huelga, no hay razón para interrumpir la asistencia profesional.

X. DEBERES DEL ASISTENTE SOCIAL CON OTROS PROFESIONALES Y AUTORIDADES GUBERNAMENTALES

1. Mantener relaciones correctas y prestar la cooperación necesaria a los Asistentes Sociales. Cuidar especialmente las buenas relaciones en el trabajo. El Asistente Social jefe, por la responsabilidad de su cargo, está facultado para imponer normas que signifiquen buen servicio.

2. Resguardar el prestigio profesional absteniéndose de emitir juicios que vayan en desmedro de la profesión.

3. Considerar al Colegio de Asistentes Sociales como el organismo calificado para conocer y tratar las actuaciones que puedan lesionar dicho prestigio.

4. Respecto de colaboración solicitada en determinados aspectos de la asistencia debe procurar la información exacta, necesaria para el Servicio solicitado y cumplir las responsabilidades contraídas recíprocamente.

5. Es deber del Asistente Social prestar la colaboración necesaria a los profesionales que la necesitan en relación con los aspectos sociales de los asuntos atendidos en razón de su especialidad.

6. Es igualmente deber del Asistente Social prestar colaboración a las autoridades gubernamentales siempre que sea posible por razones de tiempo, campo de trabajo de Servicio Social Profesional y radio de acción e igualmente con la anuencia del jefe directo.

7. Se considerará falta de colaboración el no justificar la imposibilidad de prestar la ayuda solicitada.

XI. SECRETO PROFESIONAL

El Asistente Social, en el ejercicio de la profesión debe asumir una actitud en general de discreción y reserva.

En cuanto al secreto profesional está obligado, respecto de las situaciones y actuaciones que el asistido le hubiere confiado en calidad de tal.

Informar a terceros sólo de lo estrictamente necesario en una situación y actuación considerada en su totalidad

No es obligación del Asistente Social denunciar las infracciones a la ley cometidas por los asistidos.

El cumplimiento de esta obligación implica tomar las medidas necesarias para resguardar la documentación técnica del conocimiento de terceros.

No obliga el secreto profesional:

1. A guardar la reserva de hechos y de actuaciones que atenten contra la moral y derechos de menores.
2. Cuando una ley y su reglamento exijan una información.

ESTADOS UNIDOS CÓDIGO DE ÉTICA PROFESIONAL

Adoptado por la Asamblea de Delegados de la National Association of Social Workers, el 13 de octubre de 1960.

PREÁMBULO

El trabajo social está basado en ideales humanitarios y democráticos. Los trabajadores sociales profesionales se consagran al servicio del bienestar del género humano; al uso disciplinado de un reconocido caudal de conocimientos acerca de los seres humanos y sus interacciones; y a la administración de recursos comunitarios para promover el bienestar de todos sin discriminación.

La práctica del trabajo social es una encomienda pública que exige de quienes la ejercen integridad, compasión, fe en la dignidad y el valor de los seres humanos, respeto por las diferencias individuales, dedicación al servicio y entrega a la verdad. Requiere el dominio de un caudal de conocimientos y habilidades adquiridos mediante la formación y experiencia profesionales. Requiere, además, el reconocimiento de las limitaciones de los conocimientos y aptitudes actuales y de los servicios que ahora estamos en condiciones de prestar. El objetivo es el de brindar un servicio con integridad y competencia. Todo miembro de la profesión asume la responsabilidad de mantener y mejorar los servicios del trabajo social; de examinar, utilizar e incrementar constantemente el conocimiento en el cual se basan la práctica y la política social, y de desarrollar aún más la filosofía y destreza de la profesión.

Este Código de Ética incorpora ciertas normas de conducta para el trabajador social en sus relaciones profesionales con aquellos a quienes sirve, con sus colegas, su agencia, con otras profesiones y la comunidad. Cumpliendo con el Código, el trabajador social ve sus obligaciones en el contexto más amplio que la situación requiera, toma en consideración todos los principios y elige una línea de acción conforme con el espíritu y la intención del Código.

PRINCIPIOS ÉTICOS

Como miembro de la National Association of Social Workers, me comprometo a conducir mis relaciones profesionales de acuerdo con el Código, y suscribo los siguientes enunciados:

- 1) Considero como mi obligación primordial el bienestar del individuo o grupo a quienes sirvo, lo cual incluye la acción para mejorar las condiciones sociales.
- 2) Antepongo mi responsabilidad profesional a mis intereses personales.
- 3) Asumo la responsabilidad por la calidad y extensión del servicio por mí prestado.
- 4) Respeto la intimidad de las personas a quienes sirvo.
- 5) Aplico de una manera responsable la información obtenida a través de las relaciones profesionales.
- 6) Trato con respeto los hallazgos, opiniones y acciones de los colegas, y me valgo de los canales apropiados para expresar mi juicio acerca de tales asuntos.
- 7) Practico el trabajo social con los conocimientos y la competencia reconocidos de la profesión.
- 8) Reconozco mi responsabilidad profesional de contribuir con mis ideas y descubrimientos al acervo de conocimientos y práctica del trabajo social.
- 9) Acepto la responsabilidad de ayudar a proteger a la comunidad contra prácticas reñidas con la ética de parte de cualesquiera individuos u organizaciones dedicados a actividades de bienestar social.
- 10) Estoy a la disposición para prestar un servicio profesional adecuado en caso de emergencias públicas
- 11) Distingo nítidamente, en público, entre mis enunciados y acciones como persona, y como representante de una organización.
- 12) Sostengo el principio de que la práctica profesional requiere una formación profesional.
- 13) Acepto mi responsabilidad de trabajar por la creación y el mantenimiento de condiciones que permitan a los trabajadores sociales, en las agencias, conducirse de acuerdo con este Código.
- 14) Contribuyo con mi saber, aptitudes y apoyo a los programas de bienestar humano.

COMENTARIOS Y ORIENTACIONES

Preparados por la Comisión de Ética de la National Association of Social Workers

PRINCIPIO 1

Considero como mi obligación primordial el bienestar del individuo o grupo a quienes sirvo, lo cual incluye la acción para mejorar las condiciones sociales.

1. Aclaración. Este principio circunscribe un dilema fundamental del trabajo social: la dicotomía potencial entre el bienestar individual y el bienestar social. Teóricamente, los dos son inseparables: en la práctica a menudo se separan. Todo trabajador social conoce de cerca el conflicto creado por un proyecto de desarrollo que beneficia a un millar de personas y es una tragedia para diez o cien. Todo trabajador social conoce las opiniones encontradas acerca de la huelga, la cual si se realiza obliga al profesional a decidir entre el bienestar de clientes individuales y la acción que –así se espera– mejorará las condiciones sociales. Si ha de ser realista, el profesional tiene que enfrentarse con el hecho de que el bien individual y el común no siempre son idénticos, y que al elegir entre los dos corre el riesgo de perjudicar a uno u otro.

Otro problema reside en la interpretación de la palabra "bienestar" ("welfare") en el contexto de este Principio. El término puede entrañar un significado para el trabajador social y otro bien diferente para la persona a la cual está tratando de servir. Todo lo que se podrá hacer actualmente será tal vez exponer el dilema y tratar de resolverlo aplicándolo en concordancia con otros Principios del Código, especialmente los números 2, 3, 7, 8 y 14.

2. EJEMPLOS DE APLICACIÓN EN LA PRACTICA .

A. A última hora de la tarde, una madre llamó por teléfono a una Clínica de Orientación Infantil y pidió una cita "tan pronto como «escribió como "incorregible e imposible de manejar". Su exposición de las presuntas dificultades era incoherente, y la trabajadora social no pudo obtener ninguna información verdaderamente específica. Dio a la madre una cita en la clínica para la mañana siguiente. Sin embargo, como la cosa parecía urgente, le dijo que la niña podía ser cuidada durante la noche en el Centro de Jóvenes (del Tribunal de Menores) si la madre así lo deseaba. El desarrollo ulterior del asunto mostró que había hecho bien en tomar esa precaución. La madre había abusado de la niña. Luego de una sola entrevista, la trabajadora derivó el caso al Tribunal de Menores, y la niña fue separada del hogar.

La trabajadora veía el bienestar de la niña como su obligación primordial, y dio inmediatos (y un tanto drásticos) pasos para protegerla. En esta clase de situaciones, la primera parte del Principio es de aplicación directa y, por de pronto, la actividad de la trabajadora se centra en el bienestar individual más bien que en las condiciones sociales. Los Principios 3, 5 y posiblemente 7, también se aplican al caso.

B. La responsabilidad de la agencia que interviene es trabajar con personas en tránsito y/o no residentes.[^] Su función se enuncia como "'trabajo individualizado con personas o familias cuyos problemas implican su traslado o proyectado traslado".

Una mujer joven, esposa de un marino, llegó a la agencia pidiendo ayuda para trasladarse y domiciliarse en una ciudad donde no era residente, pero donde pensaba vivir mientras su marido prestara servicio a bordo. En el transcurso de las entrevistas expuso una serie de complejos problemas personales. Sufría una colitis ulcerosa (diagnosticada), y la agencia la ayudó a asegurarse la atención médica necesaria. Su relación con la trabajadora social era muy positiva, y expresó su confianza en la agencia. Mientras duró el contacto mostró una considerable mejoría; evidentemente estaba menos perturbada, desarrolló una considerable seguridad, y su estado físico mejoró de una manera apreciable.

Un año más tarde volvió a la agencia con la misma serie de problemas, con excepción del hecho de que se había hecho residente en aquella ciudad. Técnicamente no estaba ya

calificada para recibir servicio como no residente. El marido estaba otra vez embarcado. El malestar físico había recrudecido y era grave. Volvió a la agencia por ser el único recurso en que confiaba. La trabajadora social de caso opinaba firmemente que no correspondía reabrir la causa por el solo hecho de que la mujer había perdido su status de no residente; a juicio del ejecutivo de la agencia.-la mujer seguía siendo su cliente. Se aceptó el caso sobre la base de una decisión administrativa.

Esta situación puede justificarse de dos maneras. Desde el punto de vista técnico, el juicio de la trabajadora, era ético; la decisión del administrador dio la prioridad al bienestar de una cliente. Al parecer, cada uno de ellos reconoció la importancia del Principio 6 (igual que del 1).

C. El Tribunal de Menores de una ciudad dispuso que todo transeúnte menor de dieciocho años, y que estuviera solo en la ciudad, debía ser enviado —cualquiera fuese la circunstancia— al Centro de la Juventud, la institución que cuida temporariamente de menores dependientes, desamparados o delincuentes. Una agencia particular que trabaje con tales personas, aunque más no fuere para darles alojamiento por la noche mientras hacen arreglos para la continuación de su viaje, tiene que atenerse a la disposición.

Una agencia "elude" abiertamente la ordenanza. La considera innecesaria y potencialmente perturbadora, y tal vez hasta perjudicial.

A su juicio, la denuncia debería hacerse únicamente sobre la base de un servicio de caso individual. Mientras las circunstancias no indiquen la necesidad de esa clase de medida, la agencia no da parte, aun corriendo el riesgo de ser reprobada por el Tribunal. Basa su juicio en el principio de que su obligación primordial es con el cliente. (Actualmente, el Colegio de Abogados local está investigando la legalidad de la ordenanza). Da preferencia al bien del individuo ante lo que podría ser tal vez, el bien de la comunidad. Se ejemplifica así el conflicto potencial contenido en el Principio N° 1.

D. El ejecutivo de una agencia, de servicio social de grupo admite que la misma a veces "elude" la ley en favor de la que considera su principal obligación para con sus clientes. Los trabajadores de la agencia saben que la policía tiene órdenes de detener a todo grupo de muchachos adolescentes si se vieren juntos más de dos. No importa por qué se hayan reunido; puede estar entregados a una actividad inocente, "legítima", pero la policía no pide ni acepta explicaciones.

Cuando un integrante del personal de la agencia salió del edificio y vio a cuatro muchachos esperando a otros dos, sabía que los seis irían a un campo de deportes para jugar al fútbol. Para protegerlos, les propone que dos esperen en una esquina y los otros dos una cuadra más allá, y que vengán —de a dos— por distintos caminos hasta el campo. La influencia que ese proceder podrá tener sobre la actitud de los muchachos frente a la autoridad de la policía, se considera al parecer de menor importancia que su protección contra los procedimientos policiales.

Nuevamente se da en este caso preferencia a una parte del Principio 1 «obre la otra, y se pone de manifiesto la dicotomía implícita.

Podrá aplicarse aquí el Principio 7; posiblemente los "conocimientos reconocidos" será uno de los factores que intervengan en la decisión.

PRINCIPIO 2

Antepongo mi responsabilidad profesional a mis intereses personales.

1. Aclaración. Los conceptos de "responsabilidad profesional" e "interés personal" contenidos en ese enunciado, estriban en la suposición de que los integrantes de la profesión gozan de privilegios y aceptan responsabilidades sujetas al Código de Ética, mientras que, a un tiempo, disfrutan de una cierta inmunidad en sus vidas personales. Hay complejos que no entran en los márgenes de un código profesional general, puesto que la vida profesional no es un "modo de vida" es tan sólo una faceta de una actividad multifacetada.

Por lo tanto, es preciso ponderar normas y juicios personales y profesionales; muchas veces, el juicio final se basará en consideraciones individuales más bien que generales. Por ejemplo, la cuestión de si un trabajador social cuyo hijo está enfermo, debe dar prioridad a las necesidades de su niño ante las de los clientes, no es cuestión de ética profesional. Es una cuestión que la trabajadora social que es madre decide en función de la situación inmediata y del efecto sobre su hijo y sobre su actividad profesional. Por otra parte, las decisiones tomadas con respecto a cuestiones tales como la seguridad del empleo, el desarrollo y/o status profesionales, la política y procedimientos de la agencia, están relacionadas específicamente con el rol ocupacional y caen bajo los mandatos del Código.

2. EJEMPLOS DE APLICACIÓN EN LA PRACTICA.

A. El ejecutivo de una agencia encargó a un trabajador social emprender la terapia de un grupo familiar. El trabajador estaba interesado en esa clase de servicio, pero no tenía ni preparación ni experiencia para prestarlo. ¿Cuál sería la actitud correcta de su parte?

Esa nueva actividad es enteramente ética, siempre que haya alguien a quien el trabajador pueda recurrir para asesorarse y con quien pueda analizar sus experiencias.

B. El ejecutivo de una agencia pública de asistencia se enfrenta con el hecho de que su directorio se opone a la asignación de subvenciones de socorro adecuadas, por temor de aumentar el pauperismo.

Si se declara a favor de tales subvenciones, compromete su nombramiento.

Ese ejecutivo se halla bajo una obligación ética, la de colocar el bienestar de quienes recibirán el socorro por encima de su propia seguridad de empleo. Esto le exige una posición firme en favor de las subvenciones adecuadas y todo el esfuerzo posible de su parte por cambiar la actitud del directorio en cuanto a ese problema trascendental.

C. Un trabajador social es miembro de un comité gubernamental que está tomando una actitud contraria a los valores y objetivos del trabajo social. El trabajador teme que comprometerá su participación en el comité si da expresión a su opinión profesional.

Este trabajador tiene la obligación ética de presentar y sostener su punto de vista profesional. A menos que proceda así, su presencia en el comité no trae ninguna utilidad, ni a este ni a la profesión. Por el contrario, podría implicar el repudio de las normas y valores profesionales y una falta de convicción acerca de los principios subyacentes que él suscribe (por lo menos en teoría).

D. Un trabajador social se traslada a una nueva comunidad donde piensa (sin haberlo dicho) permanecer sólo un tiempo limitado. Necesita el empleo, pero teme que tendrá dificultades para obtenerlo si los posibles empleadores llegan a conocer sus proyectos. Piensa en retener la información correspondiente.

La ética profesional impone que el trabajador informe a su posible empleador de sus planes. De otro modo colocaría sus intereses personales (que poseen una connotación profesional indudable) por encima de su responsabilidad profesional.

E. Un profesional particular (private practitioner) acepta como cliente a una persona con un ingreso marginal, muy escaso; la cual bien podría haber sido aceptada en un servicio análogo por agencias existentes en forma gratuita o con honorarios muy bajos. El cliente no se opondría a solicitar los servicios de semejante agencia, aunque prefiere la atención particular. El profesional está interesado en el aspecto de relaciones públicas que ofrece la situación, y ve su posible beneficio si entra en la misma.

Se trata de una situación en la cual debe considerarse si es lícito colocar a un cliente con un ingreso marginal en la situación de acumular una deuda por un servicio que podría obtener sin crearse esa carga. Antes de aceptar semejante obligación, el cliente ha de comprender claramente: 1) las condiciones del servicio, o sea, los honorarios, su importe, si serán reducidos o suprimidos, si serán diferidos los pagos o se concederán facilidades; 2) la disponibilidad del servicio, o sea, la existencia de agencias que ajustan los honorarios de acuerdo con una escala aprobada; 3) la libertad de elegir entre esas alternativas, o sea, que está libre para decidir, a la luz de los hechos, si prefiere el servicio público o el particular.

F. Un trabajador social solicita un empleo que implica responsabilidades de una índole con la cual ha tenido dificultades en el pasado.

Está seguro de que el problema anterior era situacional, vale decir, que bajo diferentes condiciones podría desempeñarse en forma apropiada. Vacila en informar de esto a su posible empleador, por temor de que pudiera influir en la decisión acerca de su solicitud. Además, vacila en incluir en sus referencias al empleador con quien tuvo la dificultad.

Algunos profesionales podrán sostener que es deber de quien solicita un empleo dar a conocer hechos como el citado y que existe además el derecho de exponer las circunstancias atenuantes tales como él las ve. Otros pueden argumentar que, como nadie está obligado a declarar contra, sí mismo, no existe ninguna obligación profesional de revelar esa clase de información, ni de incluir la referencia que podría ser perjudicial.

G. Se pide a un trabajador social que emprenda una actividad para la cual no posee ni experiencia ni preparación. Su agencia no está en condiciones de ofrecer supervisión ni consulta, pero el trabajador, está dispuesto a obtenerlas por su propia cuenta.

Podría sostenerse que tal "obtención" sería enteramente ética, sea con o sin la aprobación del ejecutivo de la agencia, puesto que se aplica el Principio 3 del Código. También podría argumentarse que semejante proceder sería absolutamente no ético, ya que el trabajador no poseía ni la preparación básica ni la experiencia necesarias para la actividad propuesta. (Podría aplicarse el Principio 12).

H. Un miembro del personal de una agencia se dedica, en parte de su tiempo libre, a la practica particular, con el conocimiento y aprobación de la agencia. Querría enviar propaganda a personas que fueron sus clientes mientras trabajaba en la agencia.

Podría decirse que el profesional podría, sin infringir la ética, remitir circulares a antiguos clientes si la agencia así lo aprobase. Por otra parte, podría considerarse del todo impropio enviar tales avisos bajo cualquier circunstancia.

I. Un trabajador social recepcionista recibe a un nuevo solicitante que tiene necesidad urgente de un servicio inmediato. La agencia no puede aceptar el caso hasta dentro de seis meses por lo menos, pero el trabajador mismo ejerce la práctica particular y podría ofrecer sus servicios sin demora.

Algunos profesionales considerarán perfectamente ético que el trabajador informe al cliente acerca de su disponibilidad (de acuerdo con el Principio 1), si cuenta con la aprobación de la agencia. Otros podrían juzgar semejante actitud como muy contraria a toda ética bajo cualesquiera circunstancias. Si la agencia tiene un fichero de profesionales libres a quienes hace derivaciones, puede entregarlo al cliente. Si el nombre del trabajador está en la lista, el cliente es libre para elegirlo de entre los demás, pero no debe verse apremiado para hacerlo. De esta suerte, el cliente tiene la libertad de elección que es la consideración más importante.

J. El ejecutivo de la agencia pide a un trabajador social que devuelva a un niño a su hogar (del cual se sabe que es inapropiado), porque no hay fondos para alojarlo en otra parte. El trabajador duda de que el ejecutivo haya hecho esfuerzo alguno por obtener tales fondos, y se preocupa por su propia responsabilidad profesional. Además, conoce perfectamente el ambiente indeseable del hogar y los peligros que esperarían al niño si volviese a él.

Se ofrecen dos líneas opuestas de acción, cada una de las cuales representa una interpretación justificable del Código. El trabajador puede asumir la responsabilidad —con o sin la aprobación del ejecutivo de cerciorarse, mediante una investigación independiente, de que realmente se han agotado todos los recursos para reunir fondos. Haciéndolo antes de cumplimentar un pedido que en realidad es una orden, podría comprometer su relación con su superior. Si el ejecutivo se negara a sancionar su proceder —o tal vez lo prohibiera—, el trabajador podría someter el asunto a la NASW como acción de queja y solicitud de intervención.

Por otra parte, el trabajador puede considerar que queda libre de toda responsabilidad profesional una vez que haya presentado los hechos al ejecutivo. Tan pronto como la persona que representa la autoridad—y que personifica a la agencia y es responsable de la calidad de su servicio— esté informada de la situación, el trabajador individual puede considerar que no tiene ya ninguna obligación de seguir el asunto.

K. Los trabajadores sociales de una agencia agremiada fracasaron en sus tentativas de obtener aumentos de sueldo y condiciones de trabajo necesarias para desarrollar y mantener un personal adecuado y competente. Esto se refiere: 1) a una agencia donde el trabajo social constituye la actividad única o primordial (asesoramiento familiar; orientación infantil); 2) a una agencia donde el trabajador social es auxiliar

(hospitales; guarderías de niños, etcétera). Los trabajadores deciden declararse en huelga.

Esto plantea toda la cuestión de la posición profesional con respecto a las huelgas. De acuerdo con el Principio 1 del Código, la consagración del trabajador social al bienestar del individuo incluye la mejora de las condiciones sociales. En el ejemplo citado, los responsables de la decisión juzgaron evidentemente que la huelga era el único medio eficiente para cumplir con ese cometido. Por tal razón, algunos trabajadores verían como su obligación apoyar la huelga (una vez declarada) por adhesión a lo que les parece ser el bien mayor, vale decir, mejores condiciones de trabajo y un personal más competente. Seguirían estas líneas de acción aunque la misma significará un menoscabo temporario de su obligación profesional de servir a los dientes, individualmente y en grupos.

Otros sostendrían que su primordial obligación es para con los clientes; no admitirían ningún medio —por loable que fuese el fin que interfiriera ese servicio personal y profesional. Reconocerían su responsabilidad profesional de trabajar por una situación mejor en la agencia, pero seguirían buscando medios de lograrlo sin interrumpir la continuidad del los Principios 3 y 13, tanto como con el 2, las implicaciones éticas de cualquier acción que se tome se vuelven aún más complejas.

Puede argumentarse que, dada la identificación del trabajo social con el servicio personal, y dada la identificación del trabajador social con una profesión, no es ético que haga la huelga, bajo ninguna circunstancia. Algunos aplicarían este pensamiento de una manera especial, a la agencia en la cual el trabajo social es la actividad primaria: si se detiene el trabajo social, todo se detiene. Por eso, la situación puede diferir algo en una agencia donde el trabajo social es auxiliar.

También puede argumentarse que el derecho a la huelga es un derecho inalienable de todos los empleados y que, por el interés del progreso tanto personal como profesional, los trabajadores sociales pueden a veces sentirse obligados a adoptar esa forma de protesta. Sea como fuere, la responsabilidad por la huelga no recae únicamente en los trabajadores; los administradores que son trabajadores sociales, también están comprometidos por el Código. Esto significa que, cuando una huelga crea serios perjuicios, de una manera personal, para quienes reciben el servicio (por ejemplo, la clausura de un centro de tratamiento para niños perturbados), la obligación ética de llegar a una solución aceptable recae, con idéntica gravedad, tanto sobre el personal administrativo como sobre el actuante, ya que ambos grupos están comprometidos por Principios interrelacionados del Código, sobre todo los números 1, 2, 3 y 13.

PRINCIPIO 3

Asumo la responsabilidad por la calidad y extensión del servicio por mí prestado.

1. Aclaración. Responsabilidad implica la rendición de cuentas y la autonomía; además abarca la cuestión de autoridad. Para el trabajador social empleado de una agencia, existen por lo menos tres sistemas de autoridad a los cuales, puede decirse, tiene que rendir cuentas: la profesión, la agencia, la comunidad. La profesión tiene su Código de Ética; la agencia, sus políticas y prácticas; la comunidad, sus leyes y tradiciones. Los valores a los cuales están consagrados esos diferentes sistemas pueden ser diversos o

incompatibles. La cuestión es entonces: ¿hasta qué punto está libre el trabajador social de elegir entre ellos, y qué factores entran en su elección? La respuesta puede llegar, por lo menos en parte, de la directiva del Código, puesto que "cumpliendo con el Código, el trabajador social ve sus obligaciones en el contexto más amplio que la requiera, toma en consideración todos los principios y elige una línea de acción conforme con el espíritu y la intención del Código". (Preámbulo).

2. EJEMPLOS DE APLICACIÓN EN LA PRACTICA.

A. Un cliente expresa que quisiera dar una información al trabajador social en forma estrictamente confidencial; nadie más ha de saberlo.

Desde el punto de vista ético, el trabajador social puede aceptar tal confidencia únicamente si puede respetar en un todo las condiciones estipuladas por el cliente, es decir, que nadie más ha de saberlo. Si las prácticas de la agencia, tales como los requisitos para un dictamen o la supervisión, hacen imposible ese grado de reserva, el trabajador tiene que aclarar tales condiciones al cliente antes de permitirle proseguir. Los Principios 1, 4 y 5 también intervienen en esta clase de situaciones e incrementan la responsabilidad ética.

B. Un trabajador social se da cuenta de que sus aptitudes profesionales no se aprovechan con un máximo de ventajas, debido a: 1) presiones internas de la agencia (v. gr., cantidad de casos por atender, "papelería", actividades concernientes a relaciones públicas, etcétera); ó 2) estándares de servicio tan bajos que sus contactos con las familias se ven limitados a problemas presupuestarios, mientras otros tipos de necesidades están a la vista; necesidades a las cuales sus conocimientos y aptitudes especializadas deberían aplicarse.

El trabajador social está obligado éticamente a llevar tales situaciones al conocimiento del ejecutivo y, si fuere necesario, del directorio.

Estos son responsables en última instancia, puesto que a los casos citados una agencia social establecida falla en satisfacer las necesidades de su clientela. Esta falla se debe, en el primer caso, al hecho de que los trabajadores no tienen el tiempo necesario para investigar y tratar los problemas personales en los cuales sus clientes necesitan ayuda; sean problemas internos o externos (es decir, relaciones sociales o interacción). En el segundo caso, se debe a las abrumadoras presiones inherentes al manejo de necesidades financieras enfrentadas en forma inadecuada.

El ejecutivo, como trabajador social, también está comprometido por la faz ética de la situación. Si deja de cumplir con su responsabilidad, el trabajador puede colocarse en una situación difícil elevando una queja. Mas su responsabilidad queda subrayada por el Principio 2, igual que por los 1, 7 y 13 —cada uno de los cuales se refiere a la responsabilidad del trabajador social (sea en el servicio administrativo o en el directo) para con el cliente y la profesión.

C. Un trabajador social consulta a un psiquiatra acerca de un caso. La apreciación de éste de la situación y sus recomendaciones están en completo desacuerdo con los juicios del trabajador. Este consulta a un segundo psiquiatra, quien está de acuerdo con él.

Esto plantea la cuestión de qué consideración ulterior ha de darse a la opinión discrepante.

Si las soluciones son trascendentales para el bienestar del individuo atendido, cabe solicitar la opinión de un tercer psiquiatra o celebrar una reunión con ambos. De tal manera los puntos de vista divergentes podrían resolverse y la línea de acción por seguir representaría el pensar combinado de todos los especialistas que intervinieron.

Es obvio que es aplicable en este caso el Principio 1; y el Principio 6 puede tener una influencia indirecta sobre la disposición del trabajador a "tratar con respeto" los juicios que difieren del suyo.

D. Un supervisor encuentra que un nuevo trabajador social procede de acuerdo con una teoría de la personalidad con la cual él (el supervisor) no está versado. A resultas de ello no puede hacerse responsable de dirigir la labor del trabajador. Por otra parte, el trabajador —recién graduado— no está preparado para asumir toda la responsabilidad ni para prescindir de la supervisión.

El supervisor está éticamente obligado a someter esta situación a la atención del ejecutivo. También está obligado a informar de este paso al trabajador. El Principio 6 puede tener algo que ver con esto: sometiendo el asunto al ejecutivo, el supervisor ha de hacerlo con un espíritu de respeto para con las opiniones ajenas a las suyas propias.

E. Un trabajador social cree que su labor con los clientes mejoraría en forma apreciable si pudiera asesorarse con un sociólogo o antropólogo, con respecto a algunos de los problemas que debe encarar.

Desea tener un marco de referencia más amplio que el ofrecido por la teoría de la personalidad. La agencia no está en condiciones de procurar tales consultas.

Desde un punto de vista ético, sería absolutamente apropiado si el trabajador consiguiera esas consultas por su propia iniciativa, en tanto la agencia es incapaz de proveerlas y si él está en condiciones de pagarlas. Los caminos podrían ser los de estudios avanzados en una universidad o consultas particulares con especialistas de la comunidad.

Según la urgencia que él atribuyera a su necesidad, el trabajador puede estar bajo una obligación suplementaria de acuerdo con el Principio 7.

F. Un trabajador social es intimado a comparecer ante el Tribunal para dar testimonio de la lealtad de su cliente al Gobierno de los Estados Unidos. El trabajador no tiene motivo alguno para poner en duda la lealtad de tal persona.

Podría sostenerse que en semejante situación el trabajador social ha de dar testimonio, ya que sería favorable al diente. (Podría aplicarse el Principio 1). Esta línea de acción no plantea ningún problema mientras el testimonio sea positivo y útil. Pero se impone la pregunta: ¿qué haría el trabajador si la situación fuese otra, vale decir, si tuviera motivos para poner en tela de juicio la lealtad de un cliente? Probablemente recurriría al Principio 4 y al tema de la confidencia. Si se siguiera esta "doble norma", los trabajadores sociales podrían hallarse en una situación en la cual su silencio —aunque lo justificaran como quisieran— podría interpretarse en sentido condenatorio.

G. Un médico (o un abogado) pide a un trabajador social que explique sus decisiones médicas (o legales) a un cliente y/o a su familia.

Puede argumentarse que el trabajador social no debería aceptar la responsabilidad de explicar las decisiones de un especialista de otra profesión. Pero, por otra parte, el trabajador social puede tener una relación mucho más estrecha con un cliente que el médico o el abogado. Puede poseer una mayor facilidad para explicar un hecho difícil, porque conoce la mejor manera de comunicarse con un cliente en particular y, sea cual fuere la noticia, podría ser menos traumática por ser él quien la transmita. Muchas clínicas consideran esto como una función legítima del trabajador social.

PRINCIPIO 4

Respeto la intimidad de las personas a quienes sirvo..

1-Aclaración. A pesar de que la definición de las "palabras claves de este Principio — "respeto" e "intimidad"— parecen estar claras, difieren las opiniones en cuanto a los siguientes puntos: 1) cuándo una persona puede esperar que experimentará un "estado de hallarse apartado de compañía u observación" (privacy = intimidad; Webster). y 2) bajo qué circunstancias ese "estado" ha de ser respetado, vale decir, no interferido "por intromisión" (respect = respeto; Webster).

Uno de los principios básicos de un orden social democrático (en oposición al de un estado totalitario', e igualmente uno de los credos básicos del trabajo social, es que toda persona tiene el derecho de vivir su propia vida personal.

Más aún, al "vivirla", sus pensamientos y acciones no necesariamente han de ser compartidos por otros. En la democracia de los Estados Unidos, ese "derecho a la intimidad" queda establecido y protegido por la Cuarta Enmienda a la Constitución. El trabajo social lo reconoce y protege en las enseñanzas éticas que son la base de la confidencia.

La dificultad en la aplicación; de este Principio reside en que al parecer podría darse una situación de "intereses en conflicto". La protección de la persona desvalida (el adulto defectuoso o el niño desamparado) puede significar inmiscuirse en la intimidad de parientes o amigos responsables. La obtención de datos esenciales para la investigación puede significar obtener y utilizar una información que de otro modo nunca se revelaría, y que es "intima" ("private") en el sentido pleno de la palabra. No obstante, el Principio 1, con su énfasis puesto sobre el "bienestar del individuo y del grupo", impone tales acciones bajo ciertas circunstancias. Al mismo tiempo, el Principio 5 protege el resultado: la información puede utilizarse únicamente "de una manera responsable".

Por regla general, con la posible excepción de lo que se refiere a la investigación, los trabajadores sociales pueden —éticamente— buscar información personal y privada sólo en la medida en que la misma sea esencial al proceso de ayuda. En la investigación podrán rebasar esos límites en interés de la ciencia, pero siempre están sujetos a los Principios 1 y 5, igual que al 4.

2. EJEMPLOS DE APLICACIÓN EN LA PRACTICA.

A. Una agencia social mantiene archivos accesibles a personal responsable, aunque el contenido haya sido revelado en entrevistas particulares entre trabajador y cliente.

Esto no constituye una violación de la intimidad (siempre que se observen las medidas de seguridad rutinarias en cuanto al archivo, etc.),

La justificación, por lo menos en parte, es que el cliente sabe que se conservan los archivos; de hecho él mismo llena formularios que entrarán en el archivo. Cuando solicita un servicio —financiero, médico, legal— renuncia hasta un cierto punto a su intimidad. Da informes personales, por ejemplo acerca de su edad, ingresos, recursos, empleo, etcétera. El procedimiento varía sólo respecto de algunos detalles cuando solicita una licencia matrimonial o un préstamo bancario o un crédito en un negocio. En cada caso, la información entra en un archivo. El punto importante (en función del Principio 4) es que la persona sepa, o que se le comunique, que eso es una práctica común y que dé su consentimiento explícito o implícito— para ese uso de la información dada por ella.

B. Un trabajador social de una agencia de bienestar público que no posee un departamento de "investigación", sospecha que una madre AFDC hospeda hombres en su casa. El trabajador la visita un domingo a las 8 de la mañana con el único fin de averiguar si hay un hombre con ella.

Esto cae bajo la misma reglamentación que las "incursiones de medianoche": -(Cf. Principio 3, también 2). Constituye sin duda una violación de los principios 2, 3, 4 y 5, y es absolutamente falta de ética.

C. Un trabajador social visita un hogar que recibe una subvención de AFDC * fundada en que el padre está "permanentemente ausente del hogar". No avisó previamente ni la hora de su visita, ni siquiera su intención de hacerla.

No se trata aquí de una violación de un principio, siempre que la visita se efectúe durante las horas normales de trabajo. La agencia tiene una responsabilidad legal de determinar si una persona es elegible para recibir sus servicios. Por eso, en un caso como éste, existe la obligación de establecer, con una certeza razonable, que el padre está de hecho siempre ausente, ya que esto constituye la base legal de la subvención. Podría sostenerse, sin embargo, que la cuenta debería tener por lo menos una idea aproximada acerca del momento en que se hará la visita. Es posible que semejante aviso anticipado no malogre el propósito de la visita.

D. Un trabajador social entrevista a un diente y le explica que le gustaría traer consigo a un "estudiante en formación" para observar lo que sucede. El trabajador está convencido de que ese cliente es perfectamente capaz de formar su propio juicio independiente y que comprende que es enteramente libre para decidir. El trabajador está convencido, además, de que ese proceder no constituye peligro alguno para el cliente ni violara su derecho a la intimidad.

No hay violación del Principio 4, mientras el cliente este plenamente informado de lo que sucede. El Principio 5 subraya esta decisión ética con lo que establece acerca del uso "de una manera responsable"..

E. Un instructor de trabajos prácticos en un ambiente médico quiso que sus estudiantes observaran, en grupo, una entrevista entre un pariente y un trabajador social. Los

estudiantes se hallaban en una habitación equipada con un cristal polarizado; ** un micrófono se escondió en la pieza de la entrevista. Los estudiantes observaron y escucharon toda la escena de la entrevista. El cliente no sabía nada de su auditorio "oculto".

Se trata de una flagrante violación del derecho de intimidad abarcado por el Principio 4, aunque la motivación y el uso pudieran estar de acuerdo con el Principio 5. (Existe la posibilidad de que, en una situación como ésta, pueda haber una acusación por infracción de la Cuarta Enmienda).

F. Otro instructor propone lograr el mismo fin utilizando un micrófono oculto conectado con un grabador magnetofónico, para grabar toda la entrevista entre el trabajador y el paciente. Luego se transcribe la cinta; los datos de identificación se cambian o borran, y el material se utiliza para la enseñanza en clase. El paciente ignoraba que la entrevista fuera grabada y utilizada de esa manera.

Nuevamente se trata de una abierta violación del Principio 4, aunque la intención pueda estar de acuerdo con el Principio 5. Parece que el factor decisivo es la omisión de informar al paciente acerca del procedimiento, para darle la posibilidad de decidir. A ello se agrega e) hecho de que una redacción enteramente satisfactoria sería difícil, si no imposible; nunca puede existir la plena seguridad (debido a la naturaleza de la información revelada) de que todos los datos de identificación hayan sido eliminados.

PRINCIPIO 5

Aplico de una manera responsable la información obtenida a través de las relaciones profesionales.

1. Aclaración. El concepto clave aquí, como en el Principio 4, estriba en la palabra "responsable", especialmente en el sentido de que debe rendir cuenta de su conducta y obligación. Implica una relación particularizada entre una persona que ejecuta una tarea (o un deber) y aquélla que la impone. Dentro del marco de referencia del trabajo social, esa relación se caracteriza por el respeto a la intimidad, enunciado por el Principio 4. Con otras palabras, toda información confiada por un cliente a un trabajador social profesional le es confiada entendiéndose, por lo menos en forma implícita, que será revelada sólo bajo circunstancias particulares que parezcan justificar tal proceder.

Este juicio se basa en el hecho (expresado en conexión con el Principio 4) de que el individuo tiene derecho a poseer pensamientos, deseos, acciones, que son reservados (nonpublic). Al compartir esas posesiones con el trabajador social, no pierde su derecho a la intimidad.

Más bien al contrario, el trabajador social que las comparte se pone a sí mismo bajo la obligación terminante de respetar ese derecho. Esto significa, en la práctica, que está éticamente comprometido a utilizar la información únicamente de una "manera responsable".

Dentro de esta amplia estructura de los derechos humanos básicos, los trabajadores sociales han de encarar el uso de comunicaciones confidenciales o secretas. No obstante, a pesar de su comprensión de la intimidad y sus implicaciones, y pese a su compromiso de protegerla, los trabajadores sociales tienen a menudo dificultades en decidir cuándo, y bajo qué circunstancias, se limita o destruye el derecho a la intimidad

(en función de confidencias) de un cliente. Podrá ser igualmente difícil decidir en qué punto cabe examinar otros principios del Código —sobre todo los núms. 1, 2, 7, 9 y tal vez 14— en cuanto a la relación que puedan tener con esa limitación y por ende con el Principio 5.

2. EJEMPLOS DE APLICACIÓN EN LA PRACTICA.

A. La señora Jones recurre a una agencia particular para familias y niños, solicitando ayuda por causa de que uno de sus dos hijos menores presenta un problema de conducta. Al escuchar la historia, el trabajador social se entera de que la señora Jones está por obtener el divorcio de su marido por adulterio. Ella y sus dos hermanas dieron falso testimonio en el sentido de haber observado al señor Jones en sus relaciones adúlteras con una vecina, la señora Fogg.

Se convino una cita para un estudio diagnóstico del niño. Los interesados no se presentaron, y no hubo otro contacto.

Varios meses después, el señor Jones se presentó en la agencia y preguntó si conocían allí a su esposa. Había recorrido todas las agencias de trabajo social de la ciudad al saber por un amigo que su mujer había "contado la verdadera historia a un trabajador social", historia que según él era totalmente falsa. Se había pronunciado el divorcio, y la señora Jones tenía la custodia de los hijos. Estos viven con las hermanas de la señora, a quienes el señor Jones describe como "por lo menos levemente neuróticas".

Los esposos Fogg están separados ahora a resultas de las acusaciones hechas contra la señora Fogg por la señora Jones y sus hermanas.

El señor Fogg ha pedido el divorcio. El señor Jones quiere reunir pruebas que sirvan para anular su propia sentencia de divorcio y además desea evitar la disolución de la familia Fogg.

Parece obvio que, fundándose en este tipo de información y las circunstancias bajo las cuales fue dada, la agencia no revelara nada de su único y breve contacto con la señora Jones. Es posible que pudiera llegar a ello más tarde, bajo diferentes circunstancias que hicieran parecer bajo otra luz toda la cuestión de la intimidad. Por el momento, empero, toda revelación podría interpretarse como una violación del Principio 5.

B. Una agencia de salud pública está llevando a cabo un estudio para descubrir la incidencia, tipos, etc., de problemas emocionales entre niños. Pide a una clínica de orientación infantil que llene un cuestionario por cada uno de sus casos, tanto actuales como terminados que ha presentado tales problemas. (La clínica recibe una pequeña subvención anual de la agencia de salud pública).

La clínica conviene en cooperar y empieza a llenar los cuestionarios. Los datos incluyen el diagnóstico; el pronóstico en el momento de dar por terminado el caso; informes médicos y sociales contenidos en las historias clínicas, y la identificación completa incluso los nombres. Uno de los trabajadores sociales protesta por este último ítem: la identificación. Insiste en que se solicite el permiso de los padres de cada niño antes de incluir tales datos.

La clínica pregunta por el propósito y destino que se piensa dar esos informes. La respuesta es que la agencia quiere el material por si decidiese realizar un estudio de control dentro de 10 ó 20 años.

Son aplicables en este caso los argumentos en pro y en contra presentados con respecto al Principio 4. Es cierto que, si la información se da a otra agencia y ésta la usa (sin conocimiento y aprobación de los clientes), puede plantearse la cuestión de la reserva. Mas es igualmente cierto que la agencia receptora intenta hacer un uso "responsable" de los datos, en interés del bienestar social e individual.

Los Principios 1, 8 y 14 tienen relación con una decisión de esta índole. El hecho adicional de que el estudio considerado no se haría hasta dentro de 10 ó 20 años parece además reducir a un mínimo toda contingencia posible en cuanto a la revelación de los informes. Con todo, subsiste el hecho de que la misma se da sin el saber y consentimiento de los clientes, y esto puede ponerse en tela de juicio en función de las implicaciones éticas.

PRINCIPIO 6

Trato con respeto los hallazgos, opiniones y acciones de los colegas, y me valgo de los canales apropiados para expresar mi juicio acerca de tales asuntos.

1. Aclaración. La frase "trato con respeto" marca el concepto principal contenido en este Principio, concepto derivado del reconocimiento de la dignidad del hombre como valor básico humano. Tratar con respeto significa analizar detenidamente las investigaciones o hallazgos, puntos de vista y acciones de los colegas, comprendiéndolos dentro de su propio contexto, y citarlos (o reproducirlos) con exactitud y dar razones objetivas de aprobación o desacuerdo. Con todo, la frase es ambigua en cuanto a su alcance: "respeto" suele entenderse como "alta consideración", y a menudo sirve para describir los sentimientos de una persona con respecto a otras. Dentro del contexto del Principio, esto señala probablemente que habrá que hacer una distinción entre la persona y lo que ésta hace (sus hallazgos, opiniones, acciones). Es perfectamente posible respetar a una persona como persona, sin extender ese respeto a algunas de sus creencias o acciones. El Principio sugiere, en efecto, de qué manera tal distinción puede expresarse, a saber, "valiéndose de los canales apropiados". Esos canales incluyen contactos y entrevistas con el colega mismo y/u otros colegas; el aprovechamiento de reuniones de supervisión y/o procedimientos administrativos afines (reuniones del personal, comités, etc.) y reuniones entre agencias. La publicación de cartas y juicios críticos en las revistas profesionales son las vías habituales para dar expresión a toda una serie de opiniones profesionales. En casos extremos de cualquier índole, y en aquellos que parecen incluir una violación del Código de Ética, se puede presentar una queja ante la NASW. Es importante tener en cuenta que la apropiada utilización de los canales adecuados es perfectamente compatible con el respeto; en realidad, el respeto puede ser un motivo para utilizarlos. Por la misma razón, la omisión de valerse de esos canales —atacando la entereza o la motivación de un colega; expresiones de disgusto que son personales y emotivas en vez de impersonales y racionales— señalan falta de respeto y pueden llevar a graves violaciones del Principio 8.

La intención general de este Principio y su relación con valores básicos del trabajo social parecen estar claras, pero su aplicación complica a veces por distintas consideraciones. Los juicios de los trabajadores sociales respecto de sus colegas difieren, y tales diferencias incluyen tanto a la teoría como a la práctica.

He aquí, pues, algunas de las consideraciones que hacen a la comprensión y aplicación del Principio 6 en sí mismo y en sus relaciones con los Principios 1, 2, 8, y posiblemente 9.

2. EJEMPLOS DE APLICACIÓN EN LA PRACTICA.

A. Un supervisor de servicios agenciales debía presentar un informe acerca de la evaluación de una cierta política aplicada por la agencia. El informe debía basarse en su propio juicio y en el de los miembros de su personal; debía ser una valoración conjunta. El requerimiento provenía de un miembro del directorio responsable de fijar la política. Cuando el miembro del directorio recibió el informe, se le presentó como una evaluación conjunta, se enteró por casualidad

de que el mismo representaba únicamente los puntos de vista del supervisor: no había consultado a su personal.

Esta situación representa una clara violación del Principio 6. El respeto para con sus colegas y sus opiniones debió haber inducido al supervisor a solicitar su participación- Su acción, además, podría constituir una violación a los Principios 2, 3, 5. y tal vez 13. A consecuencia de la acción del supervisor, y conforme al Principio 6, el miembro del directorio que hizo el pedido estaría obligado a proseguir el asunto para obtener un documento que reflejara el pensamiento de

Todos (tal como lo había solicitado en un principio). Además, tendría que dar los pasos necesarios para prevenir toda futura tergiversación de esa índole.

B. Una trabajadora social de una agencia familiar deseaba entrevistar a una madre internada en un hospital. Era urgente tomar disposiciones para el cuidado de los hijos. El trabajador social del Departamento de Servicio Social del hospital se negó a permitir la entrevista aludiendo que la madre estaba demasiado enferma como para discutir el asunto. La trabajadora familiar sometió el caso a su supervisor a través de los departamentos de supervisión interagenciales, se celebró la entrevista. La decisión se basaba en una evaluación conjunta del problema .en su totalidad, tal como afectaba a madre e hijos.

El proceder fue perfectamente ético. La utilización de las vías apropiadas condujo a la entrevista que era, en efecto, una expresión de respeto a las opiniones de un colega. También son aplicables a este caso los Principios 1 y 3.

C. Sus colegas del departamento de supervisión observaban que una supervisora mostraba signos de perturbación en su conducta de carácter paranoide. Se puso en evidencia su grave perturbación cuando acusó de incompetencia a un trabajador, cargo que a los demás ; supervisores les parecía del todo gratuito. No se trataba de un caso aislado, sólo confirmaba las ideas que los supervisores ya se habían formado acerca del juicio afectado de su colega. Los supervisores sometieron el problema al superintendente de la agencia. Éste dudaba de la validez de sus apreciaciones; dudaba que algo anduviera mal; expresó que siempre había tenido plena confianza en la capacidad de la supervisora (le había otorgado una considerable autonomía). No estaba dispuesto a hacer nada.

La tentativa de los supervisores para conseguir que algo se hiciera en el asunto, era perfectamente ética. Más aún, sería ético continuar en los esfuerzos utilizando otras posibilidades apropiadas. Como el Código es aplicable también a los administradores, puede ponerse en tela de juicio la ética del comportamiento del superintendente. Por cierto, no debería haber vacilado en tomar cartas en el asunto en del desempeño actual de la supervisora, sólo porque admiraba su pasada o porque había servido a la agencia bien y prolongada.

Los Principios 1, y posiblemente 2 y 13, se relacionan con casos como el descrito.

D. Un especialista de investigación (en trabajo social) fue encargado por una revista profesional para escribir una reseña acerca de un libro basado en un proyecto de investigación que había tenido bastante publicidad. En su recensión, acentuó muchos puntos

negativos: objeto los métodos de investigación en que se basaban las comprobaciones y consideraba a estas, en la forma presentada, como tan faltas de solidez que parecían fraudulentas.

En tanto una crítica negativa es objetiva, documentada y basada en una apreciación científica, es ético, por cierto, que el crítico la publique. De hecho está obligado a ello frente al editor que pidió la reseña y desea obtener una evaluación honesta. Sin embargo, el ataque contra la integridad del autor, implicado en la insinuación acerca de comprobaciones fraudulentas, podría constituir una violación del Principio 6.

E. Los estudiantes de una escuela de trabajo social expresaban con frecuencia ideas extremas, absolutas y verdaderamente desfiguradas, acerca de una escuela de pensamiento que estaba en pugna, con la orientación de sus propios profesores. Su reacción parecía ser consecuencia de la manera como esos profesores presentaban una teoría (o teorías) con la cual no estaban de acuerdo.

Conforme al Principio 8, los profesores están obligados a presentar teorías y puntas de vista divergentes, de una manera objetiva y teniendo en cuenta debidamente el contexto en el cual tales teorías se desarrollaron. La presentación ha de ser lo suficientemente clara y adecuada, de modo que los estudiosos se sentían estimulados a examinar los hechos relevantes y formarse su propio juicio independiente. Una falla a este respecto puede haber sido la causa de las reacciones negativas de los estudiantes en la mencionada situación.

F. El decano de una escuela de trabajo social recibió una solicitud de informe sobre un trabajador social que había estudiado en esa escuela ocho años antes. Las fichas escolares lo describían como un estudiante bastante mediocre que se había desempeñado en un nivel mínimo de competencia. Después de haberse puesto cada vez más responsables; el decano había trabajado con él en comités, etc., y lo consideraba como una persona de gran competencia. En ese momento estaba solicitando un puesto administrativo de responsabilidad.

Puesto que se pidió un informe de la escuela, no hay nada acerca de la ética de fundarlo en la evaluación escolar del trabajador cuando era estudiante. Sin embargo, parece existir la obligación adicional de señalar que el informe representa su desempeño de ocho años atrás y no dice nada acerca de su competencia actual. Podría plantearse una cuestión en cuanto a la ética del pedido —si el posible empleador debería, o no haber pedido tal informe en vista del tiempo transcurrido.

Pero probablemente esto tendría que ver más con la administración que con la ética. Puede que haya habido razones administrativas para solicitar un documento de la escuela que evaluara el desempeño estudiante.

G. Un comité compuesto de legos y trabajadores sociales publicó un informe que recomendaba cambios en las leyes estatales, los cuales habrían afectado a ciertos clientes de agencias sociales. Las recomendaciones eran incompatibles con los objetivos de la NASW en cuanto a política y acción sociales y la posición de la división local de la NASW. El informe se difundió ampliamente y estaba firmado por trabajadores sociales (igual que por los miembros legos del comité), lo cual significaba que los primeros apoyaban públicamente una cosa que condenaban profesionalmente.

Puede argumentarse que, bajo tales circunstancias, los trabajadores sociales tendrían que haber renunciado ante el comité. La situación es éticamente compleja, porque implica directamente otros Principios, (además del 6): el Principio 1 (porque los cambios afectarían a

los clientes); Principio 2 (responsabilidad profesional); tal vez Principio 3 (calidad y alcance del servicio); tal vez Principio 7; Principio 13.

Por otra parte, firmar el informe podría haber sido quizá la estrategia posible en ese momento. Según los problemas políticos implicados, puede haber sido muy importante para los trabajadores sociales permanecer en una posición en la cual continuarían teniendo voz y voto, en vez de alejarse de tal posición donde podían quizá ejercer alguna influencia. Al juzgar el comportamiento de esos trabajadores cabe tomar en consideración su "intención". Pueden haber pensado en las implicaciones futuras, no en las actuales, de una acción que a primera vista parecería, contradictoria, si no hipócrita.

PRINCIPIO 7

Practico el trabajo social con los conocimientos y la competencia reconocidos de la profesión.

1. Aclaración. Este es un principio difícil de delinear por causa del actual debate acerca de los límites de los conocimientos básicos profesionales, y la naturaleza del ámbito de competencia específico del trabajo social. Existe un acuerdo substancial en cuanto a que el campo peculiar del trabajador social es la responsabilidad de intervenir en la solución de problemas. Las áreas de competencia son las de relaciones inter-personales y rol social; la labor abarca todos los niveles de complejidad individual y comunitaria, desde el tratamiento de un individuo a la fijación de una política social.

El interrogante es, entonces, ¿cómo pueden esas actividades, que el trabajador social suele llevar a cabo con la aprobación tácita de sus colegas, llegar a reconocerse por derecho propio, en vez de darse por sentadas? Deben reconocerse los dos campos del saber: la *Harnea* "sabiduría práctica" y la formalmente codificada. La práctica "competente" del trabajo social implicaría, pues, tanto la familiaridad con las teorías formales como el conocimiento de las normas prácticas de otros trabajadores sociales. Pero deben reconocerse diferencias de opinión. Para algunos prácticos, sólo los principios codificados entran en el concepto de "conocimientos"; para otros, las generalizaciones que nacen de la experiencia y los específicos que se desarrollan en la práctica también merecen incluirse.

Dentro de este contexto, nuestro Principio parece significar que el trabajador social, en la práctica, emprende tan sólo aquellas tareas que son reconocidas como debidamente vinculadas con el status de un trabajador social capaz, adecuado y calificado. Ese status se basa en tres calificaciones: 1) un conocimiento conveniente del modo de aplicar la información obtenida por experiencia técnica; 2) una clara percepción sensorial; 3) familiaridad con los hechos reunidos y clasificados, necesarios para un desempeño adecuado.

2. EJEMPLOS DE APLICACIÓN EN LA PRACTICA.

A. Una cliente preguntó a un trabajador social si sería más aconsejable iniciar juicio de separación y manutención en el Estado donde ella tenía su residencia legal, o donde vivía su marido que la había abandonado. El trabajador respondió que ésa era una pregunta que no sabía contestar; pertenecía al ámbito especializado de la jurisprudencia, y por tanto era preciso consultar a un abogado. Le explicó que podía proponerle diversas maneras de asegurarse asesoramiento legal dentro de sus límites financieros. También podía ayudarle en idear el plan

de acción que quisiera seguir y reflexionar acerca de las razones por las cuales encontraba tan difícil iniciar los procedimientos legales del caso. Podía ayudarlo a llegar a una decisión. Ese trabajador hizo una discriminación adecuada entre los campos donde le faltaban conocimientos y que estaban fuera de su competencia, y aquellos otros en que estaba en condiciones de servir y además obligado a hacerlo. Los Principios 3 y 3 también se relacionan con esta clase de situaciones.

B. Un trabajador social de grupo se valía de sus habilidades pugilísticas para despertar interés en ese deporte como actividad socializadora. Uno de los muchachos, particularmente retraído, demostró entonces una habilidad insospechada. Después de varios años llegó a ser tan diestro que prominentes miembros del directorio de la agencia, entre otros, sugirieron que se hiciera profesional y que el trabajador social le sirviera de manager. Este vacilaba en aceptar. Hizo ver al directorio que podían estar orgullosos de haber ayudado a ese muchacho a desarrollar confianza en si mismo, respeto a las reglas e interés en un sano desarrollo físico, de suerte que estaba emocional mente preparado para elegir una carrera en el deporte. Pero si el trabajador social se luciera-manager, tendría que cambiar las actitudes y objetivos que trataba de enseñar, por los del boxeador profesional cuyo único fin era el de ganar. Esto bien podría menoscabar su propia utilidad profesional como trabajador social frente a otros muchachos impedidos por problemas de personalidad. Esos muchachos no debían exponerse a la idea de que tal vez el trabajador esperara de ellos la habilidad de un deportista profesional. Las actividades de un manager deportivo parecen estar netamente ajenas a los conocimientos y objetivos de un trabajador social profesional. Es aplicable al caso el Principio 1, en cuanto se refiere al bienestar del grupo servido. También interviene el Principio 3.

C. Un trabajador social de una agencia familiar, al trabajar con una clínica de orientación infantil, comprobó repetidas veces que clientes remitidos por él a causa de graves síntomas de enfermedad mental no habían sido atendidos. La razón principal parecía ser una seria falta de personal por sueldos de servicio civil inadecuados. Cuando vio que los clientes volvían a la agencia familiar, el trabajador (que se había recibido un año antes) consideró si debería tratar de ayudar como en -sus profundamente arraigados problemas emocionales, tales como autismo y alucinaciones auditivas, para lo cual tenía poca preparación y ninguna experiencia. Se preguntó si sus habilidades en trabajo social podrían sustituir un adecuado diagnóstico psiquiátrico, la psicoterapia y un posible tratamiento con drogas. Pero se abstuvo de intentar estos servicios.

Mientras tanto, aprovechó con toda energía sus conocimientos acerca de la organización comunal, formulando peticiones ante la agencia de planeamiento local y el Comité de Acción Social de la NASW, para que se estableciera un programa con respecto a una interpretación comunal de esa necesidad no atendida.

La ética en esta situación depende del nivel de habilidades del trabajador. No habiendo ninguna posibilidad de conseguir un psiquiatra, algunos trabajadores sociales podrían opinar que el colega debería haber prestado toda la ayuda de la cual era capaz. Otros podrían razonar que al trabajador no le era posible satisfacer la necesidad de todos los clientes que precisaban esos cuidados. Por eso aprovecho inteligentemente sus conocimientos profesionales para encontrar medios por los cuales todas las personas similarmente afectadas podrían obtener finalmente la ayuda más apropiada. Los Principios 1, 3 y 14 también se aplican a situaciones como ésta.

D. Un consultor en cuestiones de planeamiento comunal de servicios de bienestar social, encontró en una ciudad de rápido desarrollo de servicios públicos inadecuados de toda índole y un profundo sentimiento de frustración entre los dirigentes de la comunidad. Le parecía ver claro que el atraso se debía a una política impositiva inadecuada y una estructura financiera mal diseñada, que mantenían a la municipalidad de un estado crónico de semibancarrotas. Aunque el mismo trabajador social tenía sus propias ideas específicas acerca de cómo subsanar las fallas gubernamentales, señaló que se podía requerir un asesoramiento especializado para tales problemas y ayudó a los funcionarios a conseguir esos expertos. Una vez aseguradas mejoras eficientes en las finanzas de la ciudad, los ediles volvieron a solicitar su opinión, y él aceptó asesorarles con respecto al planeamiento del bienestar social.

Parte de la competencia del trabajador consistía en saber determinar hasta qué punto la cantidad de tiempo que él podía ofrecer a una sola localidad surtiría el mayor efecto. Otros podrían opinar que era importante iniciar el planeamiento de bienestar social conjuntamente con el financiero. Como tenía el tiempo limitado, el trabajador debía elegir el servicio central para el cual se sentía mejor calificado por sus conocimientos.

Sea cual fuere el camino seguido en semejante situación, son implicados los Principios 1, 3 y 14 del Código.

PRINCIPIO 8

Reconozco mi responsabilidad profesional de contribuir con mis ideas y descubrimientos al acervo de conocimientos y práctica del trabajo social.

1. Aclaración. La inclusión, una vez más, del concepto de "responsabilidad" profesional, analizado en relación con los Principios 2, 3, 5, —y que vuelve a aparecer en los Principios 9 y 13— impone al trabajador social la positiva obligación de contribuir a los conocimientos y técnicas profesionales existentes. El Principio implica, además, por la expresión "de contribuir", que esa obligación ha de cumplirse a través de "canales apropiados", como lo especifica el Principio 6. La especificación de que tales contribuciones han de hacerse en forma de "ideas y descubrimientos" implica que deben contener algún elemento de novedad. Las contribuciones han de ser significativas y haber alcanzado la suficiente madurez como para justificar la transmisión. Puede haber una cierta subjetividad en los juicios acerca de si las ideas cumplen o no con esos criterios. En realidad, tales ideas pueden analizarse con colegas que sean especialmente competentes en el asunto. Cuando se trata de publicarlas, el juicio es de los editores. Igual que

en otros aspectos del trabajo social, se necesita autodisciplina de parte del trabajador para que logre la adecuada perspectiva acerca de sus propios impulsos. Sería lamentable si los principales motivos fuesen la ambición, el enojo o la autovindicación. Si las "ideas y descubrimientos" son de tal índole como para hacer un impacto negativo en programas existentes, cabe tener un cuidado especial en examinarlas así como en los métodos seguidos para llegar a las conclusiones. El innovador tiene el derecho absoluto de publicar sus ideas, pero ha de hacerlo con responsabilidad.

La estipulación adicional de que las ideas y descubrimientos deben entrar "en el acervo de conocimientos y prácticas del trabajo social", implica la obligación del innovador de ser erudito, de estar bien informado acerca de los últimos desarrollos en el ámbito que le interesa. Presupone que no presentará como ideas nuevas las que en realidad son un simple ordenamiento de otras viejas o bastante conocidas. El Principio 8 exige un enfoque y manejo científicos del saber, sea nuevo

2. EJEMPLOS DE APLICACIÓN EN LA PRACTICA

A. El señor Q., miembro de la NASW, ideó un nuevo plan para tratar grupos de clientes mayores. Consultó al señor K. quien tenía experiencias especiales en ese campo, e hizo sugerencias acerca del programa propuesto. Algunos días después, el señor Q. llamó al señor K.; estaba enojado porque se había enterado de que la señora Y. estaba tratando de reunir fondos para un proyecto similar en otra parte del estado. (El señor K. le había hablado del plan). El señor Q. insistió en que K. no debería haber pasado la información a la señora Y. El señor K. replicó que, al hablar a la señora acerca del plan de Q., estaba aplicando buenas prácticas profesionales. Él mismo había compartido ideas con Q., y estaba perfectamente justificado que compartiera otras con la señora Y. Más aún, el señor Q. no había hecho una condición de secreto al hablar con K., y no le había dado la oportunidad de reaccionar a tal condición.

La conducta del señor K. estaba en concordancia con los Principios 1, 5, 6 y 14; el Principio 3 también puede tener alguna relación con ello. El señor Q., por otra parte, trataba su idea como si fuese propiedad privada o una posesión personal con derecho a patente o "copyright". Era una inconsecuencia pedir a K. que compartiera ideas con él y luego negarse a que compartiera las suyas con otras personas con idénticos intereses. Semejante proceder (a menos que haya especiales circunstancias atenuantes) constituye una violación del Principio 8 y tal vez también del Principio 2.

B. El señor L., miembro del directorio del Consejo de Planeamiento Comunal, está preocupado porque, ante un cambio drástico de población en el centro de la ciudad, que él ha estudiado detenidamente, las agencias no se adaptan para llegar a la nueva población. Grupo, minoritarios de las clases inferiores son atendidos en un nivel mínimo por la mayoría de las agencias voluntarias. La agencia familiar, por ejemplo, está sobrecargada con una clientela de la clase media y tiene una larga lista de espera. Lo mismo sucede con un gran centro de orientación infantil. Algunas agencias de servicio social de grupo han llegado a la nueva población, pero otras no.

Está claro que hechos como estos deben comunicarse, no sólo por la obligación del señor L. de observar el Principio 8, sino también por el Principio 5 —entra en juego el uso responsable de la información. También se refieren a esta responsabilidad general los Principios 1 y 14.

C. Un trabajador social de un servicio recién establecido se percata de ciertos esquemas de reacción entre su clientela, que parecen tener un valor profesional. No está en condiciones de preparar sus observaciones para la publicación a causa de cargas y responsabilidades personales, y porque le es difícil escribir. Su supervisor le pide permiso para utilizar el material para componer un artículo; el trabajador se lo niega.

La actitud del trabajador está en pugna con la obligación establecida por el Principio 8 y es, sin duda, una infracción del Principio 2. Además, también el Principio 14 podrá tener alguna relación con una situación como ésta, y tal vez basta el Principio 5.

D. La señora A., ejecutiva de una agencia voluntaria de bienestar infantil, está convencida de que muchos padres podrían seguir cuidando de sus hijos, aun en períodos de crisis, y de que su agencia está invirtiendo equivocadamente mucho tiempo de trabajo y fondos en la atención de tales niños fuera de sus hogares. Cuando la señora A. presentó su opinión al directorio, provocó controversias y la expresión de sentimientos violentos. A resultas de ello, se introdujeron muchas cuestiones irrelevantes que empañaron la discusión.

En esa ocasión, la señora A. no disponía de datos concretos que pudiera presentar al directorio. No podía fundar sus "pálpitos" sobre una "sabiduría práctica" como, por ejemplo, los resultados de una investigación sobre el terreno o un modesto proyecto de demostración, o cualquier otra forma de indagación científica. Sin embargo, de acuerdo con el Principio 8, parece estar justificada al contribuir con sus ideas (aunque no con sus descubrimientos) a los conocimientos acerca de problemas sociales que su directorio ya posee. Los Principios 1 y 14

se relacionan con su actitud; sin duda entran en su motivación. Con todo, puede haber sido demasiado apresurada al presentarse ante el directorio con "sensaciones" en vez de "hechos". Al hacerlo puede haber infringido el Principio 5, aunque no lo haya violado.

E. Un trabajador social prepara para su publicación un artículo que describe ciertos aspectos de una experiencia que él considera como profesionalmente significativa. El ejecutivo de la agencia no está de acuerdo y se niega a permitir al trabajador que presente el artículo para la publicación.

Podría argumentarse que el trabajador, como agente libre, y de acuerdo con el Principio 8, tiene el derecho de pasar por alto las objeciones y la prohibición. Por otra parte, como agente de la institución está obligado por la política y las decisiones de la misma.

Es ésta una situación en que los Principios interrelacionados —sobre todo 2, 5, 6 y posiblemente 14— se aplican tanto al ejecutivo como al trabajador. Cada uno debe tomar en consideración las implicaciones éticas de su decisión, sea cual fuere.

F. Un experimentado trabajador de servicio social desarrolla un nuevo enfoque para trabajar con padres cuyos hijos viven fuera de casa. Tiene el permiso de conducir un seminario para los miembros del personal. Pronto se pone de relieve que el ejecutivo de la agencia no aprueba ni el enfoque ni la teoría subyacente, ni tampoco la presentación del seminario y la discusión. Sabotea directa e indirectamente las tentativas del trabajador en conducirlo. Este piensa en disolver

el seminario, pero también toma en consideración su obligación para con sus colegas. Se ha comprometido a compartir sus experiencias. Por tanto, la solidaridad interpersonal y su propia seguridad profesional están en juego.

He aquí otra situación en que el Código se aplica tanto al ejecutivo como al trabajador. En realidad, ninguno de ellos puede resolver el problema sin la colaboración del otro. Cada uno está comprometido por los Principios 2, 3, 5 y 7, en su aplicación especial a un conflicto como el presente. Si el trabajador decide que su obligación principal es la contenida en el Principio 8, seguirá con el seminario. Si diera preferencia al Principio 2 y sus implicaciones en cuanto a las relaciones entre el personal y sus propios intereses, podría tomar otra decisión

En todo caso, el ejecutivo se ve frente a cuestiones y decisiones similares, y es igualmente responsable en función del Código.

G. Un supervisor escribe un libro basado en muchos años de experiencia en su especialidad. Los editores comerciales y profesionales (con consultores de servicio social) lo rechazan porque presenta un punto de vista en discrepancia con los generalmente aceptados en el campo. Algunos colegas estimulan al autor para que publique el libro como edición propia y ofrecen reunir dinero para tal fin.

Puede argumentarse que, de acuerdo con el Principio 8, el autor debería dar todos los pasos necesarios para la publicación privada esto fuera posible de alguna manera. Por otra parte, la unanimidad de la decisión de renombrados editores pone en tela de juicio las con probaciones, es decir si "contribuyen" o no al acervo del saber profesional. Por una parte

puede estar implicado el Principio 6; por la otra, el Principio 7 podría arrojar otra luz sobre la Cuestión. Deben tomarse en consideración los tres Principios 6, 7 y 8. Cabe recordar además que esos Principios comprometen no sólo al autor, sino también a los colegas que lo instigan a proceder por su cuenta.

PRINCIPIO 9

Acepto la responsabilidad de ayudar a proteger a la comunidad contra prácticas reñidas con la ética, de parte de cualesquiera individuos u organizaciones dedicados a actividades de bienestar social.

] Aclaración. El Principio, tal como está expresado, parece imponer una responsabilidad muy amplia al trabajador social, en cuanto el precepto puede interpretarse como abarcando todas y cada una de las actividades de bienestar social, no sólo las del servicio social profesional. La expresión "actividades de bienestar social" constituye de por sí un problema de definición. Sin embargo, si la intención del Principio se limita a agencias sociales reconocidas y trabajadores sociales técnicamente calificados, el Principio 9 refuerza los Principios 3 y 7, y posiblemente 12 y 13.

Mas aunque se aceptara esa limitación, subsiste la ambigüedad de la expresión "de ayudar a proteger". Tomada al pie de la letra podría significar que la individuo no necesariamente va más allá de prestar apoyo profesional para, digamos, normalizar procedimientos, buenas practicas con respecto al personal, evaluaciones autorizadas de políticas y programas de agencias. No obstante, queda lugar a una interpretación que requeriría del trabajador social un compromiso mucho más directo y personal, tal como lo implica el Principio 2.

2. EJEMPLOS DE APLICACIÓN EN LA PRACTICA.

A. Un grupo de hombres y mujeres pertenecientes a las categorías de ingreso a familias "acomodadas" que desean adoptar un niño. La organización está basada en "donaciones" del grupo auspiciador. No se ha tratado de reunir fondos; no se ha consultado al Consejo de Bienestar; no hay interacción con agencias sociales existentes. No hay pruebas de colocación directa de niños en situación de adopción; por consiguiente, la agencia no necesita ninguna licencia estatal.

Los fines de la organización, según fueron interpretados por la prensa, consisten en "aconsejar y asesorar" a familias económicamente independientes interesadas en adoptar un niño en forma "privada". Se hace hincapié en el hecho de que tales familias "no estarán sujetas" a la clase de investigaciones que caracterizan a las "agencias sociales", y los contactos serán tratados con discreción absoluta. El servicio es altamente individualizado, y los honorarios son altos. La "sociedad" cuenta con dos trabajadores de tiempo completo con formación de servicio social profesional.

La agencia opera en forma independiente, y al parecer legítima, En cuanto al aspecto legal se refiere. Sin embargo, los servicios de adopción pertenecen a un campo de bienestar social definitivamente asignado a las agencias sociales. Dentro de la estructura legal, sólo las agencias sociales con licencia están autorizadas a funcionar. Por tanto, parece ser obligación de las agencias establecidas hacer todo lo que esté a su alcance para "alertar" a la comunidad —sobre una base individual, si no públicamente— con respecto a las contingencias implícitas un tipo de organización como la mencionada. Puede entrar en consideración el Principio 7, igual que el 14.

B. Una agencia de servicio social de grupo comprueba que ciertas personas en el vecindario se dedican a practicar abortos. La información le ha llegado a través de unos adolescentes

que pertenecen a un club que se reúne en el Centro Vecinal. La agencia se ve ante la necesidad de proteger la fuente de información y salvaguardar sus relaciones con el grupo de adolescentes. Al mismo tiempo reconoce su responsabilidad frente a la comunidad y emprende los pasos necesarios para someter la información a las autoridades competentes. Entra en consideración el Principio 4, pero también el 1 y el 14.

C. En una comunidad metropolitana se estableció, bajo auspicios privados, una "fundación" para el tratamiento de alcohólicos. Operaba según el principio de terapia "sin jefe" ("leaderless") llevada a cabo en un ambiente comunitaria. Los miembros del grupo (hombres y mujeres) vivían juntos y, según era de suponer, elaboraban sus propios problemas. No se utilizaban drogas para el tratamiento, no se ejecutaba ningún plan médico, de suerte que la "casa" no estaba sujeta a la supervisión que recae en hospitales, casas cuna, etc. Como no se pedían fondos, ni el Fondo Comunitario local, ni la Cámara de Comercio tenían poderes de investigación.

No había empleados profesionales (psicólogos, trabajadores sociales, etc.), ni se llevaban a cabo programas profesionales. Se estimulaba a los residentes a permanecer durante un año por lo menos, si bien en forma completamente voluntaria. Durante ese lapso podían aceptar cualquier empleo remunerado para el cual fuesen aptos. Si se empleaban, contribuían a la "casa" conforme a sus ingresos. Una vez que un residente hubiera llegado a ese nivel (vale decir, si era capaz de emplearse), era su obligación "tratar" a otros miembros.

El programa gozaba de una considerable publicidad, tanto favorable como desfavorable, y representantes de las agencias eran invitados a menudo a dar su opinión.

A la luz del Principio 4, los trabajadores sociales podrían abrigar dudas con respecto a las prácticas de una organización como ésta. Por cierto, se desempeña en "actividades de bienestar social", con una clientela especializada, y no obstante se sabe que no utiliza las técnicas y terapias especializadas que caracterizan la labor profesional con semejante clientela. No está sujeta a licencia ni otros procedimientos de supervisión, y supuestamente (mientras no cree ningún problema a la comunidad) no ha de rendir cuentas a ninguna autoridad externa.

Cómo un profesional responderá a las cuestiones de no profesionales a la luz de sus propios recelos particulares, es difícil de decir. Naturalmente se daría cuenta del creciente reconocimiento del rol desempeñado por los mismos clientes al ayudarse unos a otros. Si tratará, o no, de determinar la existencia o no existencia de prácticas reñidas con la ética, también es difícil de decir, a menos que una situación específica le ponga en una condición de responsabilidad directa, por ejemplo, si un miembro de una familia, con la cual está en relaciones profesionales, entra en contacto con la organización. En tal caso, los Principios 1 y 3 podrían tal vez aplicarse.

PRINCIPIO 10

Estoy a la disposición para prestar un servicio profesional adecuado en caso de emergencias públicas.

1. Aclaración. El Principio parece estar lo suficientemente claro en cuanto a su intención y texto. Los conceptos clave están abarcados por la disposición de prestar "un servicio profesional adecuado"; la expresión restrictiva "en caso de emergencias públicas" plantea alguna cuestión.

En el contexto del Código, "estar a la disposición" connota el estar pronto, preparado, voluntarioso a un llamado en situaciones inesperadas que requieren servicios y procedimientos improvisados. Exige elasticidad para emplear los mejores conocimientos y

aptitudes profesionales bajo circunstancias extraordinarias. Esto implica, a su vez, que el servicio resultante estará conforme a normas profesionales con arreglo a los Principios 1, 2, 3 y 7.

La cuestión es entonces si tal diligencia y disponibilidad estarían restringidas a las "emergencias públicas", a los "casos de fuerza mayor" que afectan a un sector de la población demasiado grande como para ser atendido por los servicios existentes. ¿O estará obligado el profesional a responder de la misma manera a emergencias de menor cuantía que afectan a un número menor de personas?.

"Es un hecho que el apremio que sufre una comunidad y sus agencias puede ser igualmente difícil en caso de un siniestro que sea, en una cierta medida, previsible y que afecta a menos gente. Esta consideración sugiere que tal vez debería cambiarse algo el texto del Principio, por ejemplo suprimir la palabra "públicas".

2. EJEMPLOS DE APLICACIÓN EN LA PRACTICA.

A. Durante un gran incendio, muchos niños quedan separados de sus padres. Se alojan temporariamente en una escuela. Se necesita ayuda para tranquilizarlos y apaciguar sus temores acerca de la situación inmediata, y tal vez colocarlos transitoriamente al cuidado de algunas familias.

Puesto que los métodos del trabajo social son particularmente adaptables a esa clase de situaciones, los trabajadores sociales están sin duda obligados a poner a disposición sus servicios.

B. Una agencia de bienestar infantil no dispone de suficiente personal profesional para satisfacer las demandas causadas por una emergencia pública. Se ha dado aviso de ello a los trabajadores sociales de la comunidad. Un trabajador de bienestar infantil desea prestar servicio después de sus horas de trabajo.

Puede sostenerse que un trabajador está completamente libre de hacerlo sin consultar al ejecutivo de su propia agencia. Sin embargo, surge la cuestión de si la actividad adicional afectará o no la calidad de SB labor regular. Las exigencias suplementarias podrían ser demasiado pesadas, y su propia agencia tal vez seria perjudicada. Como el ejecutivo es, en última instancia, responsable de la calidad del servicio prestado por su personal, algunos podrían sostener que el trabajador tiene la obligación ética de consultarle antes de poner en práctica su plan. El Principio 3 se relaciona directamente con este caso.

PRINCIPIO 11

Distingo nítidamente, en público, entre mis enunciados y acciones como persona, y como representante de una organización.

1. Aclaración. El punto mas destacado de este Principio es el derecho del individuo de expresarse acerca de cuestiones respecto de las cuales tiene sus propias convicciones. Mas como los problemas sociales suelen dar pie a controversias, existe a menudo una diferencia de opiniones acerca de la mejor forma de llevar a cabo la acción correspondiente. El trabajador social tiene responsabilidad frente a su agencia en cuanto a la expresión de opiniones y juicios, pues, a los ojos de los clientes y de la comunidad, se identifica con ella (a no ser que se trate de un profesional independiente). Mas, en ambos casos –agencia o ejercicio independiente- se identifica con la profesión. No obstante, el trabajador tiene además la libertad de sostener y expresar sus propias opiniones y de proceder de acuerdo con sus convicciones personales "más allá del nivel de consentimiento de todos sus

colegas". En un cierto sentido, el Principio II garantiza esta libertad. Al mismo tiempo, la garantía puede dar lugar a conflictos. Entonces el trabajador mismo tendrá que decidir cuándo y bajo qué circunstancias puede expresarse libremente si, de hacerlo, afectare de alguna manera los derechos, y se opusiere a las opiniones y/o acciones de la agencia u organización a la cual debe lealtad profesional. Los Principios 1, 8 y 14 se relacionan con tal decisión.

2. EJEMPLOS DE APLICACIÓN EN LA PRACTICA.

A- Un representante electo de una organización va como delegado a un congreso. Tiene instrucciones específicas de la mayoría de los miembros de expresar un determinado punto de vista acerca de tres cuestiones. Acepta el mandato de la opinión mayoritaria para las tres, pero manifiesta la expresión de sus propias creencias respecto del tercer punto y señala que en ese caso no está de acuerdo con la mayoría. Parece tratarse de un proceder plenamente ético en cuanto el representante establece una nítida distinción entre su propia opinión y la de la mayoría. Su acción está conforme con los Principios 6 y 8.

B-Un trabajador en asuntos de organización comunal, empleado por el Departamento de Bienestar Social, no cree en muchas de las políticas del Departamento, (v. gr., pruebas de recursos de los clientes, requisitos para su elegibilidad, etc.). Una de sus responsabilidades, consiste en hablar a grupos de ciudadanos en un esfuerzo por mejorar la impresión que tienen del Departamento. En esas charlas describe los procedimientos departamentales y luego deja constancia, sin lugar a dudas, de que él no está de acuerdo con los mismos. Critica al Departamento por aplicar prácticas anticuadas y presenta sus propias ideas a título de comparación.

Ese trabajador cumple con el Principio 11 en cuanto hace una clara distinción entre sus opiniones como individuo y las de la organización. Sin embargo, tal vez estaría violando otros Principios del Código, por ejemplo el 6. La situación plantea una cuestión: ¿hasta qué punto ha de llegar la lealtad que se debe a la organización con la cual uno se identifica?

C-Una agencia sigue una política, fijada por escrito, contra la utilización del intercambio en servicio social. Un ejecutivo recién nombrado cree que debería utilizarse el intercambio y así lo expresa públicamente. Mas no somete previamente la situación a la consideración de su directorio, ni hace tentativa alguna para conseguir que revea la política en cuestión.

De acuerdo con el Principio II, el ejecutivo tiene el derecho de expresar sus opiniones al respecto, pero evidentemente no establece nítidamente la diferencia entre él y el directorio acerca de la política establecida. Existe una violación, por lo menos implícita, en semejante conducta.

D. Un ejecutivo del Fondo Unido, * en una pequeña comunidad, hace una declaración a la prensa según la cual existe una segregación de facto en el sistema escolar. En su declaración pretende estar hablando como trabajador social individualmente, no como ejecutivo de una agencia. Sin embargo, la misma declaración contiene referencias a investigaciones llevadas a cabo por el Fondo. Esas referencias permiten inferir que sus declaraciones acerca de la segregación se basan en aquellas investigaciones. Por consiguiente, es difícil saber si está expresando su propia opinión o la de la agencia. El directorio no estaba informado de las comprobaciones de la investigación y no fue consultado acerca de las declaraciones a la prensa. Tal vez podría haber una violación en este caso, pero sin embargo, la confusión puede estribar más en el modo de informar que en los hechos o la intención. Los Principios 1 y 14 pueden relacionarse con el

proceder del ejecutivo.

E. Dos trabajadores sociales de un estado nortero, de vacaciones en un estado del sur, participaron en una "huelga de brazos cruzados". Informaron al ejecutivo de su agencia que intentaban hacerlo como ciudadanos individuales y trabajadores sociales interesados, no como integrantes del personal de una agencia en particular.

Cuando el directorio supo del asunto por las noticias -periodísticas, sus miembros propusieron proceder contra los trabajadores, censurándolos por una actitud a la cual los contribuyentes a la agencia eran notoriamente adversos.

Es una situación que actualmente admite argumentos contradictorios. Técnicamente, los trabajadores estaban "a salvo", pues habían dejado constancia de que actuaban como trabajadores sociales independientes, no como miembros del personal. Por otra parte, probablemente conocían la posición de su agencia y directorio. Entra en consideración el Principio 2 y, de una manera general, el 14. La distinción entre convicciones y acciones "profesionales" y "personales" es difícil de establecer bajo tales circunstancias.

PRINCIPIO 12

Sostengo el principio de que la práctica profesional requiere una formación profesional.

1-Aclaración. Que la práctica profesional requiere una formación profesional, es un axioma que podría parecer un agregado superfluo a un Código de Ética. Sin embargo, su inclusión parece justificarse tratándose del Código de una profesión joven y relativamente poco desarrollada, cuya práctica no está legalmente reglamentada. Más aún, la profesión todavía no ha desarrollado una definición de la práctica y competencia, satisfactoria para sus miembros en su totalidad y comprensible por el público. Además, está trabada por una tremenda falta de personal profesionalmente formado.

Todo ello significa que el público identifica y acepta como "trabajadores sociales" a un gran número de personas que carecen de una preparación profesional pero proveen los servicios sociales tan urgentemente necesitados. Muchas personas son escépticas acerca de la necesidad de una formación especial para el trabajo social. Muchos trabajadores sociales se hallan bajo una constante presión de tomar a la ligera las calificaciones profesionales; otros tienen que defender continuamente la validez de calificaciones que incluyen tanto la formación como la experiencia. Todos gastan una cantidad desproporcionada de tiempo en tareas que podrían ser ejecutadas igualmente bien, o mejor, por no profesionales.

La complejidad de ese cuadro subraya la importancia del Principio 12, apoyado a su vez por los Principios 1, 3, 7 y probablemente 14.

2-EJEMPLOS DE APLICACIÓN EN LA PRACTICA.

A-Una ley introducida en la Legislatura estatal propone reducir a nivel de colegio secundario las calificaciones de los trabajadores sociales en los Hospitales Estatales de Enfermedades Mentales. Los trabajadores sociales con formación profesional omiten protestar contra esa ley.

Con esa omisión dejan de sostener el Principio 12. Los trabajadores sociales profesionales saben que el trabajo social en un hospital psiquiátrico exige preparación y ejercitación más allá del nivel de la enseñanza secundaria, y por eso deberían haber protestado cuando se publicó el proyecto de Ley. También intervienen los Principios 1, 3 y 7.

B. Un trabajador social es director de una agencia que emplea personal con preparación profesional, y otro personal que se ha formado en la misma agencia. El programa para la

graduación profesional es inadecuado, pero el director permanece inactivo frente a este hecho.

No hace ningún esfuerzo para que sea mejorado. Justifica su falta de acción señalando que varios trabajadores formados en la agencia se desempeñan con mayor competencia que otro con formación profesional, cuya labor es mediocre.

De acuerdo con los Principios 3 y 7, igual que con el 12, tal conducta carece de ética. El director de la agencia, como trabajador social, tiene la obligación de perfeccionar cualquier programa, incluso el de fin de curso que es inadecuado. Más aun, la racionalización sobre la cual funda su decisión (el desempeño de un solo trabajador) es ilógica y falsa más bien que carente de ética, pero la inacción resultante es falta de ética.

C. Un equipo de tres trabajadores sociales integra el Departamento de Libertad Vigilada de un tribunal de menores, para prestar servicio en un proyecto demostrativo centrado en la eficiencia del trabajo social profesional a jóvenes en libertad vigilada. El personal existente de Delegados oficiales se compone de personas de considerable aplomo pero sin preparación profesional. Según ellos, lo que los delincuentes necesitan es "sentido común", no trabajo social.

Los integrantes del equipo profesional encaran esa reacción aprovechando toda oportunidad para mostrar que su enfoque se basa en el "sentido común" el cual, combinado con el "saber cómo" profesional, redundando efectivamente en una mejor adaptación de los delincuentes. Se abstienen de todo ataque o crítica vengativos y no muestran ninguna hostilidad a quienes los critican.

Esta conducta es ética sin duda alguna, y una afirmación de los principios 3 y 7, igual que del 12.

D. El director de una agencia de Renovación Urbana no puede encontrar una persona poseedora de preparación formal y experiencia en organización comunal, para hacerse cargo de un puesto recién creado. Conoce a un trabajador social de formación profesional, quien ha demostrado ser un capaz organizador en asuntos políticos. El director emplea a ese trabajador en la organización comunal, aunque cuando hizo sus estudios se dictaban cursos importantes de trabajo social psiquiátrico y él participó en los mismos. Además, adquirió toda su experiencia como psicoterapeuta.

Este proceder será, tal vez, no tanto carente de ética como de razón. Podría argumentarse que el trabajador ya ha demostrado la competencia práctica que el puesto requiere. Por otra parte, parecería que, de acuerdo con el Principio 7, el trabajador mismo es éticamente responsable de adquirir aptitudes y conocimientos especializados, según la requiere el Principio 12. Al mismo tiempo, el director está comprometido por el Principio 3 igual que por el 12.

E. Una agencia se ve frente a la necesidad de expansión de su programa de adopciones, y al mismo tiempo lucha contra una seria falta de personal. Con el fin de aliviar ambos problemas, las calificaciones exigidas a los trabajadores se cambian del grado de licenciado en Servicio Social (Master of Social Work) al de Bachés» of Aits. los puestos de supervisor siguen en manos de personas con el grado de licenciado.

Una supervisora señala que se le crea un verdadero dilema a raíz de que una trabajadora no se atiene al Principio 4 y a la obligación de reserva, y tampoco está comprometida por dicho principio puesto que es sólo bachiller. Otros supervisores opinan que haber ventilado la

cuestión en una conferencia de supervisores (aclarándola, subrayando su importancia, etc.), es suficiente para preservar las normas aceptadas. Así, los supervisores cumplen con sus obligaciones establecidas por los Principios 3, 4 y 7. No pueden controlar la conducta de cada trabajador. Podría preguntarse si esta línea de razonamiento no estará en pugna con el Principio 9.

F. Se crea una comisión municipal para que formule un plan general contra la pobreza. La puesta en práctica del mismo requerirá la "utilización de servicios sociales ya establecido" y el desarrollo de otros nuevos. La comisión propone emplear trabajadores sociales profesionales sólo en algunos puestos clave, de supervisión. El servicio directo sería cumplido por vecinos con poca o ninguna preparación formal.

Algunos trabajadores sociales profesionales se oponen; sostienen que también el servicio directo ha de estar en manos de personal con formación profesional. Los miembros de la comisión «señalan que no se dispone de suficientes trabajadores profesionales para cubrir tanto " los puestos de supervisión como los de servicio directo. En su opinión, es más prudente aprovechar los profesionales disponibles para las funciones de supervisión.

En función de ciertos Principios del Código —L, 3, 7, posiblemente 9, y 14— una situación como ésta puede interpretarse de diversas maneras. Factores tales como la urgencia del plan y la necesidad de ponerlo en práctica tienen que ponderarse contra la importancia de los medios que se utilizarán, es decir personal sin formación para el servicio directo. De más peso aún es la creencia, sostenida en muchas partes, de que en ciertas tareas los vecinos se desempeñarán mejor que los trabajadores profesionalmente calificados. Una mayor claridad acerca de la cuestión de quién hará mejor qué cosa, favorecerá a la profesión al desarrollar un punto de vista más consistente y sano acerca del empleo diferencial del personal,

PRINCIPIO 13

Acepto mi responsabilidad de trabajar por la creación y el mantenimiento de condiciones que permitan a los trabajadores sociales, en las agencias, conducirse de acuerdo con este Código.

I. Adoración. El Principio parece estar claro y evidente por sí mismo en cuanto a su intención. En la práctica implica una evaluación del desempeño de administradores, así como de la fijación de políticas en la propia agencia y en otras. Significa que la violación del Código en cualquier ámbito, es un asunto que incumbe personalmente a todo trabajador profesional. Según la implicación, los administradores han de respetar los esfuerzos de los trabajadores de campo por crear un medio en el cual pueda observarse el Código. Los integrantes de toda agencia deben estar abiertos para acoger el interés por sus estándares tal como lo expresan otros profesionales. Ese interés puede interpretarse como un esfuerzo legítimo por mantener la utilidad de los estándares, sea cual fuere la agencia a la cual se pertenece.

2. EJEMPLOS DE APLICACIÓN EN LA PRACTICA.

A. Un miembro del personal —recién graduado— descubrió a un encargado de limpieza leyendo un acta de la agencia después de las horas de oficina. Informó del incidente al ejecutivo y planteó cuestiones acerca del manejo de material no archivado. El ejecutivo inició inmediatamente una revisión de las prácticas de la agencia concernientes a la reserva, y

solicitó sugerencias para lograr una mayor seguridad en el futuro. A consecuencia de ello, se introdujo un nuevo sistema de archivo y se levantaron tabiques con aislamiento acústico.

La obligación del trabajador de informar acerca de lo que había visto, y la del ejecutivo de tomar cartas en el asunto quedan perfectamente ejemplificadas. Están relacionados los Principios 4 y 6, igual que el 13.

B. Un recién graduado de una escuela de trabajo social estaba interesado en poner a prueba, utilizando el material de la agencia, las hipótesis desarrolladas en su tesis de licenciado. Su supervisora obtuvo el permiso necesario y propuso que él dedicara cuatro horas por semana, del tiempo de la agencia, a su proyecto. Veía la actividad en concordancia con el Principio 8, igual que con el 13, y expresó su aprobación al deseo del trabajador. Tanto la supervisora como el trabajador veían en esa actividad una aplicación positiva del Código.

C. Cuando la cláusula referente a la reserva, de la ley de asistencia pública, fue atacada por el poder legislativo, un trabajador de una agencia pública reunió ejemplos (disfrazados y anónimos) para utilizarlos en una reunión cerrada de un grupo de trabajo social de grupo. Ese grupo estaba considerando la posibilidad de cabildear contra la abolición de la cláusula.

Cuando el ejecutivo de la agencia se enteró de ello, prohibió a sus trabajadores (incluso a aquel que había preparado el material, ilustrativo) participar en la reunión o tomar posición algún* en el asunto. Basaba, sin decisión en que únicamente el ejecutivo tenía el derecho de participar en la fijación de políticas, aun en reuniones cerradas.

'^V

Esto plantea la cuestión de si un trabajador social está obligado a trabajar por la observancia del Código, prescindiendo de los juicios y actitudes de sus superiores. También presenta interrogantes acerca de las obligaciones del ejecutivo, quien está igualmente comprometido por el Código. Para ambas personas entran en consideración los Principios 1, 3, 4, 5 y tal vez 7, 9 y 14. Para el trabajador, el Principio 2 puede complicar aun más el asunto. Podría opinar que el problema profesional es más importante que su posición en la agencia y, en última instancia podría considerarse obligado a renunciar.

D. Una trabajadora social de un hospital observó que un niño estaba desnutrido. Pertenecía a un grupo de niños alojados recientemente en un hogar sustituto sucio y sobrecargado. La trabajadora visitó el hogar y vio que dos de los niños eran duramente azotados». En el transcurso de la visita, la madre sustitua le confió que compartía la pensión que recibía para los niños, con el trabajador de la agencia infantil que se los había asignado.

Cuando b. trabajadora del hospital informó a su supervisor, éste le prohibió «umetar el incidente a una autoridad superior. La trabajadora sostenía que era su obligación ineludible denunciar toda práctica reñida con la ética y proteger a la comunidad contra semejantes incidentes. No aceptó la orden del supervisor y tuvo que renunciar a su empleo de la agencia.

Situaciones como ésta son tan complejas que la aplicación de principios es difícil. Al presentar su renuncia, la trabajadora se atenía al Principio 2. en lo cual veía su mayor obligación. También entraban en consideración a los Principios 3, 7 y 9. Tal vez haya violado el principio 6 con su negación de aceptar las directivas de su supervisor.

En tal caso requieren importancia las razones subyacentes a tales directivas. Estas podrían afectar la ética tanto de la trabajadora como del supervisor.

PRINCIPIO 14

Contribuyo con mi saber, aptitudes y apoyo, a los programas de bienestar humano.

1. Adoración. Este Principio, tal como está formulado, es difícil de ilustrar con ejemplos específicos. Esto se debe, por lo menos en parte, a la gama casi ilimitada de "programas de bienestar humano". Interpretado en su sentido más lato, el Principio parece abarcar todo programa, público o privado, que afecta el bienestar del individuo y/o grupo. El trabajador social que vive conforme con él, estaría obligado a apoyar programas en los niveles nacionales e internacionales más amplios y en el nivel, local más circunscripto.

El dilema se parece mucho al presentado por el Principio 9. Tal vez pueda encontrarse un criterio para trazar límites en la índole de un determinado programa, por ejemplo si el mismo, siendo igual todo lo demás, pudiera iniciarse tanto por un grupo de servicio social como por un grupo cívico. Si un programa está enderezado evidentemente hacia el "bienestar humano", que es también el bienestar social, parece que no puede haber dudas acerca de la obligación ética del trabajador social de prestarle su apoyo.

Otro aspecto del dilema inherente a este Principio se refiere a la magnitud —¿cuál ha de ser la medida de la contribución si el trabajador social quiere cumplir con su obligación. La mayoría de los trabajadores probablemente considerarán que cumplen con su deber para con programas de, digamos, vivienda apropiada, condiciones de empleo equitativas o de trabajo mejoradas, si dan a conocer sus creencias y convicciones "a través de los canales apropiados", tales como la participación en reuniones cívicas, foros, debates, etc. Otros se considerarán obligados a expresiones de apoyo más drásticas; tomarán parte en huelgas de brazos cruzados o piquetes de vigilancia. Todo ello parece indicar la importancia de llegar a una interpretación más concisa de los límites de tales responsabilidades dentro del marco de referencia del trabajo social. Hay una estrecha relación entre los Principios 14 y 1.

2. EJEMPLOS DE APLICACIÓN EN LA PRACTICA.

A. Un grupo de maestros y padres colabora con el Consejo de Educación en un esfuerzo por organizar clases especiales de lectura para niños de un barrio pobre. Encuentran la oposición de algunos padres de este barrio que interpretan el plan como una expresión de que sus hijos son "poco inteligentes".

La agencia de servicio social de grupo del vecindario es invitada a prestar algunos integrantes de su personal (trabajadores sociales profesionales) para visitar a los padres en sus hogares y además celebrar reuniones con ellos para conducirlos a una comprensión adecuada del programa propuesto. Esto impone una verdadera carga al personal afectado, y desde este punto de vista el ejecutivo vacila en pedir su colaboración. Sin embargo, se da cuenta de que esos trabajadores, siendo conocidos en el barrio, son capaces de convencer a los padres. La obligación parece estar bastante clara. El ejecutivo sabe que sus trabajadores poseen los conocimientos y aptitudes que la situación requiere, y apoya el programa poniendo a disposición sus servicios.

B. Un comité de ciudadanos organizó un programa, que abarcaba todo el estado, enderezado a mejorar las facilidades de recreo en los parques estatales. Miembros de las divisiones locales de la NASW recibieron circulares que solicitaban su apoyo para la empresa. Interpretado en su significación mas amplia, se trata de un programa de "bienestar humano". Queda en suspenso la cuestión de si los trabajadores sociales tienen la obligación ética de apoyarlo. (Los psicólogos indican en su Código, bajo la Sección 1: Responsabilidad Publica, que

la obligación implicada en el Principio 14 queda cumplida, de hecho, por los cuatro roles principales que el psicólogo debe desempeñar, a saber, el de científico, maestro, profesional práctico y ciudadano. Su definición de las responsabilidades inherentes a cada uno de esos roles es digna de consideración y bien podría ser adaptable al marco de referencia del trabajo social). En México no existe un Código de Ética de carácter nacional, pero si varios textos de contenido ético que reciben a veces el nombre de Código, y que se leen en las ceremonias de colación de grados de las Escuelas de Servicio Social. Transcribimos a continuación el texto de tres de estos documentos. 9

MEXICO

En México no existe un Código de Ética de carácter nacional, pero sí varios textos de contenido ético que reciben a veces el nombre de Código y que se leen en las ceremonias de colación de grados de las Escuelas de Servicio Social. Transcribimos a continuación el texto de tres de estos documentos.

CÓDIGO DE ÉTICA DEL TRABAJADOR SOCIAL

I. Declaro que el servicio social será mi más alto ideal, porque esa actitud es el galardón más alto de la especie humana.

II. Que seré infatigable para impartir los conocimientos que haya adquirido; que infundiré los nobles conceptos que me animan y los dones de mis manos los ofreceré a mis semejantes.

III. La razón científica guiará mis pasos y será la norma que señale mi camino.

IV. Investigaré todos los datos útiles para la elaboración de la verdad, que ha de resplandecer sobre todos los prejuicios y supersticiones.

V. Trabajaré por la Paz del mundo entre los hombres, luchando por doquiera para hacer brillar la luz de la Justicia.

VI. Acepto consciente la Responsabilidad de mis acciones y sabré tolerar todos los hechos por absurdos que parezcan.

En 1975, la T. S. Hermelinda G. de García Escamilla, presidenta del Colegio-Nacional de Trabajadores Sociales de México, publicó un folleto conteniendo un Código de Ética del cual es autora en forma individual, y cuya reproducción figura como prohibida.

VII. Nunca demostraré fatiga, me verán sonreír y tender la mano con la firme franqueza de la Lealtad; mi boca permanecerá sin imprecación alguna, mi pie ágil, mi corazón fuerte y mi oído atento frente al dolor de mis hermanos.

VIII. Jamás negaré mis enseñanzas como maestro, mi mano solícita, mi consuelo y mi valor como trabajador del Progreso y Bienestar Humano.

IX. Cuando comience una obra nada me detendrá; cumpliré mi profesión redentora Heno de Fe, Constancia y Optimismo.

X. Como buen soldado iré a donde me llame la voz del Deber, a sostener un niño, a levantar una mujer y a redimir un hombre.

II - CÓDIGO MORAL DEL TRABAJADOR SOCIAL

I-Serás fiel a la Verdad y a la Ciencia.

II-Serás fuerte ante los prejuicios y no te dejarás vencer por ellos.

III-Defenderás siempre tus principios profesionales.

IV. Jamás revelarás los secretos que se te confíen.

V. No antepondrás tus intereses a los de la Humanidad.

VI. No harás diferencias entre las personas y ayudarás a todos cuantos te necesiten.

VII Trataras de superar en todos sus aspectos tu calidad profesional.

VIII. Pondrás todos los recursos a tu alcance en la solución de los problemas que se te presenten.

IX. No abandonarás un caso sin antes haber hecho algo en bien de el.

X. Nada de lo que es humano te extrañará.

XI. Amarás a los niños y los protegerás como a tus hijos.

XII. Ayudarás y respetarás a los ancianos como a tus padres.

XIII. Comprenderás las aflicciones de los demás como si fueran propias, pero sólo las resolverás con ayuda de la razón y de la ciencia.

XIV. Jamás utilizarás los medios con que cuentas en contra del bien humano.

XV. Serás fuente de amor, comprensión y sabiduría de Quienes a ti acudan.

XVI. Protegerás al débil del fuerte, pero no lastimarás en ningún momento la dignidad humana.

XVII. Serás fiel a la Institución que representes, pero más fiel a tu profesión.

XVIII. Por ningún motivo dejarás que se menosprecie tu calidad profesional, pero obrarás siempre a la altura de ella.

JURAMENTO

JURO POR MI HONOR

—Que el Servicio Social será mi más alto ideal.

—Ser fiel intérprete de sus principios y propósitos.

—Trabajar incansablemente por la paz entre los hombres, procurando establecer entre ellos relaciones armónicas.

—Hacer que la razón científica y el más alto espíritu de Justicia guíen mi conducta.

—Estar siempre dispuesto a acudir con la mayor devoción a toda llamada que requiera mi concurso.

—Guardar en la más absoluta discreción cuantos secretos los sean confiados en el ejercicio de mi profesión.

—Ser fiel a los postulados de nuestra escuela y luchar con entusiasmo por divulgar sus altos objetivos.

—Contribuir con mi conducta, hábitos de trabajo y sentimientos de cooperación a la ética de la asistencia social.

POR ELLO

Acepto conscientemente las responsabilidades y los altos deberes que me impone el ejercicio de la profesión de trabajador social, y prometo cumplir fielmente el juramento que acabo de prestar. Así, Dios me ayude.

PANAMA / CÓDIGO DE ETICA DEL TRABAJADOR SOCIAL

Adoptado por la Asociación de Trabajadores Sociales de Panamá, en 1960

PRINCIPIOS DE CONDUCTA PROFESIONAL

El Trabajador Social practica su profesión en varias áreas:

á. Relaciones con el cliente.

b. Relaciones con la agencia.

c. Relaciones con sus colegas.

d. Relaciones con la comunidad.

e. Relaciones con la profesión misma.

a. Relaciones con el diente (individuos, grupos, comunidades),

1. Tomar como su primera obligación, el bienestar de las personas servidas y respetar las diferencias individuales sin discriminaciones.

2. Aceptar que en la relación profesional, su responsabilidad debe estar por encima de sus objetivos y puntos de vista personales.

3. Aceptar el derecho de los clientes, para decidir y para actuar por sí mismos.

4. La información obtenida del cliente debe ser confidencial.

b. Relaciones con la Agencia.

5. Como aspirante para un puesto, presentar las credenciales que lo capaciten para el cargo.

6. Considerarse responsable de sus actuaciones y llevar a feliz término los objetivos de la agencia.

c. Relaciones con los colegas.

1. Respetar la posición, derechos y opiniones de los colegas en acatamiento a lo que impone la responsabilidad profesional.

d. Relaciones con la comunidad.

8. Contribuir con sus conocimientos, habilidades, cooperación, al impulso de los adelantos de 3a comunidad.

e. Relaciones con la profesión misma.

9. Respetar la profesión y trabajar consistentemente para mejorar los métodos de la misma.

10. Defender la profesión contra ataques injustos y malas interpretaciones.

11. Observar una conducta que no esté en pugna con los principios de la profesión.

PERU CÓDIGO DE ÉTICA

Adoptado por la Asociación de Asistentes Sociales del Perú, en 1966

INTRODUCCIÓN

1° El Servido Social es una profesión cuyos principios y objetivos están estrechamente identificados con los ideales y aspiraciones básicas de una sociedad democrática.

2° El Servicio Social precisa de fe y respeto absoluto en la dignidad del ser humano y de una profunda convicción en su derecho natural e inalienable para -escoger y realizar su propio destino.

3° Este Código determina los principios éticos necesarios, para actuar de acuerdo a los altos fines de la profesión. Obliga a todos los miembros de la Asociación de Asistentes Sociales del Perú y a quienes tengan como profesión el Servicio Social.

DEBERES GENERALES

El Asistente Social debe:

4° Observar una actitud que inspire confianza a quienes requieren sus servicios, absteniéndose de toda acción que desvirtúe su labor profesional.

5° Mantener en la vida personal, la integridad y honorabilidad compatibles con el ejercicio profesional.

6° Conocer y respetar las leyes del país y orientar dentro de su radio de acción profesional, acerca de su conocimiento y correcta aplicación.

7° Respetar y observar los valores y normas culturales aceptados en la sociedad en que actúa.

8° Respetar las opiniones religiosas, políticas y filosóficas de los demás.

9° Tener conciencia del valor de la solidaridad gremial, tanto en beneficio de su propia protección, como en defensa de la profesión.

10° Considerar a la familia como preferente sujeto de asistencia.

11° Abstenerse de aceptar de las personas a quienes trata en su actividad profesional, cualquier retribución, además de su sueldo que pudiera considerarse como la adquisición de una prerrogativa especial por los servicios que está recibiendo o va a recibir.

12° Utilizar con miras al interés general los resultados de las investigaciones que efectúa en el ejercicio de su profesión.

13° Abstenerse de usar sus funciones con fines de propaganda.

DEBERES PARA CON LOS CLIENTES

El Asistente Social en relación con los clientes debe:

-14° Considerar que en el trabajo profesional, los intereses del cliente deben anteponerse a los intereses y miras personales.

15° Considerar y respetar el derecho de éstos a tomar decisiones, a actuar de acuerdo a su criterio, a aceptar responsabilidades aun cuando el ejercicio de estos derechos pudiera redundar en consecuencias negativas.

16° Actuar en favor de los clientes, sólo cuando se tuviera la autorización expresa de ellos. Lo contrario sólo se justificaría cuando fuese necesario salvaguardar los intereses de la colectividad.

17° Proporcionar a los individuos, grupos y comunidades el máximo de ayuda posible para que tomen conciencia de sus deberes y responsabilidades, suministrándoles datos y material informativo para que sus decisiones estén bien fundamentadas y para que utilicen de la mejor manera posible sus propios recursos y los institucionales.

18° Guardar una actitud que permita a los olientes su acercamiento, con confianza y de modo que comprendan que no se les está juzgando, sino tratando de encontrar con ellos una solución a sus dificultades.

19° Tratar a los clientes de acuerdo a sus diferencias individuales y respetar sus ideas filosóficas, políticas y religiosas, no estableciendo diferencias si el carácter, actuación, ideas, sentimientos del cliente no están de acuerdo con los del Asistente Social.

DEBES PARA CON LA INSTITUCIÓN

El Asistente Social en relación con la Institución donde presta sus servicios debe:

20° Compenetrarse de los fines y política de la Institución, conocer y cumplir su reglamento y colaborar en la función social en la que este organismo y él mismo estén comprometidos.

21° Aceptar el empleo y continuar trabajando, siempre que la política y procedimientos de la Institución le permitan aplicar correctamente los principios y normas morales de la profesión.

22° Actuar con honestidad y eficiencia, procurando siempre el mejoramiento de los programas a su cargo y rindiendo debida cuenta de la jornada de trabajo, del empleo del dinero, del material utilizado en su dependencia y de la consignación escrita de las actividades profesionales.

23° Evitar la crítica pública e irresponsable de la organización.

24° Tener la responsabilidad de la elección y aplicación de las técnicas que sean necesarias utilizar en las funciones a su cargo.

25° Dar cuenta regularmente de su labor a su jefe jerárquico en la medida compatible con el secreto profesional y ciñéndose estrictamente a la realidad del trabajo realizado.

26° Al dejar un Servicio, hacer entrega de la documentación a su cargo mediante un documento escrito el que será firmado por el Asistente Social Jefe o por el Jefe Administrativo o en el que se delegará esta función. Si el Servicio no fuese a continuar o no hubiese otra profesional a quien entregar el material escrito de carácter confidencial, previo informe al Jefe, será entregado a la Asociación de Asistentes Sociales, quien podrá destruirlo al término de dos años, en caso de no ser repuesta la plaza.

DEBERES HACIA LAS COLEGAS

En sus relaciones con las colegas el Asistente Social debe:

27° Actuar con cordialidad y lealtad, manifestando una clara comprensión y aceptación de las diferencias individuales.

28° Respetar el desempeño profesional de sus colegas y abstenerse de toda competencia desleal.

29° Dar la información debida, sobre el área de su competencia, de modo que facilite a los colegas, cumplir debidamente sus obligaciones, compartiendo así con ellas los conocimientos adquiridos en forma individual y que propendan al crecimiento profesional.

30° Respetar el trabajo de sus compañeras y de sus colaboradores, absteniéndose de la crítica pública e irresponsable.

31° Abstenerse de aceptar cargos que estén siendo desempeñados por otros colegas.

32° Denunciar ante la Asociación respectiva toda conducta incompatible con la integridad de la profesión, que no sea objeto de un secreto obligatorio.

33° Procurar que los conflictos entre colegas se resuelvan dentro de un marco de dignidad y sinceridad, aceptando las pruebas concretas que pudieran ofrecerse para contribuir a su clarificación.

DEBERES CON LA COMUNIDAD

El Asistente Social debe:

34° Contribuir a la Acción Social, preocupándose por conocer problemas sociales, interpretarlos y contribuir con su conocimiento y habilidad a solucionarlos y a dar su aporte y respaldo a todos los programas de mejoramiento de la comunidad.

35° Estimular y utilizar la iniciativa privada.

36° Prestar sus servicios profesionales en emergencias públicas.

37° Servir de elemento de divulgación y coordinación de métodos y procedimientos entre las diversas Instituciones sociales, en especial de aquello que concierne a su competencia.

DEBERES HACIA LA PROFESION

El Asistente Social debe:

38° Trabajar intensamente por mejorar los niveles de la profesión, asegurando y aplicando la confianza del público a través del mantenimiento de la integridad y de la autodisciplina de la conducta personal.

39° Defender la profesión contra los ataques injustos y las tergiversaciones.

40° Asumir responsabilidades para determinar objetivamente, y para ayudar a corregir las situaciones que conduzcan a una crítica justificada de la profesión de Servicio Social.

41° Colaborar con otros profesionales que le soliciten en asuntos de su especialidad o con entidades gubernamentales, siempre que el hacerlo no interfiera con la labor de su propia Institución en razón de tiempo, campo de trabajo y radio de acción.

SECRETO PROFESIONAL

En relación con el secreto profesional el Asistente Social debe:

42° Respetar y defender el derecho de los clientes a esperar el uso confidencial y responsable de la información proporcionada.

43° Buscar información en forma responsable y guardar secreto de los datos recibidos.

44° Velar por la confidencialidad de la correspondencia de los clientes y todos los documentos que a ellos se refieran.

45° Además del secreto profesional a que está obligado, debe dar pruebas de discreción y delicadeza en todo lo que concierne a la vida privada y a los hogares a su cargo.

46° A pesar de las obligaciones de un trabajo en común, los Asistentes Sociales deben guardar entre ellos la discreción debida acerca de los problemas de sus asistidos.

47° Tener conocimiento que no es deber suyo denunciar ante la Ley las infracciones cometidas por sus asistidos, pero sí hacerles conscientes de sus faltas. No estando obligado a esta reserva cuando se trate de hechos que atenten contra la moral y derecho de menores o cuando la Ley y ni reglamento exijan una información.

PUERTO RICO

CÓDIGO DE ÉTICA DEL TRABAJADOR SOCIAL

Enmendado y aprobado en asamblea extraordinaria del Colegio de Trabajadores Sociales de Puerto Rico, el 1º de junio de 1963

PREÁMBULO

Considerando que el trabajador social propende al logro de un vivir satisfactorio y socialmente útil para todos los seres humanos sin distinción de clase alguna, la profesión de trabajo social dirige sus esfuerzos hacia la realización de los siguientes propósitos:

- (1) Ayudar a las personas, grupos y comunidades, a que desarrollen sus capacidades a un grado óptimo con el fin de lograr una vida productiva, personalmente satisfactoria y socialmente útil.
- (2) Estimular a las personas y a los grupos a utilizar al máximo sus propios recursos y los de la comunidad para que, con una clara conciencia de su responsabilidad, hagan frente a sus problemas y necesidades y puedan asegurar su bienestar.
- (3) Propulsar la acción dinámica de la comunidad en la identificación de sus propias necesidades y problemas y en la solución de los mismos.
- (4) Lograr la coordinación, integración y el mejor uso de los servicios sociales existentes.
- (5) Utilizar la investigación social científica para llegar a un diagnóstico de las necesidades sociales, a los fines de recomendar la creación o revisión de programas para prevenirlos o remediarlos.
- (6) Promover legislación social basada en las necesidades existentes en la comunidad.

Estos propósitos se fundamentan en una filosofía democrática de vida que exalta, los valores del ser humano y reconoce sus derechos al máximo disfrute de su bienestar físico, social, mental, emocional y espiritual, así como su responsabilidad de participar activamente en la consecución del bien común.

Los propósitos y la filosofía que son expuestos, sirven de marco a los principios éticos que deben regir la conducta de los trabajadores sociales.

PRINCIPIOS ÉTICOS

I. El Trabajador Social y la Sociedad

1. El Trabajador Social debe pronunciarse sobre aquellas cuestiones sociales que estén en consonancia con la filosofía y objetivos de la profesión, y expresar sus convicciones libremente. De igual manera se espera de él que exprese su criterio cuando las cuestiones sociales no estén en consonancia con esta filosofía y estos objetivos.
2. El Trabajador Social debe estar alerta a la manifestación de los problemas sociales en la sociedad, y debe participar en la investigación científica de los mismos y en su solución. Del mismo modo debe también fomentar la creación o revisión de programas y estructuras que fueren necesarias para el logro del bienestar social.
3. El Trabajador Social debe disponerse a ofrecer sus servicios profesionales voluntarios en situaciones de emergencia de carácter público.

II. E; Trabajador Social como Profesional

1. Al elegir la profesión de Trabajador Social, la persona asume la obligación de conducirse de acuerdo con los principios éticos de ésta. Debe defender estos principios y contribuir con sus esfuerzos a conservarlos y a mejorarlos. En su vida privada debe comportarse en forma tal que su conducta no redunde en la crítica adversa de su profesión.

2. El Trabajador Social está en la obligación de desempeñar sus funciones utilizando al grado óptimo su competencia profesional.

3. El Trabajador Social debe hacer sentir su convicción de que la práctica profesional requiere una educación formal en Trabajo Social. Debe sentirse responsable de compartir aquellas experiencias profesionales que conduzcan al enriquecimiento de la teoría y de la práctica del Trabajador Social.

4. Como miembro del Colegio de Trabajadores Sociales tiene la responsabilidad ineludible de contribuir con su sostén económico y moral al desarrollo de programas de actividades de éste.

5. Al hacer manifestaciones públicas, el Trabajador Social debe tener especial cuidado en distinguir entre las que hace en su carácter personal, como representante de la agencia en que trabaja, o como representante de su profesión.

III. El Trabajador Social en su Relación Profesional

1. La relación del Trabajador Social con la persona, con el grupo o con la comunidad, debe tener una naturaleza profesional. El Trabajador Social no debe conseguir información mediante engaños y subterfugios, ni hacer promesas que no esté en condiciones de cumplir. Debe proteger y defender el principio de la confidencialidad.

2. El Trabajador Social debe mantenerse dentro del campo de su competencia en la prestación de sus servicios.

3. El Trabajador Social debe establecer relaciones con otros profesionales sobre bases de respeto e integridad. Al colaborar con éstos en su quehacer profesional, debe representar su profesión en una forma digna y a la altura de lo que se espera de él como profesional.

4. Es deber del Trabajador Social solicitar que se le revele de la responsabilidad de intervenir en relación a una situación dada, cuando razones de índole personal confluyen con la naturaleza de los servicios profesionales que deben prestarse.

5. En la prestación de sus servicios profesionales, el Trabajador Social debe respetar y seguir las normas, las pautas y los procedimientos administrativos establecidos por las agencias sociales.

IV. El Trabajador Social y sus Compañeros de Profesión

1. Las relaciones del Trabajador Social con sus compañeros de profesión, deben establecerse sobre bases de respeto y comprensión.

2. El Trabajador Social debe considerar con respeto los hallazgos, las opiniones y las ejecutorias de sus compañeros y usar los cauces apropiados para expresar su juicio al respecto.

3. El Trabajador Social debe abstenerse de manifestarse públicamente en forma lesiva sobre sus compañeros de profesión.

V. El Trabajador Social y la Agencia

1. Es indispensable que el Trabajador Social esté convencido del valor y la utilidad de la función social que la agencia donde labora cumple en la sociedad. Por lo tanto, es su responsabilidad contribuir al desarrollo máximo de la misma, promover los cambios que fueren necesarios, y participar en actividades que tiendan al mejoramiento de su programa.

2. El Trabajador Social no debe aceptar empleo en una agencia cuando es de su conocimiento que las normas, pautas y procedimientos administrativos de ésta, confluyen con su Código de Ética profesional.

3. Cuando el Trabajador Social considere que las normas, pautas o procedimientos administrativos de la agencia donde trabaja, están reñidos con el Código de Ética profesional, debe tratar de conseguir los cambios necesarios usando adecuadamente los cauces administrativos. Si se tratare de normas, pautas y procedimientos muy conflictivos con el Código de Ética, y hubiere fracasado en sus gestiones para cambiarlos, debe presentar el asunto ante la Junta Directiva del Colegio de Trabajadores Sociales.

CÓDIGO DE DEONTOLOGÍA

Elaborado por el Comité Belga de Servicio Social y Acción Social, sobre la base de proyectos de ÜBAAS, 1965; UCAS; Mons 1967; UCAS, Lieja, 1967; BKMA, 1868

I. Generalidades

El presente Código de Deontología es aplicable a los poseedores del diploma legal de Asistente Social protegido por la ley del 12 de junio de 1945 (así como a los asistentes sociales extranjeros autorizados a ejercer en Bélgica), en tanto que ellos ejerzan la práctica del Servicio Social definido como sigue por la resolución No 16 del Comité de Ministros para el Consejo de Europa (29 de junio de 1967):

"El servicio social es una actividad profesional específica, que tiende a favorecer una mejor adaptación recíproca de las personas, las familias, los grupos y del medio social en el cual ellos viven, y a desarrollar los sentimientos de dignidad y de responsabilidad de los individuos apelando a las capacidades de las personas, a las relaciones interpersonales y a los recursos de la colectividad".

Los miembros de las asociaciones profesionales de asistentes sociales representados por la Comisión Permanente de Agrupaciones profesionales de Asistentes Sociales en el Comité Belga de Servicio Social y Acción Social, asumen el compromiso personal de practicar el servicio social de acuerdo a las reglas del arte y de la ciencia y conforme a los principios enunciados en el presente Código de Deontología.

II. Deberes Generales ante la Profesión y la Sociedad

1. El asistente social utiliza todos los medios que su comprensión y su competencia profesionales le sugieren, aplicando del mejor modo posible los recursos personales, las instrucciones y la legislación:

a) Para ayudar a cada uno a integrarse en la sociedad y a promoverla-

b) Para contribuir y prolongar la acción de los organismos que lo emplean, con el objeto de mejorar el equilibrio de las estructuras sociales.

2. El respeto de las opiniones religiosas, filosóficas y políticas de los demás, se impone al asistente social en el ejercicio de su profesión, cualesquiera sean sus propias convicciones. Toda intervención del asistente social no puede buscar otra cosa sino el bien del cliente.

3. El asistente social actúa teniendo en cuenta las consecuencias que entrañan sus intervenciones en la vida de las personas y de las instituciones.

4. El asistente social se impone una gran discreción en toda circunstancia. Respeta escrupulosamente, y hace respetar, el secreto profesional.

5. Cuando el asistente social compruebe un fraude tratará de hacerle tomar conciencia a aquel que lo comete. Por otra parte, juzgará en conciencia si debe denunciar las infracciones que observe en el desarrollo de su misión. Pesará las consecuencias de su actitud para su cliente y para terceros. Llamados a testimoniar ante la justicia puede, si lo considera

necesario, escudarse tras el secreto profesional y abstenerse. Esta libertad de conciencia profesional debe serle reconocida por la autoridad.

6. Corresponde a cada asistente social utilizar, bajo su propia responsabilidad, los medios que considere apropiados para el fin perseguido. Esta independencia técnica requiere como contraparte la calificación profesional correspondiente.

7. En todo momento de su carrera el asistente social debe tener inquietud por acrecentar su valor profesional, desarrollar su cultura general y sus conocimientos técnicos, y por actualizar su información.

8. Se recomienda al asistente social no aceptar ninguna tarea, remunerada o no, que pudiera perjudicar a la imagen, a la independencia, a los principios fundamentales de la profesión.

III. Deberes frente a los clientes

(Personas cuyos intereses son confiados al asistente social).

1. El respeto de la persona, atendiendo a la comunidad, a la objetividad, al espíritu de justicia y de comprensión, domina la acción del asistente social.

2. Su acción en favor de un cliente debe ayudar a éste a superar sus dificultades, utilizando los recursos personales del cliente, estimulando su sentido de responsabilidad y respetando su libre elección.

3. El asistente social ofrece sus servicios pero no puede imponerlos. El consentimiento del cliente es siempre necesario cuando él no toma por sí mismo la iniciativa de una acción o un tratamiento social. En el curso del tratamiento, el asistente social actúa con la colaboración del cliente. El consentimiento y la colaboración del cliente pueden no ser requeridos en el caso de que el mismo no se halle evidentemente en estado de autodeterminarse, o si la función de la institución lo justifica, o bien si los intereses de terceros o de la colectividad están gravemente amenazados.

4. El cliente debe ser garantizado del secreto de las confidencias que él no desea que sean divulgadas.

5. El asistente social limita sus investigaciones al objeto exclusivo de sus propósitos profesionales.

6. El asistente social no procede nunca a realizar una pesquisa; él realiza un estudio que desemboca en una evaluación y eventualmente en un plan de tratamiento; él no puede, en consecuencia, aceptar ninguna actividad con fines de control.

7. El asistente social no puede procurar o ayudar a sus clientes a conseguir ventajas ilícitas, ni ayudarlos a cometer actos reprobados por la moral.

8. A menos que el servicio que lo emplea establezca una contribución financiera por parte de los usuarios, el asistente social no puede recibir personalmente de éstos una remuneración o una ventaja.

IV. Deberes frente al Empleador

1. El asistente social depende administrativamente del organismo que lo emplea. Colabora lealmente en la función social del mismo; participa en su desarrollo.
2. El asistente social debe al empleador su plena capacidad de trabajo, y respeta las cláusulas de su contrato.
3. La naturaleza liberal de las funciones del asistente social le confieren a menudo una gran libertad de acción; no escatimará su tiempo y lo organizará de acuerdo con las exigencias de los casos que trate. Actuara, no obstante, dentro de los límites de las prestaciones normales.
4. Cuando se le solicite, y dentro de las normas en uso en el organismo, el asistente social rendirá cuentas de su trabajo a sus jefes jerárquicos, en la medida compatible con el secreto profesional y la autonomía técnica del Servicio Social.
5. Su trabajo, y muy especialmente sus entrevistas y sus conclusiones, se inspirarán ante todo en los intereses reales del cliente.
6. El asistente social tiene la obligación de rehusar su intervención si ella no fuera compatible con las prácticas normales del Servicio Social.

V. Deberes de Confraternidad

1. Los asistentes sociales deben dar pruebas entre ellos de un amplio espíritu de confraternidad y de solidaridad. Deben brindarse ayuda y asistencia en sus labores; deben colaborar con el mismo espíritu en la formación de los futuros asistentes sociales.
2. Cuando varios asistentes sociales se ocupen de un mismo caso, se comunicarán entre ellos todos los datos útiles a fin de coordinar mejor su acción. Los asistentes sociales se esforzarán para que el tratamiento de un caso se realice en su totalidad; salvo cuando el aspecto específico de su acción se justifique.
3. El asistente social actuará con la mayor probidad intelectual frente a las ideas expresadas o a los trabajos publicados por sus colegas.
4. El asistente social consciente de la importancia de su papel y de la necesidad organizativa de la profesión, se afilia a una asociación profesional integrante de una de las Federaciones nacionales de asistentes sociales. Por este mismo hecho, se beneficia por el apoyo de la organización.
5. El asistente social buscará siempre las posibilidades de confrontar, intercambiar y comunicar.

FRANCIA

CÓDIGO DE DEONTOLOGIA

Adoptado por la Asociación 'Nacional de Asistentes Sociales de Francia, el 11 de noviembre de 1950

Título I

DEBERES GENERALES DE LAS ASISTENTES SOCIALES

1º La asistente social pone en práctica todos los medios que su comprensión y su competencia profesional le sugieren: para ayudar a cada uno a tomar conciencia de sus deberes y de sus responsabilidades, y a utilizar de la mejor manera las condiciones de su existencia así como los recursos institucionales y legales; para asesorar y extender la acción social de los organismos que la emplean; para utilizar, con vistas al interés general, las comprobaciones que puede adquirir en el ejercicio de su profesión.

2º La actitud general de la asistente social debe ser apropiada para inspirar la confianza de aquellos que requieren sus servicios. Debe abstenerse de toda actividad que pudiera desprestigiar su acción y su profesión.

3º La asistente social debe actuar midiendo las repercusiones que pueden acarrear sus intervenciones en la vida de las personas y de las instituciones.

4º En el ejercicio de su profesión, la asistente social debe guardar respeto por las opiniones filosóficas, políticas y religiosas de los demás.

5º La asistente social no debe jamás, y bajo ninguna forma, utilizar sus funciones con fines de propaganda.

6º La asistente social debe tener, en todo momento de su carrera, la preocupación de acrecentar su valor profesional, y de desarrollar su cultura general y sus conocimientos técnicos.

7º Fuera de su remuneración contractual, la asistente social no puede, en ningún caso, aceptar de personas ajenas a su campo de actividad profesional, una retribución por servicios prestados.

Título II

DEBERES HACIA LAS PERSONAS

8º El respeto de la persona, de sus derechos y de sus responsabilidades, domina la acción de la asistente social. Esta regla se impone también en los casos en que ella reduce o suprime la eficacia de una intervención.

9º De una manera general, la asistente social no puede tomar la iniciativa de una acción en favor de un usuario, sin haber obtenido el consentimiento del mismo.

10º En resguardo de la libertad de las personas, las visitas de la asistente social al domicilio de un usuario no se justifican sino cuando ellas son solicitadas por él, expresamente o implícitamente, o cuando ellas son impuestas por la reglamentación pública en vigencia.

11° La asistente social no debe juzgar a las personas que requieren sus servicios, sino que debe buscar con ellas una solución a sus dificultades. Ella les debe una ayuda perseverante, de tan larga duración como lo exija el servicio por prestar, a despecho de las dificultades halladas y cualesquiera sean los resultados obtenidos. No debe, en tanto, imponerse cuando su ayuda no sea ya necesaria.

12° Aparte del secreto profesional en si, al cual está legalmente sujeta, la asistente social debe dar pruebas de discreción y de delicadeza por todo aquello que concierne a la intimidad de las vidas privadas y de los hogares.

13° La asistente social no debe proceder a una encuesta individual o familiar, salvo cuando ésta es indispensable para un trabajo social constructivo; ella, no puede, en consecuencia, aceptar participar de una encuesta con fines de contralor.

14° La asistente social debe guardar el secreto de la correspondencia concerniente a los usuarios del Servicio Social, así como también el secreto de los ficheros y de los legajos individuales. Debe velar, asimismo, para que el arreglo de su local de recepción permita asegurar el carácter confidencial de las entrevistas que allí se desarrollen.

15° A fin de permitir a cada uno beneficiarse de una ayuda plenamente efectiva, la asistente social debe tener el cuidado de concertar su acción con la de sus colegas, y debe respetar las reglas de relación y de coordinación.

16° Las obligaciones de un trabajo en común, no pueden dispensar a las asistentes sociales de la más plena discreción por todo lo que atañe a la vida privada de los usuarios.

17° Cuando, en el ejercicio de sus funciones, la asistente social compruebe una infracción a la ley, le corresponde hacer tomar conciencia de sus deberes a quienes cometen dicha infracción, pero no entra en sus funciones denunciarlos.

18° Bajo reserva de disposiciones legales particulares aplicables a ciertas ramas profesionales, la asistente social no debe ni declarar, ni testimoniar ante la Justicia en lo que concierne al ejercicio de su profesión.

Título III

DEBERES HACIA LOS SERVICIOS EMPLEADORES

19° La asistente social depende administrativamente de la Dirección del organismo que la emplea, y debe colaborar en la función social que dicho organismo desarrolla.

20° La asistente social tiene la responsabilidad de la elección y de la aplicación de las técnicas adecuadas a sus relaciones profesionales con las personas. Debe rendir cuenta de sus intervenciones a su jefe jerárquico en la medida compatible con el secreto profesional. En razón de esta independencia técnica, la asistente social debe aportar una gran conciencia en el cumplimiento de todas sus obligaciones frente al servicio empleador.

Título IV

DEBERES DE CONFRATERNIDAD. DEBERES HACIA LA PROFESIÓN

21° La asistente social debe tener una actitud leal y benévola hacia sus colegas, absteniéndose de críticas y de todo acto que pudiera perjudicarlos. Debe observar los deberes de ayuda mutua profesional.

22° La asistente social debe preocuparse por colaborar en el perfeccionamiento de su profesión.

NORUEGA

CÓDIGO DE ÉTICA

Adoptado por la Asociación de Trabajadores Sociales (.NOSO), en 1969

1. PROPÓSITOS

- a) El trabajador social fundamenta su trabajo en ideales humanos y democráticos.
- b) Utilizando su conocimiento de la sociedad, del individuo y de los métodos del trabajo social, el trabajador social ofrece sus servicios al pueblo para prevenir o solucionar dificultades materiales o personales de los miembros de la sociedad.
- c) Los trabajadores sociales cumplen estas normas éticas trabajando con:
 - 1) Trabajo Social Individual.
 - 2) Trabajo Social de Grupo
 - 3) Trabajo Social Administrativo.
 - 4) Supervisión.
 - 5) Consultas.
 - 6) Enseñanza e investigación.

2. EN RELACIÓN CON EL CLIENTE

- a) La tarea del trabajador social es la de ayudar a cada uno de los clientes, individuo o grupos, en la situación total en que viven, para que logren su propia realización y ajuste a la situación social, cualquiera sea su nivel social, su raza, ideas políticas o religiosas.
- b) El trabajador social debe ser respetuoso con el cliente para permitirle su derecho a disponer de sus actos por sí mismo.
- c) El trabajador social debe aceptar al cliente sin tomar en cuenta el criterio personal de éste sobre moralidad.
- d) El trabajador social, dentro de lo estipulado por la ley, debe mantener en secreto todo lo que se le haya confiado durante el ejercicio de su profesión, y lo que durante su actuación llegue a saber acerca de la vida privada o posibles enfermedades de sus clientes. La vida privada de terceras personas tiene igual derecho a ser tratada en forma confidencial .

e) Si el cliente, o quien vele por los intereses de éste, da su consentimiento, el trabajador social puede dar información sobre aquellos aspectos confidenciales que de otra manera deberán ser mantenidos en secreto.

f) La ayuda del trabajador social, como ofrecimiento para la solución de dificultades, debe basarse en todo lo posible en el deseo del cliente a ser ayudado y en su disposición para colaborar. El trabajador social hará cuanto esté de su parte para que el cliente adopte una actitud favorable a su actuación.

g) El trabajador social, antes de comenzar su trabajo profesional, debe cerciorarse de que el cliente ha comprendido cabalmente el propósito que lo guía y se ha enterado del tiempo aproximado de la duración. El trabajador social no debe crear expectativas sobre otros tipos de ayuda que no sean los estrictamente profesionales.

h) El trabajador social debe reconocer sus propias limitaciones profesionales, y no hacer uso de otros recursos ajenos o métodos que no sean los propios de la profesión.

§ 3. EN RELACIÓN CON LOS COLEGAS

El trabajador social debe:

a) Respetar el trabajo de sus colegas y apoyar y colaborar en los mismos.

b) Respetar las opiniones diferentes de sus colegas; y en caso de críticas a la práctica profesional, expresarlas en forma objetiva y fundada en los órganos correspondientes. El trabajador social en ningún caso hará partícipe al cliente de sus críticas profesionales a un colega. Si el trabajador social tuviera conocimiento de negligencia profesional muy grave o actividad deshonesta profesional de un colega, tiene la obligación de informar al N.O.S.O. — asociación gremial para todo el país-, o bien al organismo que el N.O.S.O. pudiera haber establecido para estos fines. A la vez, deberá comunicar al colega afectado sobre la medida que ha tomado.

c) En caso de recibir a un cliente que se halla atendido por un colega, el trabajador social debe ponerse en contacto con éste previa anuencia del cliente.

d) El trabajador social no debe caer en competencia bajando los aranceles estipulados por la asociación gremial (N.O.S.O.).

4. EN RELACIÓN CON LA PROFESIÓN

El trabajador social debe:

a) Sólo hacer uso del título o certificación que ha obtenido en sus estudios profesionales.

b) Estar siempre actualizado en la ciencia que corresponde a su profesión.

c) Hacer todo lo posible para elevar el nivel de su actividad profesional.

d) Si las circunstancias se lo permiten, hacerse responsable de la enseñanza a alumnos de escuelas de trabajo social reconocidas por el Estado.

e) Oponerse a toda crítica injustificada o maligna sobre la profesión, y actuar para que la sociedad tenga confianza en ella.

5. EN RELACIÓN CON LA INSTITUCIÓN

a) El trabajador social debe interiorizarse, de la forma de trabajar de la institución en lo que atañe a su profesión, y actuar de acuerdo con las ordenanzas y reglamentos, en tanto éstos no contradigan la ética propia del trabajo social.

b) Si los reglamentos, instrucciones o procedimientos están en contradicción con los principios éticos de la profesión, el trabajador social debe colaborar para mejorar esa situación. Si no lo logra, deberá reflexionar si debe permanecer en el puesto o no.

c) En tanto la ética profesional se lo permita, el trabajador social debe mantenerse imparcial con respecto a la institución, y guardar reserva sobre la vida interna de la misma aun después de haber dejado el empleo en ella.

Quando considere necesario hacer una crítica contra la institución en que trababa o ha trabajado, el trabajador social procurará obtener consejo y asesoramiento de la comisión directiva de la asociación gremial. Toda crítica deberá hacerse con absoluta objetividad.

§ 6. EN RELACIÓN CON PROFESIONES AFINES

g) El trabajador social, antes de comenzar su trabajo pro y profesionales de otras profesiones afines y a sus normas éticas, y colaborar en lo posible con ellos.

b) El trabajador social debe tomar contacto con aquellos profesionales que han atendido a un cliente con anterioridad antes de comenzar cualquier tratamiento.

c) El trabajador social que trabaje como miembro de un grupo debe, en general, dar informes explicativos acerca de los conocimientos que posee respecto del tratamiento de un cliente, para ayudar así a los demás miembros del grupo en la labor común; éstos a su vez, tienen obligación de guardar el secreto cuando así lo considere necesario el miembro que ofrece las informaciones.

§ 7. EN RELACIÓN CON LA COLECTIVIDAD

El trabajador social debe:

a) Contribuir con su pericia, capacidad y experiencia al desarrollo de la colectividad. Debe señalar los aspectos desfavorables de la política social y trabajar para mejorarlos.

b) Defender la educación profesional, la práctica y la experiencia como medios propios para alcanzar la competencia profesional.

c) Tomar la iniciativa para proteger a la sociedad de prácticas no éticas en programas de ayuda social.

d) Cuando hable públicamente o dicte conferencias o discursos, debe aclarar siempre si está expresándose por cuenta propia, o como miembro de una asociación gremial o de una institución.

FILIPINAS

CÓDIGO DE ÉTICA

Adoptado por la Asociación Filipina de Trabajadores Sociales, en 1972

1. Creemos en la dignidad y en los valores inherentes a todos los hombres.
2. Creemos que todo hombre tiene derechos naturales y sociales, capacidades y responsabilidades para desarrollar sus propias potencialidades como ser humano.
3. Creemos que gobierno y pueblo comparten la responsabilidad de promover el bienestar social de todos.
4. Creemos que los hombres libres viven libremente en una sociedad libre, en la cual la pobreza no es ni predestinación ni castigo, sino una condición que puede y debe ser cambiada,
5. Nos comprometemos a desarrollar la mejor realización de los hombres en un clima de equidad social y de prosperidad económica.
6. Nos comprometemos a procurar la más alta calidad de vida para todas las personas. Nos comprometemos a respetar las siguientes normas de conducta:
7. El trabajador social se esforzará por contribuir al máximo en el desarrollo nacional.
8. El trabajador social dará la mayor importancia al bienestar de aquellos a quienes presta sus servicios.
9. El trabajador social aceptará con respeto y comprensión a sus clientes, colegas y a todos aquellos involucrados en su esfera de acción profesional.
10. El trabajador social se comprometerá a cumplir la acción social que, de acuerdo con sus convicciones, responda mejor a los más altos intereses del pueblo y del país.
11. El trabajador social creará y/o utilizará todos los recursos para su perfeccionamiento profesional permanente.
12. El trabajador social se conducirá, en cualquier circunstancia, de acuerdo con las normas de la profesión de trabajo social.

REVISIÓN DEL CÓDIGO DE ETICA PARA LOS TRABAJADORES SOCIALES (Explicación de los Principios)

Principio 1. "Creemos en la dignidad y en los valores inherentes a todos los hombres".

Los valores y principios fundamentales del trabajo social están basadas en la creencia de que todos los hombres tienen dignidad y valores como seres humanos. Esta creencia impone la obligación moral de defender la dignidad humana sobre todas las cosas. En todas sus acciones, el trabajador social se dejará guiar por este principio de respeto a las personas, sean éstas sus clientes, colegas, empleadores u otros.

Esta creencia compromete al trabajador social para actuar positivamente en el cambio de las condiciones infra-humanas que ofenden a la dignidad del hombre.

Principio 2. "Creemos que todo hombre tiene derechos naturales y sociales, capacidades y responsabilidades para desarrollar sus propias potencialidades como ser humano".

Como el hombre goza de dignidad humana, tiene tanto derechos y capacidades como responsabilidades para promoverse a sí mismo hacia metas más altas y merecedoras de su dignidad. Estos derechos, responsabilidades, capacidades y posibilidades humanas, deben ser reconocidos, aceptados y respetados por sus semejantes. El trabajador social sostendrá la creencia de que todos aquellos a quienes asiste tienen el derecho a la autodeterminación, a la participación, y gozan de la posibilidad de auto-realizarse.

Principio 3. "Creemos que gobierno y pueblo comparten la responsabilidad común de promover la justicia, social y de asegurar el bienestar económico y social de todos".

Este principio se funda en la creencia de que gobierno y pueblo son co-responsables y pueden llegar a crear las condiciones necesarias para una sociedad realmente humana y justa. Justicia social y seguridad social son enfatizadas para asegurar el total bienestar y el desarrollo de todos los ciudadanos.

Principio 4. "Creemos que los hombres libres viven libremente en una sociedad libre, en la cual la pobreza no es ni predestinación ni castigo, sino una condición que puede y debe ser cambiada".

En nuestra cultura, a la pobreza se la considera destino fatal o designio de Dios, y también una forma de castigo. Pero si nosotros trabajamos bajo la filosofía antedicha de que la pobreza es una condición que debe ser cambiada, todos los programas de bienestar social deberán estar dirigidos a la erradicación de la pobreza. Este concepto debe estar profundamente grabado en cada uno y en todos los trabajadores sociales. Nosotros creemos en la libertad en la cual los derechos de los otros no interfieran en el bienestar general de la sociedad.

Principio 5. "Nos comprometemos a desarrollar la mejor realización de los hombres en un clima de equidad social y de prosperidad económica".

Creemos en una sociedad que permita a los hombres realizarse ellos mismos de la manera que lo deseen, sin descuidar la dignidad y libertad individuales.

Principio 6. "Nos comprometemos a procurar la más alta calidad de vida para todas las personas".

La Justicia social como base del desarrollo humano consiste en dar a cada uno lo que le corresponde como ser humano y social y como miembro de la sociedad, con el derecho de vivir y disfrutar de los bienes de la naturaleza, el derecho de proteger los valores humanos y

la dignidad, y de estar libre de la pobreza y de la necesidad. Por este camino el individuo podrá perfeccionar su calidad de vida.

Principio 7. "El trabajador social se esforzará por contribuir al máximo en el desarrollo nacional".

Este principio reclama al trabajador social un esfuerzo más consciente para hacer coincidir los objetivos de su profesión con las metas del desarrollo nacional. Debe hacer un gran esfuerzo para participar y

SINGAPUR

CÓDIGO DE ÉTICA PROFESIONAL

Adoptado por la Asociación de Trabajadores Sociales de Singapur

PREAMBULO

Principios orientadores

La profesión de trabajo social se basa en el reconocimiento de los valores y de la dignidad de todos los seres humanos y en la preocupación por su bienestar social. Ella afirma la responsabilidad recíproca entre el individuo y la comunidad que integra.

El trabajo social se dedica a mejorar el bienestar humano ofreciendo y desarrollando servicios apropiados y a través de la planificación social y las acciones que pongan a dichos planes en práctica. Sus miembros han buscado equiparse, por medio de la educación formal, con el conocimiento y las habilidades que les permitan ayudar al individuo y a los grupos, a obtener relaciones sociales y un nivel de vida satisfactorios, como así también a promover el bienestar social de toda la comunidad. De esta manera, la profesión de trabajo social acepta la responsabilidad de contribuir con sus conocimientos, habilidades y asistencia, a los programas de bienestar social, y se compromete a proteger a la comunidad de toda práctica incompetente o falta de ética en su propio campo profesional o de cualquier otra acción nociva al bienestar humano.

Contribuir en los cambios internos y externos tendientes al logro de la conciencia nacional, la modernización y la democracia.

Principio 8. "El trabajador social dará la mayor importancia al bienestar de aquellos a quienes presta su servicio".

De acuerdo con sus propios compromisos y convicciones, el trabajador social debe velar por el bienestar de sus clientes, sin perjuicio para su propia salud mental y física. No puede existir conflicto alguno entre el interés del cliente, el de la agencia y el del profesional.

Principio 9. "El trabajador social aceptará con respeto y comprensión a sus clientes, colegas y a todos aquellos involucrados en su esfera de acción profesional".

En todas sus relaciones humanas el trabajador social se mostrará respetuoso de la religión, raza y doctrina política a las que puedan pertenecer las demás personas. Se mostrará amplio en sus opiniones y siempre a la disposición de quienes puedan necesitar de sus servicios.

Principio 10. "El trabajador social se comprometerá a cumplir la acción social que, de acuerdo con sus convicciones, responda mejor a los más altos intereses del pueblo y del país".

Los mas altos intereses de una nación y de sus habitantes requieren del trabajador social el compromiso de promover las reformas sociales y otras formas de acción social tendientes a producir cambios sociales positivos. En todo momento los trabajadores sociales respetarán la dignidad .y los derechos de todos, aunque se encuentren luchando por cambios en la defensa de los derechos de sus clientes.

Principio 11. "El trabajador social creará y/o utilizara todos los recursos para su perfeccionamiento profesional continuo".

El trabajo social demanda competencia profesional y ésta se adquiere a través de la educación formal y de la educación profesional permanente en sus variadas formas. El trabajador social se mantendrá actualizado para poder intervenir adecuadamente en las nuevas situaciones que vayan reclamando los tiempos.

Principio 12. "El trabajador social se conducirá, en cualquier circunstancia, de acuerdo con las normas de la profesión de trabajo social".

Las normas que regulan la práctica de la profesión están establecidas por la R.A. 4373 y sus enmiendas, el Código de Ética profesional, y las reglas elementales de cortesía. Se espera que el trabajador social sea guiado siempre por un verdadero espíritu de servicio a la humanidad.

La Asociación de Trabajadores Sociales de Singapur postula los siguientes principios básicos para el ejercicio de la profesión, y espera que todos sus miembros los observen.

PRINCIPIOS DE ÉTICA PROFESIONAL

1. El trabajador social asume como obligación primera. el bienestar de aquellos a quienes presta sus servicios –individuos grupos o comunidades— sin perder de vista el bienestar general. El cumplimiento de esta obligación puede exigirle actuar sobre las condiciones y normas impuestas por la sociedad .
2. El trabajador social acepta que la responsabilidad profesional es anterior a todo propósito o consideración personal; que debe evitar la manifestación de prejuicios y discriminaciones; y que debe respetar las diferencias individuales.
3. El trabajador social respeta y protege los derechos de las personas a quienes sirve en una relación de mutua confianza, al secreto profesional y al uso responsable de toda la información que recibe. La responsabilidad del trabajador social de garantizar estos derechos no se extingue una vez concluida la relación profesional.
4. El trabajador social afirma el derecho de las personas a adoptar sus propias decisiones y resolver sus problemas de acuerdo con sus propias responsabilidades y recursos, sin menoscabo del bienestar general.
5. El trabajador social se compromete al desarrollo permanente de su preparación profesional para beneficio de sí mismo y de la profesión.

6. El trabajador social reconoce que un servicio eficiente depende de la cooperación con profesionales de otras áreas.
7. El trabajador social respeta los criterios, afirmaciones y actitudes de sus colegas. Si la crítica de éstos conviniera al bienestar de la comunidad y/o a la profesión, el trabajador social recurrirá a la Asociación.
8. El trabajador social evita todo comportamiento personal que pueda perjudicar el ejercicio de su profesión de acuerdo con los valores expresados en este código.
9. Cuando sea conveniente, el trabajador social aclarará si sus manifestaciones y acciones públicas responden a su responsabilidad personal o a su condición de miembro de la asociación profesional u otra organización.
10. Por su trabajo profesional, el trabajador social es remunerado mediante sueldo, honorarios, subvenciones u otro tipo de retribución de acuerdo con los términos de su contrato.
11. El trabajador social se compromete a corregir, por medios profesionales, todos los abusos cometidos por aquellos que equivocadamente se arrogan el título de "trabajador social".
12. El trabajador social se abstiene de auto-publicitar su trabajo, ya que esto podría ser interpretado por los medios profesionales como una oferta solicitando clientela.

SUD-ÁFRICA

CÓDIGO DE ÉTICA

Adoptado por la Asociación de Trabajadores Sociales Negros de Sud-África

1. Creo que soy miembro de una profesión que lucha por promover el bienestar social de mis semejantes.
2. Creo en la dignidad humana de todas las personas y en la capacidad relativa de cada una de ellas para alcanzar el desarrollo que como ser humano merece.
3. Creo que a cada hombre se le debe dar la oportunidad de realizarse en sus potencialidades y que puede confiar en la ayuda y orientación profesional si sus propias capacidades no son las adecuadas.
4. Reconozco el derecho de cada ser humano a tomar sus propias decisiones para resolver su vida en el marco de las normas de conducta aceptadas por la sociedad.
5. Como trabajador social profesional me esforzaré:
 - a. Por comportarme con responsabilidad e integridad moral.
 - b. Por colocar los intereses profesionales por encima de mis consideraciones personales.
 - c. Por utilizar responsablemente toda información obtenida a través de mis relaciones profesionales, respetando la intimidad de las personas a las que sirva.
 - d. Por respetar las instituciones y los códigos sociales, las leyes nacionales y, si fuera necesario, sugerir los cambios que me parecieran más apropiados.
 - e. Por cooperar profesional y positivamente con los colegas de mi propia profesión y de otras.
 - f. Por lograr el más alto nivel en el ejercicio de mis servicios profesionales.

DECLARACIÓN

Por lo tanto, me comprometo solemnemente a servir con dignidad, honor, diligencia y fe en ésta mi profesión; a empeñarme en su promoción y progreso; a ser consciente, sincero

y desinteresado en mi trabajo. Creo que servir a mis semejantes es un deber sagrado; creo en la dignidad del hombre, en su capacidad de autoperfeccionamiento; y reconozco y respeto su esencial derecho a la autodeterminación.

SU D-ÁFRICA

CÓDIGO DE ÉTICA.

Adoptado por la Asociación de Trabajadores Sociales Blancos de Sud-África

Yo declaro lo siguiente:

- (1) Acepto que cada persona tiene un destino eterno y debe gozar de la oportunidad de realizarse en todas sus potencialidades humanas.
- (2) Acepto que el hombre que no posee las capacidades adecuadas, puede recurrir a la ayuda y orientación profesional.
- (3) Acepto el derecho y el deber de cada persona para decidir su propia, vida en un marco de dignidad y de responsabilidad.
- (4) Acepto las características únicas de cada ser humano y me comprometo a tratarlo y respetarlo de acuerdo con su naturaleza y sus necesidades individuales.
- (5) Solemnemente me comprometo a servir en esta profesión que hago mía, de la manera más digna; y con honestidad, celo y confianza, mantendré una conducta profesional irreprochable, ofreciendo en todo momento el mejor servicio.
- (6) Me comprometo a considerar toda la información que reciba a través de mis relaciones profesionales, como confidencial y a utilizarla con responsabilidad y solamente para beneficio de aquellos a quienes concierna.
- (7) Me comprometo a cooperar positiva, solidaria y cordialmente, con todos los colegas y otros profesionales que luchen por el bienestar de la humanidad y de la sociedad.

AU STRALIA

CÓDIGO DE ÉTICA PROFESIONAL

Adoptado por la Asociación Australiana
De Asistentes Sociales, en 1966

PREÁMBULO

Declaración de principios

La profesión de Servicio Social está basada en la creencia, en el valor y la dignidad de todos los seres humanos y la preocupación por el bienestar social de todos ellos. Esto afirma la mutua responsabilidad entre cada individuo y la comunidad a la que pertenece. El servicio social está dedicado al mejoramiento del bienestar humano a través de la habilitación y el desarrollo de servicios apropiados, y a través de la promoción de planes sociales y de acción social.

Los miembros de esta profesión han adquirido a través de una educación formal, los elementos que los capacitan para ayudar a los individuos y a los grupos a lograr relaciones y standards de vida satisfactorios y a enfrentar sus responsabilidades con respecto al bienestar general. Es así que el Servicio Social acepta la responsabilidad de contribuir con sus conocimientos, con su pericia y con su apoyo a los programas de bienestar social y se esfuerza por la protección de la comunidad contra la práctica incompetente o carente de ética, en el terreno de bienestar social o contra otras prácticas dañosas para el bienestar humano.

La Asociación Australiana de Asistentes Sociales establece los siguientes principios como básicos para la práctica de la profesión e indica a sus miembros su observación.'

PRINCIPIOS DE ETICA PROFESIONAL

1. Los asistentes sociales aceptan como su primera obligación profesional, el bienestar de aquellos a quienes asisten —individuos, grupos, y comunidades— con la debida atención hacia el bienestar común. Esta obligación puede requerir que la actividad del servicio social influya sobre las condiciones o los planes sociales.
2. El asistente social acepta: que la responsabilidad social debe tener prioridad sobre los fines y los puntos de vista personales; que debe evitar la discriminación y los prejuicios y que debe respetar las diferencias individuales.

3. El asistente social respeta y protege el derecho de las personas a quienes asiste, a una relación de mutua confianza, al carácter de íntima y confidencial de la utilización del servicio y al uso responsable de la información dada. La responsabilidad del asistente social en cuanto a la protección de estos derechos continúa después de la terminación de la relación profesional.
4. El asistente social afirma los derechos de las personas asistidas a tomar sus propias decisiones y solucionar sus propios problemas dentro de los límites de la propia capacidad y de los recursos de que disponen, prestando la debida atención al bienestar común.
5. El asistente social trabaja por el desarrollo permanente de la competencia profesional, tanto en el aspecto personal como en cuanto a la profesión en general. Esto incluye su apoyo a la continuidad de la educación profesional en el sentido más amplio.
6. El asistente social actúa en base al reconocimiento de que un servicio efectivo depende de la cooperación entre diferentes disciplinas, con la debida consideración de sus distintas áreas de competencia.
7. El asistente social trata con respeto los juicios, las decisiones y las actividades profesionales de sus colegas. Cuando se hace necesaria la crítica debe estar fundada debidamente y si en defensa del bien de la comunidad y/o de la profesión el asistente social debe realizarla utilizará para ello los medios profesionales en vigencia.
8. El asistente social se abstiene de toda conducta personal o de cualquier otro tipo que pueda dañar el ejercicio de la profesión, de acuerdo con los valores establecidos en este código.
9. Como solicitante de un empleo, el asistente social se informa de los planes y de los procedimientos de la agencia y se asegura de que ellos permitan, o puedan permitir, la práctica profesional acorde a los principios expuestos en este código, y acepta y continúa con el empleo en la agencia si así lo desea.
10. Como empleado, el asistente social reconoce su responsabilidad de trabajar por los fines establecidos por la agenda y de contribuir al desarrollo de sus planes y al mejor standard posible de sus servicios.
11. Si el asistente social se enfrenta con la situación de que los procedimientos que emplea la agencia violan los standards profesionales, se empeña en el logro de cambios a través de los medios apropiados de la agencia; busca el apoyo de la Asociación si es conveniente; apela a otros grupos de la comunidad sobre la base de una evidencia objetiva y sustancial, sólo después que se hayan agotado todos los medios apropiados de la profesión y de la agencia.
12. Cuando es conveniente, el asistente social aclara, con respecto a declaraciones o actividades realizadas en público, si está actuando a título personal o como representante de una asociación profesional, una agencia o cualquier otro tipo de organización.
13. En su trabajo profesional, el asistente social recibe su remuneración por medio de un salario, de honorarios, de una subvención o de otra forma de pago admisible como

compensación de sus servicios y no por ninguna otra fuente de ganancias conectadas con los servicios profesionales que presta.



international federation of social workers

fédération internationale des travailleurs sociaux

federación internacional de trabajadores sociales

LA ETICA DEL TRABAJO SOCIAL. Principios y Criterios

*Publicado por: Federación Internacional de Trabajadores Sociales, Octubre 1994
Versión en español, del original en inglés, revisada por el Consejo General de Colegios Oficiales de Diplomados en Trabajo Social. España. Documento aprobado por la Asamblea General de la Federación Internacional de Trabajadores Sociales celebrada en Colombo, Sri Lanka, del 6 al 8 de julio de 1994.*

1. ANTECEDENTES

Una conciencia ética es parte necesaria de la práctica profesional de todo trabajador social. Su capacidad de actuar según unos principios éticos es un aspecto fundamental de la calidad del servicio que ofrece.

El objetivo del trabajo de la FITS sobre la ética es promover una reflexión y un debate en las asociaciones y colegios profesionales miembros de la Federación y entre los trabajadores sociales de los países miembros.

Las bases para el posterior desarrollo del trabajo de la FITS sobre la ética se encuentran en "La Etica del Trabajo Social - Principios y Criterios" que consta de dos documentos: "Declaración Internacional sobre los Principios Eticos del Trabajo Social" y "Criterios Eticos Internacionales para los Trabajadores Sociales". Estos documentos exponen los principios éticos básicos de la profesión de trabajo social, recomiendan procedimientos en los casos de dilemas éticos, y tratan de la relación de la profesión y de los trabajadores sociales individuales con los clientes y usuarios, colegas y otras personas relacionadas con este campo. Estos documentos son parte de un proceso continuo de puesta en práctica y revisión.

2. DECLARACION INTERNACIONAL DE PRINCIPIOS ÉTICOS DEL TRABAJO SOCIAL

2.1 Introducción

La FITS reconoce la necesidad de una declaración de principios éticos que sirva de guía en relación a los problemas éticos en el trabajo social.

Los objetivos de la Declaración Internacional de Principios Éticos son:

1. Formular un conjunto de principios básicos para el trabajo social, que pueda adaptarse a distintos ámbitos sociales y culturales.
2. Identificar áreas éticamente problemáticas en la práctica del trabajo social (a partir de ahora nos referiremos a ellas como "áreas problema").
3. Proporcionar orientación sobre los métodos a elegir para tratar y resolver cuestiones o problemas éticos (se denominan partir de ahora "métodos para actuar en cuestiones o ante problemas éticos").

Conformidad:

La Declaración Internacional de Principios Eticos da por sentado que las asociaciones afiliadas a la FITS, así como los miembros de cada una de ellas, se adhieren a los principios formulados en ella. La FITS espera que cada asociación ayude a sus miembros a identificar y resolver las cuestiones o problemas éticos que se presenten en el ejercicio de la profesión. Las asociaciones miembros de la FITS y sus asociados pueden informar ante el Comité Ejecutivo de la FITS acerca de aquellas asociaciones que no se adhieran a estos principios. Las Asociaciones Nacionales que experimenten dificultades para adoptar estos principios deben notificarlo al Comité Ejecutivo de la FITS. El Comité Ejecutivo podrá imponer las condiciones e intenciones de la Declaración de Principios Eticos a aquellas

asociaciones que no las acaten. Si esto no fuera suficiente, el Comité Ejecutivo puede, como paso siguiente, sugerir la suspensión o expulsión de la asociación.

La Declaración Internacional de Principios Éticos se debe hacer pública. Esto permitirá a clientes y usuarios, empleadores, profesionales de otras disciplinas y público en general, saber a qué atenerse respecto a los fundamentos éticos del trabajo social.

Somos conscientes de que un conjunto detallado de criterios éticos para las asociaciones miembros sería poco realista, debido a las diferencias legales, culturales y políticas de los distintos países miembros.

2.2 Los Principios

Los trabajadores sociales contribuyen al desarrollo de los seres humanos, por medio de su aceptación de los siguientes principios básicos:

2.2.1 Todo ser humano posee un valor único, lo que justifica la consideración moral hacia cada persona.

2.2.2 Cada individuo tiene derecho a la autorrealización, hasta donde no interfiera con el mismo derecho de los demás, y tiene la obligación de contribuir al bienestar de la sociedad.

2.2.3 Cada sociedad, independientemente de su organización, debe funcionar de manera que proporcione los máximos beneficios a todos sus miembros.

2.2.4 Los trabajadores sociales tienen un compromiso con los principios de la justicia social.

2.2.5 Los trabajadores sociales tienen la responsabilidad de dedicar sus conocimientos y técnicas, de forma objetiva y disciplinada, a ayudar a los individuos, grupos, comunidades y sociedades en su desarrollo y en la resolución de los conflictos personales y/o sociales y sus consecuencias.

2.2.6 Los trabajadores sociales deberán proporcionar la mejor atención posible a todos aquellos que soliciten su ayuda y asesoramiento, sin discriminaciones injustas basadas en diferencias de género, edad, discapacidad, color, clase social, raza, religión, lengua, creencias políticas o inclinación sexual.

2.2.7 Los trabajadores sociales respetan los derechos humanos fundamentales de los individuos y los grupos reconocidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y otros acuerdos internacionales derivados de dicha Declaración.

2.2.8 Los trabajadores sociales tienen en cuenta los principios de derecho a la intimidad, confidencialidad y uso responsable de la información, en su trabajo profesional. Los trabajadores sociales respetan la confidencialidad justificada, aún en los casos en que la legislación de su país esté en conflicto con este derecho.

2.2.9 Los trabajadores sociales deben trabajar en estrecha colaboración con los clientes y usuarios, y en interés de los mismos, pero prestando el debido respeto a los intereses de las demás personas involucradas. Se debe motivar a los clientes y usuarios a que participen lo más posible y deben ser informados de los riesgos y posibles ventajas de las propuestas de actuación que se les ofrezcan.

2.2.10 Los trabajadores sociales esperan, generalmente, que los clientes y usuarios se responsabilicen, en colaboración con ellos, de las actuaciones que puedan afectar a su vida. Sólo deberían adoptarse medidas coercitivas en favor de una de las partes implicadas en un conflicto, después de una cuidadosa evaluación de los argumentos de cada una de las partes en litigio. Los trabajadores sociales deben hacer el menor uso posible de medidas legales coercitivas.

2.2.11 El trabajo social es incompatible con el apoyo, directo o indirecto, a los individuos, grupos, fuerzas políticas o estructuras de poder que destruyan a otros seres humanos con el terrorismo, la tortura u otros medios violentos similares.

2.2.12 Los trabajadores sociales toman decisiones justificadas éticamente y las mantienen, teniendo en cuenta la "Declaración Internacional de Principios Éticos de la FITS" y los "Criterios Éticos Internacionales para los Trabajadores Sociales" adoptados por sus asociaciones y colegios profesionales nacionales.

2.3 Areas problema

2.3.1 Las áreas problema en las que se plantean cuestiones éticas, no son necesariamente universales debido a diferencias políticas y culturales. Se anima a cada asociación nacional a promover debates y aclarar

cuestiones de contenido importante y problemas especialmente relevantes para cada país. Las siguientes áreas problema son, sin embargo, ampliamente reconocidas como tales:

1) Cuando el trabajador social se encuentre ante una situación de conflicto entre los intereses de:

- Los propios trabajadores sociales y sus clientes.
- Clientes individuales y otros individuos.
- Grupos de clientes.
- Grupos de clientes y el resto de la población.
- Sistemas/instituciones y grupos de clientes.
- Sistemas/instituciones/empleadores y trabajadores sociales.
- Distintos grupos de profesionales.

2) El hecho de que el trabajador social actúa a la vez para ayudar y controlar.

La relación entre estos dos aspectos opuestos del trabajo social exige una aclaración, basada en una elección explícita de valores, para evitar que se mezclen las motivaciones, o que no estén claras, así como las actuaciones y las consecuencias de dichas actuaciones. Cuando esté previsto que los trabajadores sociales actúen en un rol de control de los ciudadanos para la Administración, están obligados a aclarar las implicaciones éticas de este cometido y, hasta qué medida, este papel es aceptable desde el punto de vista de los principios éticos del trabajo social.

3) El deber que tiene el trabajador social de proteger los intereses del cliente puede entrar fácilmente en conflicto con demandas de eficiencia y utilidad.

La importancia de este problema aumenta cada día debido a la introducción y uso de la tecnología informática en los diversos campos del trabajo social.

2.3.2 Los principios establecidos en el apartado 2.2 deben ser siempre la base de cualquier consideración o elección hecha por los trabajadores sociales al enfrentarse con cuestiones o problemas en estas áreas.

2.4 Métodos para la resolución de cuestiones o problemas

2.4.1 Es necesario que a la hora de tratar cualquier asunto dentro de las asociaciones nacionales de trabajadores sociales, se tengan en cuenta las cuestiones o problemas éticos y se intente resolverlos en foros colectivos dentro de cada organización. Estos foros deberán posibilitar que los trabajadores sociales discutan, analicen y traten de las cuestiones o problemas éticos con sus colegas, otros grupos de expertos y con personas afectadas por los temas en discusión. Además dichos foros deberán proporcionar la posibilidad de que los trabajadores sociales reciban orientaciones de sus colegas y de otras personas. El análisis y la discusión de cuestiones de tipo ético deben ir siempre encaminados hacia la búsqueda de opciones y posibilidades.

2.4.2 Las asociaciones miembros tienen que elaborar y/o adaptar criterios éticos para los distintos campos de trabajo, sobre todo para aquellos en los que surgen cuestiones y problemas éticos complicados y también para aquellas áreas donde los principios éticos del trabajo social pueden entrar en conflicto con el sistema legal del país en cuestión o la política gubernamental.

2.4.3 Cuando existan unos fundamentos éticos establecidos como guía para las actuaciones en la práctica del trabajo social, el deber de las asociaciones es ayudar a los trabajadores sociales a analizar y plantearse las cuestiones o problemas éticos sobre estas bases:

1. Los principios básicos de la Declaración (apartado 2.2).
2. El contexto ético/moral y político de las actuaciones; es decir, un análisis de los valores y fuerzas en que se encuadra la acción.
3. Los motivos de la actuación, o sea, procurar que cada trabajador social sea cada vez más consciente de cuales son sus intenciones y objetivos en cada actuación que emprende.
4. La naturaleza de la actuación, es decir, ayudar a realizar un análisis del contenido moral de la actuación, por ejemplo, casos en que hay que imponer una decisión en vez de conseguir una cooperación voluntaria.

5. Las consecuencias que una actuación puede tener sobre distintos grupos, o sea, un análisis de las consecuencias de diversas líneas de actuación sobre todas las partes implicadas, a corto y largo plazo.

2.4.4 Las asociaciones miembro tienen la responsabilidad de promover debates, formación e investigación sobre cuestiones éticas.

3. CRITERIOS ETICOS INTERNACIONALES PARA LOS TRABAJADORES SOCIALES

(Esta sección se basa en el "*Código Internacional Deontológico para el Trabajador Social Profesional*" adoptado por la FITS en 1976, pero no incluye los principios éticos, dado que éstos figuran actualmente en la nueva Declaración Internacional de Principios Éticos del Trabajo Social, en el apartado 2.2 del presente documento).

3.1 Preámbulo

El trabajo social tiene su origen, de una u otra forma, en filosofías e ideales humanitarios, religiosos y democráticos. Su aplicación es universal y se dirige hacia aquellas necesidades humanas que surgen de la interrelación personal-social, y también a desarrollar el potencial humano. Los trabajadores sociales profesionales se dedican a conseguir el bienestar y la autorrealización de los seres humanos; al desarrollo y utilización correcta de los conocimientos respecto al comportamiento humano y social; al desarrollo de los recursos necesarios para atender las aspiraciones y necesidades de los individuos, de los grupos, nacionales e internacionales; y a la consecución de la justicia social. Basándose en la Declaración Internacional de Principios Éticos del Trabajo Social, el trabajador social está obligado a aceptar estos criterios de conducta ética.

3.2 Criterios Generales de Conducta Etica

3.2.1 Tratar de comprender a cada cliente individual y su entorno, así como los elementos que afectan su conducta y el servicio requerido.

3.2.2 Mantener y defender los valores, conocimientos y metodología de la profesión, absteniéndose de cualquier comportamiento que perjudique el desarrollo de la misma.

3.2.3 Reconocer las limitaciones profesionales y personales.

3.2.4 Promover la utilización de todas las técnicas y conocimientos apropiados.

3.2.5 Aplicar métodos adecuados para el desarrollo y la validez de los conocimientos.

3.2.6 Contribuir con la experiencia profesional al desarrollo de políticas y programas que mejoren la calidad de vida en la sociedad.

3.2.7 Identificar e interpretar las necesidades sociales.

3.2.8 Identificar e interpretar los orígenes y naturaleza de los problemas sociales, a nivel, tanto individual como de grupo, comunidad, nacional e internacional.

3.2.9 Identificar e interpretar el trabajo profesional.

3.2.10 Clarificar si las declaraciones públicas o las actuaciones se hacen a nivel individual o en representación de una asociación profesional, entidad, organización, u otros grupos.

3.3 Criterios del Trabajo Social en relación con los Clientes

3.3.1 Aceptar una responsabilidad fundamental respecto a clientes o usuarios concretos, dentro de las limitaciones que marquen los derechos de los demás.

3.3.2 Salvaguardar el derecho del cliente o usuario a una relación de confianza, intimidad y confidencialidad, así como al uso responsable de la información la obtención y difusión de información o datos sólo debe realizarse en función de un servicio profesional, manteniendo al cliente informado de su necesidad y utilización. No se

divulgará información sin el conocimiento y consentimiento previos del cliente o usuario, excepto si éste no es responsable o se puede perjudicar gravemente a otras personas. El cliente tiene acceso a los expedientes de trabajo social que le conciernen.

3.3.3 Reconocer y respetar los objetivos, responsabilidades y diferencias individuales de los clientes y usuarios. Dentro del ámbito de la entidad y del medio social del cliente, el servicio profesional debe ayudar a los usuarios a responsabilizarse de las actuaciones personales y atender a todos los clientes y usuarios con igual disposición. En los casos en que los servicios profesionales no puedan ofrecerse en estas condiciones, el cliente será informado para que pueda actuar libremente.

3.3.4 Ayudar al cliente o usuario - individuo, grupo, comunidad o sociedad - a conseguir su autorrealización y máximo potencial dentro de los límites de los derechos respectivos de los demás. El servicio debe basarse en ayudar a los clientes y usuarios a comprender y utilizar la relación profesional para desarrollar los legítimos deseos e intereses de dichos clientes y usuarios.

3.4 Criterios del Trabajo Social en relación con las Entidades y Organizaciones

3.4.1 Trabajar y/o cooperar con las entidades y organizaciones cuyas políticas, procedimientos y operaciones van dirigidas a proporcionar servicios adecuados y promover la práctica profesional dentro del marco de los principios éticos de la FITS.

3.4.2 Cumplir responsablemente los objetivos establecidos y las funciones de la entidad u organización, contribuyendo al desarrollo de políticas, procedimientos y prácticas debidas para conseguir los mejores niveles posibles de actuación.

3.4.3 Mantener que la responsabilidad última es hacia el cliente, poniendo en marcha los necesarios cambios de políticas, procedimientos y actuaciones a través de los canales apropiados con los que cuentan entidades y organizaciones. Si se agotan estos canales sin encontrar los remedios necesarios habrá que recurrir a instancias más altas o a la más amplia comunidad de interés.

3.4.4 Garantizar eficiencia y eficacia para con el cliente o usuarios y con la comunidad, por medio de revisiones periódicas del proceso a través del cual se proporcionan los servicios.

3.4.5 Utilizar todos los medios éticos posibles para acabar con las prácticas no éticas cuando las líneas de actuación, procedimientos y prácticas están en conflicto directo con los principios éticos del trabajo social.

3.5 Criterios del Trabajo Social en relación con los Colegas

3.5.1 Reconocer la educación, formación continuada y actuación de los colegas trabajadores sociales y de los profesionales de otras disciplinas, promoviendo toda la cooperación que sea necesaria para conseguir unos servicios cada vez más efectivos.

3.5.2 Aceptar las diferencias de opinión y actuación de los colegas trabajadores sociales u otros profesionales, expresando las críticas a través de los canales adecuados, de forma responsable.

3.5.3 Promover y compartir las oportunidades de conocimientos, experiencia e ideas con todos los colegas, profesionales de otras disciplinas y voluntarios, con el propósito de beneficiarse mutuamente.

3.5.4 Llamar la atención de los organismos adecuados, dentro y fuera de la profesión, en los casos de violación de los principios y criterios éticos profesionales, asegurándose de que los clientes afectados sean adecuadamente involucrados.

3.5.5 Defender a los colegas contra actuaciones injustas.

3.6 Criterios relativos a la Profesión

3.6.1 Mantener los valores, principios éticos, conocimientos y metodología de la profesión y contribuir a su clarificación y mejora.

3.6.2 Mantener los niveles profesionales de práctica y actuar para conseguir que mejoren.

3.6.3 Defender a la profesión contra las críticas injustas, y trabajar para aumentar la confianza en la necesidad de la práctica profesional.

3.6.4 Presentar críticas constructivas de la profesión, y de sus teorías, métodos y prácticas.

3.6.5 Promover nuevos enfoques y metodologías útiles para responder a las necesidades nuevas, así como a las ya existentes.

Contact IFSW:

Last updated 27 November 2002

Código de Ética Profissional dos Assistentes Sociais
APROVADO EM 15 DE MARÇO DE 1993 COM AS ALTERAÇÕES INTRODUZIDAS
PELAS RESOLUÇÕES CFESS Nº 290/94 E 293/94

-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-

RESOLUÇÃO CFESS Nº 273/93 DE 13 MARÇO 93

Institui o Código de Ética Profissional dos Assistentes Sociais e dá outras providências.

A Presidente do Conselho Federal de Serviço Social - CFESS, no uso de suas atribuições legais e regimentais, e de acordo com a deliberação do Conselho Pleno, em reunião ordinária, realizada em Brasília, em 13 de março de 1993,

Considerando a avaliação da categoria e das entidades do Serviço Social de que o Código homologado em 1986 apresenta insuficiências;

Considerando as exigências de normatização específicas de um Código de Ética Profissional e sua real operacionalização;

Considerando o compromisso da gestão 90/93 do CFESS quanto à necessidade de revisão do Código de Ética;

Considerando a posição amplamente assumida pela categoria de que as conquistas políticas expressas no Código de 1986 devem ser preservadas;

Considerando os avanços nos últimos anos ocorridos nos debates e produções sobre a questão ética, bem como o acúmulo de reflexões existentes sobre a matéria;

Considerando a necessidade de criação de novos valores éticos, fundamentados na definição mais abrangente, de compromisso com os usuários, com base na liberdade, democracia, cidadania, justiça e igualdade social;

Considerando que o XXI Encontro Nacional CFESS/CRESS referendou a proposta de reformulação apresentada pelo Conselho Federal de Serviço Social;

RESOLVE:

Art. 1º - Instituir o Código de Ética Profissional do assistente social em anexo.

Art. 2º - O Conselho Federal de Serviço Social - CFESS, deverá incluir nas Carteiras de Identidade Profissional o inteiro teor do Código de Ética.

Art. 3º - Determinar que o Conselho Federal e os Conselhos Regionais de Serviço Social procedam imediata e ampla divulgação do Código de Ética.

Art. 4º - A presente Resolução entrará em vigor na data de sua publicação no Diário Oficial da União, revogadas as disposições em contrário, em especial, a Resolução CFESS nº 195/86, de 09.05.86.

Brasília, 13 de março de 1993.

MARLISE VINAGRE SILVA

A.S. CRESS Nº 3578 7ª Região/RJ

Presidente do CFESS

INTRODUÇÃO

A história recente da sociedade brasileira, polarizada pela luta dos setores democráticos contra a ditadura e, em seguida, pela consolidação das liberdades políticas, propiciou uma rica experiência para todos os sujeitos sociais. Valores e práticas até então secundarizados

(a defesa dos direitos civis, o reconhecimento positivo das peculiaridades individuais e sociais, o respeito à diversidade, etc.) adquiriram novos estatutos, adensando o elenco de reivindicações da cidadania. Particularmente para as categorias profissionais, esta experiência ressituiu as questões do seu compromisso ético-político e da avaliação da qualidade dos seus serviços.

Nestas décadas, o Serviço Social experimentou no Brasil um profundo processo de renovação. Na intercorrência de mudanças ocorridas na sociedade brasileira com o próprio acúmulo profissional, o Serviço Social se desenvolveu teórica e praticamente, laicizou-se, diferenciou-se e, na entrada dos anos noventa, apresenta-se como profissão reconhecida academicamente e legitimada socialmente.

A dinâmica deste processo - que conduziu à consolidação profissional do Serviço Social - materializou-se em conquistas teóricas e ganhos práticos que se revelaram diversamente no universo profissional. No plano da reflexão e da normatização ética, o Código de Ética Profissional de 1986 foi uma expressão daquelas conquistas e ganhos, através de dois procedimentos: negação da base filosófica tradicional, nitidamente conservadora, que norteava a "ética da neutralidade", e afirmação de um novo perfil do técnico, não mais um agente subalterno e apenas executivo, mas um profissional competente teórica, técnica e politicamente.

De fato, construía-se um projeto profissional que, vinculado a um projeto social radicalmente democrático, redimensionava a inserção do Serviço Social na vida brasileira, compromissando-o com os interesses históricos da massa da população trabalhadora. O amadurecimento deste projeto profissional, mais as alterações ocorrentes na sociedade brasileira (com destaque para a ordenação jurídica consagrada na Constituição de 1988), passou a exigir uma melhor explicitação do sentido imanente do Código de 1986. Tratava-se de objetivar com mais rigor as implicações dos princípios conquistados e plasmados naquele documento, tanto para fundar mais adequadamente os seus parâmetros éticos quanto para permitir uma melhor instrumentalização deles na prática cotidiana do exercício profissional.

A necessidade da revisão do Código de 1986 vinha sendo sentida nos organismos profissionais desde fins dos anos oitenta. Foi agendada na plataforma programática da gestão 1990/1993 do CFESS. Entrou na ordem do dia com o I Seminário Nacional de Ética (agosto de 1991) perpassou o VII CBAS (maio de 1992) e culminou no II Seminário Nacional de Ética (novembro de 1992), envolvendo, além do conjunto CFESS/RESS, a ABESS, a ANAS e a SESSUNE. O grau de ativa participação de assistentes sociais de todo o País assegura que este novo Código, produzido no marco do mais abrangente debate da categoria, expressa as aspirações coletivas dos profissionais brasileiros.

A revisão do texto de 1986 processou-se em dois níveis. Reafirmando os seus valores fundantes - a liberdade e a justiça social -, articulou-os a partir da exigência democrática: a democracia é tomada como valor ético-político central, na medida em que é o único padrão de organização político-social capaz de assegurar a explicitação dos valores essenciais da liberdade e da equidade. É ela, ademais, que favorece a ultrapassagem das limitações reais que a ordem burguesa impõe ao desenvolvimento pleno da cidadania, dos direitos e garantias individuais e sociais e das tendências à autonomia e à autogestão social. Em segundo lugar, cuidou-se de precisar a normatização do exercício profissional de modo a permitir que aqueles valores sejam retraduzidos no relacionamento entre assistentes sociais, instituições/organizações e população, preservando-se os direitos e deveres profissionais, a qualidade dos serviços e a responsabilidade diante do usuário.

A revisão a que se procedeu, compatível com o espírito do texto de 1986, partiu da compreensão de que a ética deve ter como suporte uma ontologia do ser social: os valores são determinações da prática social, resultantes da atividade criadora tipificada no processo de trabalho. É mediante o processo de trabalho que o ser social se constitui, se instaura como distinto do ser natural, dispondo de capacidade teleológica, projetiva, consciente; é por esta socialização que ele se põe como ser capaz de liberdade. Esta concepção já contém, em si mesma, uma projeção de sociedade - aquela em que se propicie aos trabalhadores um pleno desenvolvimento para a invenção e vivência de novos valores, o que, evidentemente, supõe a erradicação de todos os processos de exploração, opressão e alienação. É ao projeto social aí implicado que se conecta o projeto profissional do Serviço Social - e cabe pensar a ética como pressuposto teórico-político que remete para o enfrentamento das contradições postas à Profissão, a partir de uma visão crítica, e fundamentada teoricamente, das derivações ético-políticas do agir profissional.

PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

- Reconhecimento da liberdade como valor ético central e das demandas políticas a ela inerentes - autonomia, emancipação e plena expansão dos indivíduos sociais;
- Defesa intransigente dos direitos humanos e recusa do arbítrio e do autoritarismo;
- Ampliação e consolidação da cidadania, considerada tarefa primordial de toda sociedade, com vistas à garantia dos direitos civis sociais e políticos das classes trabalhadoras;
- Defesa do aprofundamento da democracia, enquanto socialização da participação política e da riqueza socialmente produzida;
- Posicionamento em favor da equidade e justiça social, que assegure universalidade de acesso aos bens e serviços relativos aos programas e políticas sociais, bem como sua gestão democrática;
- Empenho na eliminação de todas as formas de preconceito, incentivando o respeito à diversidade, à participação de grupos socialmente discriminados e à discussão das diferenças;
- Garantia do pluralismo, através do respeito às correntes profissionais democráticas existentes e suas expressões teóricas, e compromisso com o constante aprimoramento intelectual;
- Opção por um projeto profissional vinculado ao processo de construção de uma nova ordem societária, sem dominação-exploração de classe, etnia e gênero;
- Articulação com os movimentos de outras categorias profissionais que partilhem dos princípios deste Código e com a luta geral dos trabalhadores;
- Compromisso com a qualidade dos serviços prestados à população e com o aprimoramento intelectual, na perspectiva da competência profissional;
- Exercício do Serviço Social sem ser discriminado, nem discriminar, por questões de inserção de classe social, gênero, etnia, religião, nacionalidade, opção sexual, idade e condição física.

TÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º - Compete ao Conselho Federal de Serviço Social:

- a) zelar pela observância dos princípios e diretrizes deste Código, fiscalizando as ações dos Conselhos Regionais e a prática exercida pelos profissionais, instituições e organizações na área do Serviço Social;
- b) introduzir alteração neste Código, através de uma ampla participação da categoria, num processo desenvolvido em ação conjunta com os Conselhos Regionais;
- c) como Tribunal Superior de Ética Profissional, firmar jurisprudência na observância deste Código e nos casos omissos.

Parágrafo único - Compete aos Conselhos Regionais, nas áreas de suas respectivas jurisdições, zelar pela observância dos princípios e diretrizes deste Código, e funcionar como órgão julgador de primeira instância.

TÍTULO II

DOS DIREITOS E DAS RESPONSABILIDADES GERAIS DO ASSISTENTE SOCIAL

Art. 2º - Constituem direitos do assistente social:

- X a) garantia e defesa de suas atribuições e prerrogativas, estabelecidas na Lei de Regulamentação da Profissão e dos princípios firmados neste Código;
- b) livre exercício das atividades inerentes à Profissão;
- X c) participação na elaboração e gerenciamento das políticas sociais, e na formulação e implementação de programas sociais;
- d) inviolabilidade do local de trabalho e respectivos arquivos e documentação, garantindo o sigilo profissional;
- e) desagravo público por ofensa que atinja a sua honra profissional;
- f) aprimoramento profissional de forma contínua, colocando-o a serviço dos princípios deste Código;
- g) pronunciamento em matéria de sua especialidade, sobretudo quando se tratar de assuntos de interesse da população;
- X h) ampla autonomia no exercício da Profissão, não sendo obrigado a prestar serviços profissionais incompatíveis com as suas atribuições, cargos ou funções;

i) liberdade na realização de seus estudos e pesquisas, resguardados os direitos de participação de indivíduos ou grupos envolvidos em seus trabalhos.

Art. 3º - São deveres do assistente social:

- a) desempenhar suas atividades profissionais, com eficiência e responsabilidade, observando a legislação em vigor;
- b) utilizar seu número de registro no Conselho Regional no exercício da Profissão;
- c) abster-se, no exercício da Profissão, de práticas que caracterizem a censura, o cerceamento da liberdade, o policiamento dos comportamentos, denunciando sua ocorrência aos órgãos competentes;
- d) participar de programas de socorro à população em situação de calamidade pública, no atendimento e defesa de seus interesses e necessidades.

Art. 4º - É vedado ao assistente social:

- a) transgredir qualquer preceito deste Código, bem como da Lei de Regulamentação da Profissão;
- b) praticar e ser conivente com condutas anti-éticas, crimes ou contravenções penais na prestação de serviços profissionais, com base nos princípios deste Código, mesmo que estes sejam praticados por outros profissionais;
- c) acatar determinação institucional que fira os princípios e diretrizes deste Código;
- d) compactuar com o exercício ilegal da Profissão, inclusive nos casos de estagiários que exerçam atribuições específicas, em substituição aos profissionais;
- e) permitir ou exercer a supervisão de aluno de Serviço Social em Instituições Públicas ou Privadas que não tenham em seu quadro assistente social que realize acompanhamento direto ao aluno estagiário;
- f) assumir responsabilidade por atividade para as quais não esteja capacitado pessoal e tecnicamente;
- g) substituir profissional que tenha sido exonerado por defender os princípios da ética profissional, enquanto perdurar o motivo da exoneração, demissão ou transferência;
- h) pleitear para si ou para outrem emprego, cargo ou função que estejam sendo exercidos por colega;
- i) adulterar resultados e fazer declarações falaciosas sobre situações ou estudos de que tome conhecimento;
- j) assinar ou publicar em seu nome ou de outrem trabalhos de terceiros, mesmo que executados sob sua orientação.

TÍTULO III

DAS RELAÇÕES PROFISSIONAIS

CAPÍTULO I

Das Relações com os Usuários

Art. 5º - São deveres do assistente social nas suas relações com os usuários:

- a) contribuir para a viabilização da participação efetiva da população usuária nas decisões institucionais;
- b) garantir a plena informação e discussão sobre as possibilidades e conseqüências das situações apresentadas, respeitando democraticamente as decisões dos usuários, mesmo que sejam contrárias aos valores e às crenças individuais dos profissionais, resguardados os princípios deste Código;
- c) democratizar as informações e o acesso aos programas disponíveis no espaço institucional, como um dos mecanismos indispensáveis à participação dos usuários;
- d) devolver as informações colhidas nos estudos e pesquisas aos usuários, no sentido de que estes possam usá-los para o fortalecimento dos seus interesses;
- e) informar à população usuária sobre a utilização de materiais de registro audio-visual e pesquisas a elas referentes e a forma de sistematização dos dados obtidos;
- f) fornecer à população usuária, quando solicitado, informações concernentes ao trabalho desenvolvido pelo Serviço Social e as suas conclusões, resguardado o sigilo profissional;
- g) contribuir para a criação de mecanismos que venham desburocratizar a relação com os usuários, no sentido de agilizar e melhorar os serviços prestados;
- h) esclarecer aos usuários, ao iniciar o trabalho, sobre os objetivos e a amplitude de sua atuação profissional.

Art. 6º - É vedado ao assistente social:

- a) exercer sua autoridade de maneira a limitar ou cercear o direito do usuário de participar e decidir livremente sobre seus interesses;
- b) aproveitar-se de situações decorrentes da relação assistente social - usuário, para obter vantagens pessoais ou para terceiros;
- c) bloquear o acesso dos usuários aos serviços oferecidos pelas instituições, através de atitudes que venham coagir e/ou desrespeitar aqueles que buscam o atendimento de seus direitos.

CAPÍTULO II

Das Relações com as Instituições Empregadoras e outras

Art. 7º- Constituem direitos do assistente social:

- a) dispor de condições de trabalho condignas, seja em entidade pública ou privada, de forma a garantir a qualidade do exercício profissional;
- b) ter livre acesso à população usuária;
- c) ter acesso a informações institucionais que se relacionem aos programas e políticas sociais e sejam necessárias ao pleno exercício das atribuições profissionais;
- d) integrar comissões interdisciplinares de ética nos locais de trabalho do profissional, tanto no que se refere à avaliação da conduta profissional, como em relação às decisões quanto às políticas institucionais.

Art. 8º - São deveres do assistente social:

- a) programar, administrar, executar e repassar os serviços sociais assegurados institucionalmente;
- b) denunciar falhas nos regulamentos, normas e programas da instituição em que trabalha, quando os mesmos estiverem ferindo os princípios e diretrizes deste Código, mobilizando, inclusive, o Conselho Regional, caso se faça necessário;
- c) contribuir para a alteração da correlação de forças institucionais, apoiando as legítimas demandas de interesse da população usuária;
- d) empenhar-se na viabilização dos direitos sociais dos usuários, através dos programas e políticas sociais;
- e) empregar com transparência as verbas sob a sua responsabilidade, de acordo com os interesses e necessidades coletivas dos usuários.

Art. 9º- É vedado ao assistente social:

- a) emprestar seu nome e registro profissional a firmas, organizações ou empresas para simulação do exercício efetivo do Serviço Social;
- b) usar ou permitir o tráfico de influência para obtenção de emprego, desrespeitando concurso ou processos seletivos;
- c) utilizar recursos institucionais (pessoal e/ou financeiro) para fins partidários, eleitorais e clientelistas.

CAPÍTULO III

Das Relações com Assistentes Sociais e outros Profissionais

Art. 10 - São deveres do assistente social:

- a) ser solidário com outros profissionais, sem, todavia, eximir-se de denunciar atos que contrariem os postulados éticos contidos neste Código;
- b) repassar ao seu substituto as informações necessárias à continuidade do trabalho;
- c) mobilizar sua autoridade funcional, ao ocupar uma chefia, para a liberação de carga horária de subordinado, para fim de estudos e pesquisas que visem o aprimoramento profissional, bem como de representação ou delegação de entidade de organização da categoria e outras, dando igual oportunidade a todos;
- d) incentivar, sempre que possível, a prática profissional interdisciplinar;
- e) respeitar as normas e princípios éticos das outras profissões;
- f) ao realizar crítica pública a colega e outros profissionais, fazê-lo sempre de maneira objetiva, construtiva e comprovável, assumindo sua inteira responsabilidade.

Art. 11 - É vedado ao assistente social:

- a) intervir na prestação de serviços que estejam sendo efetuados por outro profissional, salvo a pedido desse profissional; em caso de urgência, seguido da imediata comunicação ao profissional; ou quando se tratar de trabalho multiprofissional e a intervenção fizer parte da metodologia adotada;
- b) prevalecer-se de cargo de chefia para atos discriminatórios e de abuso de autoridade;

- c) ser conivente com falhas éticas de acordo com os princípios deste Código e com erros técnicos praticados por assistente social e qualquer outro profissional;
- d) prejudicar deliberadamente o trabalho e a reputação de outro profissional.

CAPÍTULO IV

Das Relações com Entidades da Categoria e demais Organizações da Sociedade Civil

Art. 12 - Constituem direitos do assistente social:

- a) participar em sociedades científicas e em entidades representativas e de organização da categoria que tenham por finalidade, respectivamente, a produção de conhecimento, a defesa e a fiscalização do exercício profissional;
- b) apoiar e/ou participar dos movimentos sociais e organizações populares vinculados à luta pela consolidação e ampliação da democracia e dos direitos de cidadania.

Art. 13 - São deveres do assistente social:

- a) denunciar ao Conselho Regional as instituições públicas ou privadas, onde as condições de trabalho não sejam dignas ou possam prejudicar os usuários ou profissionais.
- b) denunciar, no exercício da Profissão, às entidades de organização da categoria, às autoridades e aos órgãos competentes, casos de violação da Lei e dos Direitos Humanos, quanto a: corrupção, maus tratos, torturas, ausência de condições mínimas de sobrevivência, discriminação, preconceito, abuso de autoridade individual e institucional, qualquer forma de agressão ou falta de respeito à integridade física, social e mental do cidadão;
- c) respeitar a autonomia dos movimentos populares e das organizações das classes trabalhadoras.

Art. 14 - É vedado ao assistente social valer-se de posição ocupada na direção de entidade da categoria para obter vantagens pessoais, diretamente ou através de terceiros.

CAPÍTULO V

Do Sigilo Profissional

Art. 15 - Constitui direito do assistente social manter o sigilo profissional.

Art. 16 - O sigilo protegerá o usuário em tudo aquilo de que o assistente social tome conhecimento, como decorrência do exercício da atividade profissional.

Parágrafo único - Em trabalho multidisciplinar só poderão ser prestadas informações dentro dos limites do estritamente necessário.

Art. 17 - É vedado ao assistente social revelar sigilo profissional.

Art. 18 - A quebra do sigilo só é admissível quando se tratarem de situações cuja gravidade possa, envolvendo ou não fato delituoso, trazer prejuízo aos interesses do usuário, de terceiros e da coletividade.

Parágrafo único - A revelação será feita dentro do estritamente necessário, quer em relação ao assunto revelado, quer ao grau e número de pessoas que dele devam tomar conhecimento.

CAPÍTULO VI

Das Relações do Assistente Social com a Justiça

Art. 19 - São deveres do assistente social:

- a) apresentar à justiça, quando convocado na qualidade de perito ou testemunha, as conclusões do seu laudo ou depoimento, sem extrapolar o âmbito da competência profissional e violar os princípios éticos contidos neste Código.
- b) comparecer perante a autoridade competente, quando intimado a prestar depoimento, para declarar que está obrigado a guardar sigilo profissional nos termos deste Código e da Legislação em vigor.

Art. 20 - É vedado ao assistente social:

- a) depor como testemunha sobre situação sigilosa do usuário de que tenha conhecimento no exercício profissional, mesmo quando autorizado;
- b) aceitar nomeação como perito e/ou atuar em perícia quando a situação não se caracterizar como área de sua competência ou de sua atribuição profissional, ou quando infringir os dispositivos legais relacionados a impedimentos ou suspeição.

TÍTULO IV

DA OBSERVÂNCIA, PENALIDADES, APLICAÇÃO E CUMPRIMENTO DESTES CÓDIGOS

Art. 21- São deveres do assistente social:

- a) cumprir e fazer cumprir este Código;
- b) denunciar ao Conselho Regional de Serviço Social, através de comunicação fundamentada, qualquer forma de exercício irregular da Profissão, infrações a princípios e diretrizes deste Código e da legislação profissional;
- c) informar, esclarecer e orientar os estudantes, na docência ou supervisão, quanto aos princípios e normas contidas neste Código.

Art. 22 - Constituem infrações disciplinares:

- a) exercer a Profissão quando impedido de fazê-lo, ou facilitar, por qualquer meio, o seu exercício aos não inscritos ou impedidos;
- b) não cumprir, no prazo estabelecido, determinação emanada do órgão ou autoridade dos Conselhos, em matéria destes, depois de regularmente notificado;
- c) deixar de pagar, regularmente, as anuidades e contribuições devidas ao Conselho Regional de Serviço Social a que esteja obrigado;
- d) participar de instituição que, tendo por objeto o Serviço Social, não esteja inscrita no Conselho Regional;
- e) fazer ou apresentar declaração, documento falso ou adulterado, perante o Conselho Regional ou Federal.

Das Penalidades

Art. 23 - As infrações a este Código acarretarão penalidades, desde a multa à cassação do exercício profissional, na forma dos dispositivos legais e/ ou regimentais.

Art. 24 - As penalidades aplicáveis são as seguintes:

- a) multa;
- b) advertência reservada;
- c) advertência pública;
- d) suspensão do exercício profissional;
- e) cassação do registro profissional.

Parágrafo único - Serão eliminados dos quadros dos CRESS, aqueles que fizerem falsa prova dos requisitos exigidos nos Conselhos.

Art. 25 - A pena de suspensão acarreta ao assistente social a interdição do exercício profissional em todo o território nacional, pelo prazo de 30 (trinta) dias a 2 (dois) anos.

Parágrafo único - A suspensão por falta de pagamento de anuidades e taxas só cessará com a satisfação do débito, podendo ser cassada a inscrição profissional após decorridos três anos da suspensão.

Art. 26 - Serão considerados na aplicação das penas os antecedentes profissionais do infrator e as circunstâncias em que ocorreu a infração.

Art. 27 - Salvo nos casos de gravidade manifesta, que exigem aplicação de penalidades mais rigorosas, a imposição das penas obedecerá à graduação estabelecida pelo artigo 24.

Art. 28 - Para efeito da fixação da pena serão considerados especialmente graves as violações que digam respeito às seguintes disposições:

Art. 3º - alínea c

Art. 4º - alínea a, b, c, g, i, j

Art. 5º - alínea b, f

Art. 6º - alínea a, b, c

Art. 8º - alínea b, e

Art. 9º - alínea a, b, c

Art. 11 - alínea b, c, d

Art. 13 - alínea b

Art. 14

Art. 16

Art. 17

Parágrafo único do art. 18

Art. 19 - alínea b

Art. 20 - alínea a, b

Parágrafo único - As demais violações não previstas no "caput", uma vez consideradas graves, autorizarão aplicação de penalidades mais severas, em conformidade com o art. 26.

Art. 29 - A advertência reservada, ressalvada a hipótese prevista no art. 32 será confidencial, sendo que a advertência pública, suspensão e a cassação do exercício

profissional serão efetivadas através de publicação em Diário Oficial e em outro órgão da imprensa, e afixado na sede do Conselho Regional onde estiver inserido o denunciado e na Delegacia Seccional do CRESS da jurisdição de seu domicílio.

Art. 30 - Cumpre ao Conselho Regional a execução das decisões proferidas nos processos disciplinares.

Art. 31 - Da imposição de qualquer penalidade caberá recurso com efeito suspensivo ao CFESS.

Art. 32 - A punibilidade do assistente social, por falta sujeita a processo ético e disciplinar, prescreve em 05 (cinco) anos, contados da data da verificação do fato respectivo.

Art. 33 - Na execução da pena de advertência reservada, não sendo encontrado o penalizado ou se este, após duas convocações, não comparecer no prazo fixado para receber a penalidade, será ela tornada pública.

Parágrafo Primeiro - A pena de multa, ainda que o penalizado compareça para tomar conhecimento da decisão, será publicada nos termos do Art. 29 deste Código, se não for devidamente quitada no prazo de 30 (trinta) dias, sem prejuízo da cobrança judicial.

Parágrafo Segundo - Em caso de cassação do exercício profissional, além dos editais e das comunicações feitas às autoridades competentes interessadas no assunto, proceder-se-á a apreensão da Carteira e Cédula de Identidade Profissional do infrator.

Art. 34 - A pena de multa variará entre o mínimo correspondente ao valor de uma anuidade e o máximo do seu décuplo.

Art. 35 - As dúvidas na observância deste Código e os casos omissos serão resolvidos pelos Conselhos Regionais de Serviço Social "ad referendum" do Conselho Federal de Serviço Social, a quem cabe firmar jurisprudência.

Art. 36 - O presente Código entrará em vigor na data de sua publicação no Diário Oficial da União, revogando-se as disposições em contrário.

Brasília, 13 de março de 1993.

MARLISE VINAGRE SILVA

Presidente do CFESS

Publicado no Diário Oficial da União N 60, de 30.03.93, Seção I, páginas 4004 a 4007 e alterado pela Resolução CFESS n.º 290, publicada no Diário Oficial da União de 11.02.94.

- 2000 -

CODIGO DE ETICA PARA EL SERVICIO SOCIAL O TRABAJO SOCIAL DEL URUGUAY

Comisión Directiva

A.S. Rosario Vilas
A.S. Gerardo Sarachu
A.S. Elena Goiriena
A.S. Inés Suarez
A.S. Rodolfo Martínez
A.S. Alejandro Casas
A.S. Jorge Bertullo
A.S. Gustavo Machado
A.S. Lorena Fernandez
A.S. Carla Calce

Comisión Redactora del Código de Etica:

A.S. Alejandro Casas
A.S. Gustavo Machado
A.S. Andrea Bentancor
A.S. Rodolfo Martínez
A.S. María de los Angeles Salgado

Asesoramiento Legal

q Colegio de Abogados del Uruguay
q Dr. Fernando Delgado

ANTECEDENTES

Este Código de Etica para la Profesión de Trabajo Social y/o Servicio Social en el Uruguay, se constituye en el primero en su género en nuestro país, y reconoce un proceso de intercambio y elaboración colectiva que ya lleva varios años. En este sentido pueden citarse los siguientes antecedentes más recientes en su elaboración y aprobación:

- Elaboración de un Proyecto en 1998 de parte de los Profesores Carmen Terra y Guillermo Kerber, encomendado por la Comisión Interinstitucional (integrada en ese momento por la Asociación de Asistentes Sociales del Uruguay, el Departamento de Trabajo Social de la Universidad de la República, y el Instituto de Servicio Social de la Universidad Católica del Uruguay).
- Presentación del mismo en el "VII Congreso Nacional de Trabajo Social" realizado en 1998.
- Conformación de la Comisión de Etica de ADASU (Asociación de Asistentes Sociales del Uruguay), realizando distintos encuentros en todo el país y mesas redondas que contaron con la participación de invitados especiales para aportar en la reflexión y elaboración colectiva del Código, durante el año de 1999.

- Realización en el 2000 del “Primer Seminario Nacional sobre Etica y Trabajo Social: Prof. José Luis Rebellato”, involucrando la participación de panelistas nacionales y extranjeros, el trabajo de reflexión en talleres y la conformación de una Comisión Redactora del Código de Etica.

- Realización en Montevideo en el 2000, del “Primer Seminario Regional sobre Etica y Trabajo Social”, con participación de representantes de Uruguay, Brasil, Argentina y Paraguay, donde se discutieron y aprobaron los “Principios Eticos y Politicos comunes para las Organizaciones Profesionales de Trabajo Social y Servicio Social del Mercosur.”

- Presentación del Código de Etica a consideración de la Asamblea de Profesionales realizada en el marco del “VIII Congreso Nacional de Trabajo Social” en noviembre de 2000, con aprobación en general del mismo.

- Reelaboración de aspectos particulares de la propuesta, discusión y aprobación final en Asambleas de Profesionales realizadas los días 1 de diciembre de 2000 y 19 de abril de 2001.

Esta propuesta surge entonces como fruto de estas distintas instancias de intercambio, elaboración y aprobación colectiva, así como toma en cuenta distintos productos. Entre estos cabe resaltar el propio proyecto elaborado a instancias de la Comisión Interinstitucional, el documento titulado “La Etica del Trabajo Social: Principios y Criterios” de la Federación Internacional de Trabajadores Sociales (FITS), los Principios Eticos y Politicos aprobados a nivel regional, así como la propia reflexión y elaboración procesada en el marco del Seminario Nacional sobre Etica y Trabajo Social, donde participaron cerca de 150 estudiantes y profesionales.

En este sentido este Código pretende ser un resultado, tanto del análisis teórico sobre la temática, como de la revisión y análisis de distintos instrumentos similares a nivel nacional, regional y mundial, así como de la recepción y traducción de distintas inquietudes, preocupaciones y nuevos desafíos que han sido planteados por los Asistentes Sociales y/o Licenciados en Trabajo Social de nuestro país.

También se ubica en el marco de las acciones realizadas por ADASU, junto a otras Asociaciones profesionales, articuladas a nivel nacional en la “Agrupación Universitaria del Uruguay” (AUDU) y en la región en el “Comité MERCOSUR de Organizaciones Profesionales de Trabajo Social y/o Servicio Social”, para lograr la legislación que regule la matriculación y Colegiación Profesional.

A. FUNDAMENTACIÓN

El Código también deriva del análisis de algunos cambios más contemporáneos producidos en la realidad social y en las condiciones de vida de los sujetos con los cuales nos vinculamos profesionalmente. Los cambios en el tratamiento de la “cuestión social”, y en la naturaleza y legitimidad de las políticas sociales -que determinan y moldean la inserción socio-técnica del Servicio Social-, establecen nuevos límites pero abren igualmente nuevas posibilidades para nuestra profesión.

Por otro lado hoy se reconoce como de mayor relevancia el diálogo y la inclusión más plena del Trabajo Social o Servicio Social en el campo de las ciencias sociales y humanas, abriendo nuevas fronteras en la formación profesional y en el privilegio a diversas modalidades de investigación social. Tomando en cuenta estos cambios y nuevos desafíos, entendemos que una respuesta frente a los mismos sólo puede ser asumida de forma reflexiva, plural y colectiva, implicando asimismo una capacidad de inscribirse en el marco de un proyecto ético-político compartido, que permita otorgar un nuevo sentido y direccionalidad a nuestra inserción profesional.

Reafirmando la fundamentación de los “Principios Eticos y politicos comunes para las Organizaciones Profesionales de Trabajo Social y Servicio Social del MERCOSUR”, retomamos las siguientes

consideraciones acerca de la importancia de un proyecto ético con dimensiones socio-políticas, y de sus relaciones con la intervención profesional:

“Entendemos la ética como un espacio de reafirmación de la libertad, por lo tanto, como posibilidad de negación de los valores mercantilistas, autoritarios, utilitarios e individualistas que fundan la moralidad dominante en la sociedad capitalista. Como profesionales, tenemos la responsabilidad de defender una ética que reafirme la capacidad humana de ser libres, o sea de escoger conscientemente, con protagonismo, las alternativas para una vida social digna (...). Pero es necesario establecer las mediaciones de esa proyección social en la profesión, o sea traducir los valores de emancipación humana en la práctica cotidiana”.

El Código pretende entonces incorporar estas dos perspectivas de análisis y reflexión ética. Por un lado se enuncian los principios fundamentales, componentes ineludibles de un proyecto de sociedad más amplio, que trascienden ampliamente a nuestra profesión y que involucra a múltiples actores sociales y perspectivas socio-políticas.

Y por otro lado se enuncian aquellos criterios, más generales o más específicos, planteados en su doble dimensión de derechos y responsabilidades, que remiten de forma más directa al ejercicio profesional y a distintas dimensiones que involucran al mismo.

Finalmente se plantean algunos criterios para la resolución de conflictos éticos. Sin embargo, y este es un espíritu presente a lo largo de toda la propuesta, el Código pretende ser un instrumento reflexivo y pedagógico antes que uno de tipo disciplinario o represivo.

B. PRINCIPIOS Y FINES FUNDAMENTALES

A partir de los valores de libertad, justicia social, igualdad, solidaridad y participación, se expresan los siguientes principios:

1. Fortalecimiento de la democracia, con independencia real de los poderes del Estado: Ejecutivo, Legislativo y Judicial, favoreciendo los procesos de participación social, tanto en su forma directa, como representativa.
2. Búsqueda de la justicia social y de la igualdad, defendiendo el carácter público, universal e integral de las políticas y programas sociales como generadoras y/o viabilizadoras de derechos, y la responsabilidad irremplazable del Estado en la materia, con la participación democrática de la sociedad en su conjunto.
3. Compromiso con el pleno desarrollo de los Derechos Humanos de individuos, grupos y otros colectivos, reconocidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y otros acuerdos internacionales derivados o complementarios de la misma.
4. Defensa y profundización de la ciudadanía, en sus aspectos civiles, sociales, económicos, culturales y políticos, promoviendo el acceso real a los bienes materiales y culturales producidos socialmente, sin discriminación de género, edad, opción sexual, etnia, condición social, económica, opción religiosa o política.
5. Impulsar todas aquellas manifestaciones que contribuyan a promover condiciones de paz y tolerancia entre las personas y los pueblos, en oposición a las más variadas formas de la violencia y autoritarismo.

6. Promover vínculos solidarios y de igualdad entre los sujetos que favorezcan la participación y reflexión crítica en procesos de cambio y transformación social en las situaciones de explotación, dominación, discriminación y exclusión social.
7. Estímulo del pluralismo, respetando las diversas corrientes profesionales democráticas, promoviendo el debate y la expresión de distintas perspectivas teórico-metodológicas y ético-políticas.
8. Promoción y respeto de la autonomía intelectual y técnico profesional del Trabajo Social y/o Servicio Social y defensa de condiciones de trabajo adecuadas y dignas.
9. Formación profesional permanente que garantice el derecho del usuario a una intervención adecuada a partir de un ejercicio profesional competente en términos éticos, teóricos y técnicos.
10. Favorecer la asociación y participación a la interna de la profesión para la jerarquización y defensa de la misma, así como fomentar la articulación con otras asociaciones profesionales, la clase trabajadora, otros movimientos sociales y demás expresiones de la sociedad civil que compartan los principios contenidos en este Código.

CAPITULO 1: SOBRE EL EJERCICIO PROFESIONAL

Art. 1 - A los efectos de este Código, - y hasta tanto no se apruebe el Proyecto de Reglamentación del Ejercicio Profesional en el Uruguay-, se entiende por Lic. en Trabajo Social y/o Asistente Social a aquel profesional universitario con título:

- a) Expedido por la Facultad de Ciencias Sociales y la Escuela Universitaria de Servicio Social (EUSS) de la Universidad de la República.
- b) Expedido por la Escuela de Servicio Social del Uruguay (ESSU), por la Escuela de Servicio Social del Instituto de Filosofía, Ciencias y Letras o por la Universidad Católica del Uruguay.
- c) Revalidado por la Universidad de la República de los otorgados por: las Escuelas de Servicio Social de los Ministerios de Salud Pública, de Instrucción Pública y de Trabajo y Seguridad Social, los cursos de Visitadoras Diplomadas de la Facultad de Medicina y del Ministerio de Salud Pública.
- d) Revalidados, reconocidos o habilitados por la Universidad de la República o la Universidad Católica del Uruguay.

CAPITULO 2: DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DEL/LA ASISTENTE SOCIAL Y/O TRABAJADOR/A SOCIAL

Son derechos y/o obligaciones, según los casos del/la Asistente Social y/o Trabajador/a Social, los siguientes:

2.1.) A nivel general :

Art. 2 - Exigir una amplia autonomía en el ejercicio de la profesión así como la libertad en la realización de estudios e investigaciones, no pudiendo ser obligado a prestar servicios profesionales incompatibles con sus atribuciones, cargos, o funciones.

Art. 3 - Ejercer el Trabajo Social y/o Servicio Social sin ser discriminado en ninguna de sus formas.

Art. 4 - Exigir y asegurar la inviolabilidad de los archivos, documentos, e informaciones relacionadas con el ejercicio de la profesión , manteniendo la confidencialidad de los mismos y resguardando del secreto profesional.

Art. 5 - Participar en todas las fases de las políticas sociales y de los consecuentes planes, programas y proyectos de los organismos públicos y privados vinculados con el ejercicio de la profesión.

Art. 6 - Pronunciarse en materia de su especialidad, asumiendo esta tarea con responsabilidad e iniciativa en cuanto a los aportes y decisiones, de acuerdo con las competencias teóricas y técnicas, superando perfiles meramente subalternos y operativos.

Art. 7 - Exigir condiciones dignas y adecuadas de trabajo en el ejercicio profesional relativas a: niveles de remuneración salarial, aranceles acordados colectivamente por el cuerpo y la Asociación profesional, condiciones de ingreso, seguridad social, estabilidad y ambiente laboral, que garanticen la calidad de los servicios prestados.

Art. 8 - Mantener apertura y diálogo en instancias interdisciplinarias para un mejor conocimiento de la realidad social y un trabajo más eficaz e integral con los sujetos.

Art. 9 - Comprometerse con el mejoramiento del Servicio Social y/o Trabajo Social como disciplina en sus aspectos académicos, gremiales y/o profesionales.

Art. 10 - Trabajar y comprometerse en el logro del reconocimiento académico y legitimación social del Servicio Social y/o Trabajo Social, creando mecanismos institucionales y laborales que aseguren la equiparación en relación con otras profesiones universitarias. Exigir la coherencia de las atribuciones, cargos y funciones con la formación y perfil profesional.

Art. 11 - Sostener una perspectiva rigurosa y crítica respecto de los presupuestos, finalidades y condiciones de producción y desarrollo del conocimiento científico y sus consecuencias en intervenciones y opciones prácticas así como de sus implicancias éticas- políticas.

2.2.) En relación con los/las usuarios/as y los sujetos de la acción profesional :

Art. 12 - Contribuir para lograr la participación efectiva de la población usuaria en las decisiones institucionales.

Art. 13 - Democratizar la información acerca de los programas, servicios y recursos institucionales, en beneficio de los sujetos y usuarios/as.

Art. 14 - Asegurar la transparencia, la confiabilidad y la fidelidad en los acuerdos de trabajo e implementación de investigaciones y/o programas de intervención que involucren a los/las usuarios/as.

Art. 15 - Devolver a los sujetos las informaciones recabadas y procesadas en estudios e investigaciones que les implican, a fin de acrecentar su poder de disposición y utilización sobre procesos sociales que les involucran.

Art. 16 - Hacer partícipes a los/las usuarios/as en los objetivos y el alcance de la intervención profesional, así como comunicar y obtener su consentimiento en caso utilizar registros audio-visuales.

Art. 17 - Reconocer la vulnerabilidad y dependencia de los sujetos, particularmente aquellos en condición o situación de mayor desprotección, discapacidad, exclusión o desposesión, respetando, defendiendo y promoviendo su dignidad y derechos.

Art. 18 - Contribuir para la creación de mecanismos que faciliten la desburocratización de la relación con los/las usuarios/as, buscando hacer más transparente, ágil y efectiva la prestación y el acceso a los servicios.

Art. 19 - Diferenciar la práctica profesional de toda forma de militancia, denunciando la utilización de programas sociales con fines proselitistas (políticos, religiosos, etc.).

2.3. En relación con la Institución y/o otros empleadores

Art. 20 - Realizar acciones de planificación, administración, gestión, implementación y control de políticas y programas sociales, así como la realización de estudios, sistematizaciones e investigaciones sobre la práctica y la realidad social, y la supervisión y docencia en la materia.

Art. 21- Reclamar el derecho a disponer de condiciones dignas de trabajo, estableciendo los objetivos, procedimientos, lugar, relación y competencias que identifiquen, clarifiquen y discriminen las obligaciones científico-técnicas de los requerimientos funcionales.

Art. 22 - No incurrir en acuerdos de trabajo que violen la autonomía y dignidad de los sujetos, y/o los principios básicos sostenidos en este Código, defendiendo y garantizando el libre acceso a la población usuaria.

Art. 23 - Acceder a informaciones institucionales referidas a programas y políticas sociales que viabilicen un adecuado ejercicio profesional.

Art. 24 - Mantener una perspectiva crítica respecto del proyecto o fin socio-político y cultural que tiene la institución, contribuyendo al cambio en la correlación de fuerzas institucionales, apoyando las legítimas demandas e intereses de la población usuaria.

Art. 25 - Defender una política de transparencia en cuanto a la selección, evaluación, desarrollo y crecimiento profesional, tanto en instituciones públicas como privadas.

Art. 26 - Se promoverá preferentemente el ingreso a la función por la vía del concurso, condición excluyente para el desempeño en las instituciones del Estado. El tribunal evaluador deberá ser integrado por al menos un profesional en Trabajo Social y/o Servicio Social.

Art. 27 - Exigir como parte constitutiva del ejercicio profesional la existencia en las instituciones de ámbitos adecuados para la supervisión del Trabajo y/o Servicio Social, la cual deberá ser realizada entre pares, exceptuando la supervisión referida al trabajo en equipo interdisciplinario que podrá ser desempeñada por otros profesionales.

Art. 28 - Defender el derecho del/la profesional a acceder a cursos de formación de posgrado y actualización profesional, contando con mecanismos institucionales para garantizar el libre acceso a los mismos.

Art. 29 - Evitar la utilización de conceptos y categorías que tiendan a la estigmatización de los sujetos de acción profesional, agotando las instancias de investigación-diagnóstica antes de plasmarlas en informes o documentos.

2.4. En relación con los colegas y otros profesionales :

Art. 30 - Tener una relación de solidaridad y respeto con otros profesionales, sin que esto exima de denunciar actos que estén en contradicción con los postulados de este Código.

Art. 31 - No promover en forma directa o indirecta en el nombramiento, para cargos técnicos específicos a personas carentes de Títulos en Trabajo Social y/o Servicio Social, según lo establecido en el Art. 1.

Art. 32 - Transferir a aquel/aquella que lo/la sustituye en la tarea profesional la información necesaria para la continuación de su trabajo.

Art. 33 - Incentivar siempre que sea posible, la práctica profesional interdisciplinaria.

Art. 34 - Respetar las normas y principios éticos de otras profesiones.

Art. 35 - Reconocer que la crítica de los/las colegas es una instancia privilegiada del desarrollo profesional. Al realizar dicha crítica, en forma pública, hacerlo siempre de manera objetiva, comprobable y constructiva, asumiendo su total responsabilidad.

Art. 36 - Solidarizarse con los/las colegas que sean discriminados, sancionados o despedidos por atenerse al cumplimiento de los principios de la ética profesional.

Art. 37 - Fortalecer y promover las diferentes instancias de diálogo, reflexión y participación democrática del colectivo profesional.

Art. 38 - Es contrario a la filosofía de este Código:

- a) aprovecharse de cargos de jefatura para actos discriminatorios o de abuso de autoridad.
- b) perjudicar deliberadamente el trabajo y la reputación de otros profesionales.
- c) revisar o difundir el trabajo hecho por otro/a profesional sin su consentimiento, exceptuando el que pertenece al acervo institucional.
- d) reemplazar o sustituir a otro/a colega, despojándolo/a del cargo, función o actividad, en forma improcedente, de carácter temporal o permanente.
- e) atribuirse o adjudicarse ideas, documentos técnicos o publicaciones de los que no se es autor.
- f) todo acto que vulnere los principios y valores expresados en este Código.

2.5. En relación a la sociedad en su conjunto :

Art. 39 - Apoyar y promover políticas sociales que mejoren las condiciones sociales y propugnen la justicia social, la equidad y la participación de los/las propios/as interesados/as.

Art. 40 - Mantener una actitud activa en la producción de nuevos conocimientos sobre las diferentes problemáticas sociales, contribuyendo a la difusión, conocimiento y análisis públicos de los fenómenos sobre los que se interviene.

Art. 41 - Respetar y promover la autonomía de los movimientos populares y organizaciones de la clase trabajadora, estimulando espacios de encuentro y articulación, basados en los principios de este Código.

Art. 42 - Denunciar toda forma de discriminación sobre personas o grupos, así como situaciones de explotación, alienación, autoritarismo o cercenamiento de la libertad y los Derechos Humanos.

2.6.) En cuanto al secreto profesional :

Art. 43 - El mantener el secreto profesional constituye tanto un derecho del profesional como del/la usuario/a.

Art. 44 - Solo será admisible la revelación del secreto cuando existan situaciones que puedan poner en riesgo o acarrear perjuicio para la persona u otras vinculadas directa o indirectamente con ésta. También se aceptará su revelación en el marco de un trabajo en equipo y/o multidisciplinario, siempre que la información aportada sea necesaria para la intervención profesional.

Art. 45 - Frente a una citación judicial en la que el/la profesional sea convocado como testigo, tendrá la obligación de comparecer a la misma, pero mantendrá la libertad de ampararse en el secreto profesional.

para no divulgar la información solicitada.

CAPÍTULO 3: SOBRE LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS ETICOS

3.1.) Criterios a tomar en cuenta

Art 46 - Es el espíritu de este Código, apuntar a la resolución de los conflictos éticos, con una orientación pedagógica y de enriquecimiento, intentando evitar acciones punitivas, independientemente de las resoluciones que surjan de los ámbitos gremiales, institucionales o judiciales.

Art. 47 - Ante acciones u omisiones de profesionales de Trabajo Social y/o Servicio Social, que estén en contradicción con los principios o normas de este Código, el/la profesional en Servicio Social o Trabajo Social que esté en conocimiento de aquella, intentará que el/la colega se ajuste a dichas normas. Si dicha gestión fuera rechazada, o el/la colega reiterara dicha falta, es deber del/la profesional informarlo al ámbito correspondiente.

Art. 48 - Se podrán implementar distintas modalidades de análisis a través de foros, talleres, seminarios, etc., donde se reflexione a partir del o los conflictos éticos establecidos, buscando no individualizar.

3.2. Sobre la Comisión de Etica profesional ;

3.2.1.) Integración y elección de la misma

Art. 49 - Hasta tanto no se apruebe la Colegiación profesional, la competencia ante conflictos éticos recaerá en una Comisión de Etica profesional.

Art. 50 - Podrán ser candidatos para integrar la Comisión de Etica profesional todos los/las profesionales en Servicio Social y/o Trabajo Social con 5 o más años de egresados de su titulación universitaria, reconocidos/as por el colectivo en virtud de su idoneidad e integridad, buscando que contemplen la pluralidad de características del conjunto de profesionales.

Art. 51 - La misma estará integrada por 3 miembros titulares y 3 suplentes, los cuales durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelectos por un solo período consecutivo.

Art. 52 - Los/las integrantes de la Comisión serán electos por voto secreto a padrón abierto, preferentemente en el marco de la realización del Congreso Nacional de Trabajo Social.

Art. 53 - La organización y supervisión de la elección será realizada por una Comisión Electoral, la cual se elegirá en una Asamblea de Profesionales en Trabajo Social y/o Servicio Social (según se establece en el Art. 1º), convocada a esos efectos por ADASU.

Art. 54 - Para la elección se establecerá una plancha con candidatos/as, los/las cuales podrán ser propuestos frente a la Comisión Electoral, en tiempo y forma, por:

- a) Asamblea de profesionales de ADASU
- b) o por una propuesta firmada por 10 profesionales en Trabajo Social y/o Servicio Social.

Art. 55 - Con por lo menos 45 días corridos de antelación a la realización del acto eleccionario, se habilitará la presentación de aspirantes para integrar la Comisión de Etica profesional, siguiendo los criterios explicitados en los artículos anteriores.

Art. 56 - Los electores habilitados son los/las egresados/as en Servicio Social y/o Trabajo Social, según se establece en el Art. 1º.

3.2.2.) Funcionamiento de la Comisión y criterios que la rigen

Art. 57 - Una vez electa, la Comisión de Ética profesional definirá lugar y frecuencia de sus reuniones, así como la metodología de trabajo. Se establece como quórum mínimo de funcionamiento la presencia de 3 integrantes, con el sistema de suplencia preferencial y automática.

Art. 58 - Las partes involucradas en las actuaciones de la Comisión podrán nombrar un/una profesional en Trabajo Social y/o Servicio Social que las represente, como veedor, en dicha Comisión.

Art. 59 - La Comisión de Ética profesional deberá velar por la imparcialidad y transparencia de sus actuaciones y de su . confidencialidad, en los casos que se estime necesario

Art.60 - En todos los casos el o la profesional denunciado tendrá derecho a ser oído y a articular su defensa conforme a las reglas y garantías del debido proceso.

CAPITULO 4: DISPOSICIONES GENERALES

Art. 61 - Las disposiciones establecidas en el presente Código de Ética alcanzan a todos los/as Asistentes Sociales y/o Licenciados/as en Trabajo Social que ejerzan su profesión en la República Oriental del Uruguay, a partir de su aprobación. Es un derecho y una responsabilidad de todos ellos, cumplir y exigir la observación de este Código.

Art. 62 - La modificación o ampliación, parcial o total del presente Código, deberá ser aprobada por una Asamblea de Profesionales en el marco de un Congreso Nacional de Trabajo Social, o por una Asamblea de Profesionales convocada por:

c) La Comisión Directiva de ADASU.

d) o por una propuesta firmada por 50 profesionales, según se establece en el Art. 1º, presentada ante ADASU.

Art. 63 - La interpretación de las situaciones no previstas en el siguiente Código deberán derivarse del espíritu general de la propuesta, de sus principios y enunciados. La ausencia de disposición expresa no debe interpretarse como validación de actos o prácticas contrarias a dichos principios.

Art. 64 - Se promoverá la más amplia difusión y socialización de este Código en los distintos ámbitos universitarios de formación profesional y en los diversos espacios de inserción socio-ocupacional.

Art. 65 - El presente Código entra en vigencia a partir de su aprobación, recomendándose su más amplia divulgación.

C. DISPOSICION TRANSITORIA

Art. 66 - Para la conformación de la primera Comisión de Ética profesional, se encomienda a ADASU la convocatoria y la más amplia difusión de la elección, a realizarse en un plazo máximo de 150 días corridos a partir de la aprobación de este Código, siguiendo las disposiciones establecidas en los artículos 49 a 56.

Se aprueba en Montevideo en las Asambleas de Profesionales de Trabajo Social y/o Servicio Social del Uruguay, el día 3 de noviembre de 2000 en el marco del VIII Congreso Nacional de Trabajo Social del Uruguay (aprobación en general), y en los días 1 de diciembre de 2000 y 19 de abril de 2001 (aprobación en particular).

Colegio de Trabajadores Sociales de Costa Rica

Introducción

Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, dotados como estamos de razón y conciencia, debemos comportarnos fraternal y solidariamente los unos con los otros.

Es así como el Trabajador Social, consciente de su papel dentro de la sociedad costarricense, fundamenta su desempeño profesional en los principios establecidos en la Constitución Política de nuestro país: libertad, igualdad, solidaridad y justicia social.

El Trabajo Social es un proceso de carácter transformador, basado en el verdadero valor de las personas, reconociendo sus características y potencialidades que desarrollan en la vida social, su derecho a decidir por sí mismo y su responsabilidad de participar individual y colectivamente en las acciones que conciernen a su propio desarrollo, el de los grupos sociales y de la sociedad en general.

Presentamos este Código de Ética que debe ser acatado y respetado por todos los integrantes del Colegio bajo un compromiso serio para cumplir con los principios y deberes de nuestra profesión.

Capítulo I

Artículo 1

El ejercicio de la profesión de Trabajo Social, se rige por el presente Código de Ética, a cuyas normas y procedimientos quedan sujetos todos sus miembros, según Ley Orgánica del Colegio de Trabajadores Sociales de Costa Rica y sus reglamentos.

Artículo 2

Las normas contenidas en este Código son de aplicación para todos los miembros que integran el Colegio de Trabajadores Sociales.

Artículo 3

El presente Código y sus disposiciones se aplicarán sin perjuicio de otras normas jurídicas y de la competencia respectiva de las autoridades y Tribunales de Justicia.

Capítulo II

Responsabilidades en la Práctica Profesional

Artículo 4

El Trabajador Social debe actuar correctamente en su ejercicio profesional. Su conducta se ajustará a las normas éticas que rigen la sociedad costarricense, debiendo abstenerse de toda actuación impropia que pueda desprestigiar la profesión.

Artículo 5

El Trabajador Social en ejercicio profesional está sujeto a los principios de la profesión.

- a. Respeto al valor y capacidad potencial del ser humano.
- b. Aceptación de las diferencias de raza, credo político y religioso.
- c. Respeto a la determinación del ser humano.
- d. Respeto al carácter confidencial de la relación profesional.

- e. Aceptación del deber profesional del trabajar en pro de igualdad de oportunidades para todos los miembros de la sociedad costarricense.
- f. Responsabilidad y honradez profesional.

Artículo 6

En el ámbito del ejercicio Profesional, el Trabajador Social que desempeñe cargos públicos o que actúe en política partidista, debe evitar que cualquier actividad o expresión suya pueda ser interpretada como tendiente a utilizar su influencia para provecho propio o de terceros. Así mismo, no debe anteponer intereses político-partidista en la selección del personal.

Artículo 7

El Trabajador Social respetará el derecho de los sujetos de intervención a participar en la solución de sus problemas, debiendo consultarlos e informarlos sobre todo aquello que comprometa sus condiciones de vida y su libre autodeterminación.

Artículo 8

El Trabajador Social debe rechazar aquellos asuntos en que se solicite su intervención, cuando considere que se están violentando los principios básicos de la profesión o que sean contrarios a sus convicciones, expresando los motivos de tal determinación.

Artículo 9

El Trabajador Social empleará al servicio del sujeto de intervención todo su saber, celo y dedicación personal. Cuando lo amerite, podrá consultar con otros profesionales, previa anuencia del sujeto de intervención quedando siempre la responsabilidad del proceso en el Trabajador Social.

Artículo 10

El Trabajador Social debe abstenerse de recibir u ofrecer prebendas en su desempeño profesional.

Artículo 11

La responsabilidad profesional del Trabajador Social ante el sujeto de intervención, concluye cuando una o ambas partes decide suspender la relación profesional.

Artículo 12

Se entiende por secreto profesional toda aquella información confidencial que por razón de su profesión haya llegado a conocimiento del Trabajador Social, ya sea porque le fue confiado o porque lo haya observado.

Artículo 13

El Trabajador Social debe guardar celosamente el secreto profesional, que constituye un derecho y un deber inherente a la profesión. El secreto perdura aún después de cesada la intervención social. Los documentos privados que reciba el Trabajador Social están cubiertos por el secreto profesional.

Artículo 14

El Trabajador Social queda eximido de toda responsabilidad, cuando se compruebe que el secreto profesional haya sido violado por terceros.

Artículo 15

El Trabajador Social debe mantener el secreto profesional con los sujetos de intervención, con excepción de los padres de familia o encargados de un menor de edad y discapacitados mentales, siempre y cuando esto no les represente riesgo.

Artículo 16

La obligación del secreto profesional cede a las necesidades de la defensa de un Trabajador Social cuando es acusado en los Tribunales de Justicia, en cuyo caso revelará lo indispensable para su defensa.

Artículo 17

Si un cliente informa al Trabajador Social su intención de cometer delitos contra las personas (suicidio, violación, homicidio, etc); esta materia no es parte del secreto profesional, el Trabajador Social deberá hacer las gestiones necesarias para prevenir la concreción de lo comunicado.

Capítulo III

Deberes de los Trabajadores Sociales con sus colegas

Artículo 18

Las relaciones entre los Trabajadores Sociales deben estar inspiradas por el respeto mutuo, sana competencia y por la solidaridad entre los colegiados.

Artículo 19

El Trabajador Social no debe difamar a un colega o grupo de colegas, con injurias o calumnias referidas a su ejercicio profesional y a su vida privada.

Artículo 20

El Trabajador Social debe inhibirse de emitir juicios sobre el desempeño profesional de un colegiado, salvo que este refiende con la ética profesional, o que esté perjudicando al sujeto de intervención.

Artículo 21

Las referencias sobre el desempeño profesional de un Trabajador Social, deberá solicitarse y emitirse por la vía escrita.

Artículo 22

El Trabajador Social debe denunciar por escrito ante el Colegio de Trabajadores Sociales, cualquier acción que un colega está realizando en perjuicio de otro colegiado, tanto en su desempeño profesional, laboral como personal.

Artículo 23

El Trabajador Social en su relación profesional con otros colegas, no debe involucrar problemas personales que perjudique el ejercicio profesional.

Artículo 24

El Trabajador Social al dejar su labor profesional en forma temporal o definitiva, tiene la responsabilidad de terminar el trabajo que atiende o hacer la referencia pertinente, de modo que las atenciones del mismo, pueda continuarlas satisfactoriamente otro colega.

Artículo 25

Es ilícito todo comportamiento tendiente a atraerse clientes de otro colega, sustraer documentos o plagiarlos y apropiarse de méritos ajenos.

Artículo 26

Los documentos producto del trabajo compartido, deben incluir el nombre de todos los participantes. El producto final no podrá ser expuesto o publicado sin la autorización de los otros autores.

Artículo 27

Cuando existan diferencias de opinión entre colegas, éstas deben armonizarse en primera instancia entre sí. En caso de no poder superar las diferencias, se debe proceder de acuerdo al principio de respeto y de solidaridad.

Artículo 28

En su ejercicio profesional privado, el Trabajador Social no está autorizado para rebajar sus honorarios movido por un interés de competencia desleal. Debe ajustarse a las tarifas que por servicios profesionales establece el Colegio.

Capítulo IV

Responsabilidades en las relaciones laborales

Artículo 29

El Trabajador Social en su relación laboral debe cumplir con los principios y normas de la Ética Profesional estipuladas en este Código de Ética. En caso de observar alguna violación al mismo debe solicitar la intervención del Colegio de Trabajadores Sociales.

Artículo 30

En caso de conflicto entre los intereses institucionales y los sujetos de intervención, el Trabajador Social debe actuar de conformidad a las normas de ética contenidas en este Código.

Artículo 31

Es obligación del Trabajador Social denunciar ante la Fiscalía del Colegio, a las personas o instituciones que afecten el desarrollo del ejercicio de la profesión o que contraten para realizar actividades propias del campo del trabajo Social, a personas no colegiadas para ello por el Colegio.

Artículo 32

El Trabajador Social que preste servicios a una institución no podrá servirse de ellas para derivar clientela a su consulta particular.

Capítulo V

Responsabilidades para con el Colegio

Artículo 33

Las relaciones entre el Trabajador Social, como persona y Colegio de Trabajadores Sociales como organización, deben basarse en los principios de respeto, responsabilidad y lealtad mutua.

Artículo 34

El Trabajador Social está obligado a cumplir oportunamente con los compromisos que adquiera en el Colegio.

Artículo 35

El Trabajador Social está obligado a colaborar en las investigaciones que la Junta Directiva y el Tribunal de Ética del Colegio dispongan sobre la materia que rige al presente Código y ser veraz en sus intervenciones, declaraciones u otros aspectos.

Artículo 36

El Trabajador Social debe contribuir a que las normas y reglamentos que emite el Colegio sean respetados. Esta obligado a denunciar incumplimiento de éstas o de las leyes que regulen su actividad profesional y la del Colegio.

Capítulo VI

Procedimientos

Artículo 37

Cuando un ciudadano desee interponer queja o denunciar ante el Colegio de Trabajadores Sociales, sobre las actuaciones de un colegiado, deberá hacerlo por escrito a la Junta Directiva para su respectivo trámite, y abrir expediente, conforme lo estipulado en la ley Orgánica del Colegio y Reglamento.

Artículo 38

Son atribuciones del Tribunal de Ética:

- a. Conocer de las faltas de ética de los colegiados, esto por denuncia, de oficio o a solicitud de la Junta Directiva.
- b. Juzgar sobre las denuncias contra los Trabajadores Sociales por faltas a la ética y recomendar a la Junta Directiva para que emita el fallo correspondiente.

Artículo 39

Todo Trabajador Social cuya conducta profesional sea objeto de investigación además de los derechos que le otorgan las leyes, el presente Código y los principios de respeto a los derechos Humanos, tiene derecho a:

- a. Que se presuma su buena conducta, su moral y profesionalismo.
- b. Que no se le imponga ninguna sanción, sino en virtud de la demostración de su culpabilidad, a través del procedimiento que señala la Ley Orgánica del Colegio, el presente Código y lo establecido en el Libro II de la Ley General de Administración Pública
- c. Que se le abra y levante expediente, a su libre acceso, lectura y copia.
- d. Que se notifiquen personalmente todas las resoluciones relacionadas con su persona, tanto del Fiscal como del Tribunal.
- e. Ofrecer y presentar pruebas de descargo, testimoniales y documentales dentro del procedimiento.
- f. Audiencia dentro del procedimiento y previamente a la resolución final.
- g. A asesorarse jurídicamente y,
- h. Apelar el fallo o sanción según lo establecido en el Artículo 42, de este Código.

Artículo 40

Todo Trabajador Social tiene derecho al recurso de apelación, en primera instancia ante la Junta Directiva y luego ante la Asamblea General, conforme lo estipula la Ley General de la Administración Pública.

Artículo 41

La Junta Directiva debe fallar sobre las recomendaciones del Tribunal de Ética excepto cuando se dicten sanciones de Suspensión o Expulsión, que competen a la Asamblea general.

Artículo 42

Para apelar un fallo, las partes interesadas deben hacerlo por escrito ante la Junta Directiva, dentro de los

ocho días hábiles siguientes al recibo de la notificación. Una vez recibida la apelación, la Junta Directiva debe convocar a la Asamblea General para este fin específico. La Asamblea General debe resolver en votación secreta por simple mayoría, el mismo día para la cual fue convocada.

Capítulo VIII

Sanciones

Artículo 43

El Tribunal de Etica debe fijar las sanciones atendiendo a la gravedad de la norma violada y a las circunstancias personales del acusado. Para apreciarlos debe tomar en cuenta entre los otros los siguientes:

- a. Las consecuencias y posibles alcances de la actuación.
- b. Los aspectos subjetivos y objetivos del hecho.
- c. Las circunstancias de modo, tiempo y lugar.
- d. La calidad de los motivos determinantes de la actuación.
- e. Las demás condiciones personales del sujeto o de los perjudicadas, cuando lo hubiere, en la medida en que hayan influido en la comisión de hecho.
- f. La conducta del implicados anterior y posterior al hecho.

Artículo 44

Las sanciones se impondrán con base con base en la gravedad de los hechos, la violación de las normas y de sus consecuencias de acuerdo con las siguientes reglas:

- a. Cuando las violaciones y sus consecuencias fueran leves, la sanción que se impondrá será la amonestación verbal registrada por escrito en el expediente personal.
- b. Cuando las violaciones y sus consecuencias fueran graves, amonestado en forma verbal, la sanción que debe imponerse será la amonestación escrita al Colegio con copia al expediente personal.
- c. Cuando las violaciones y sus consecuencias fueran gravísimas o cuando siendo grave su acto había sido amonestado, la sanción que debe imponerse será la suspensión temporal de su condición de colegiado o la expulsión definitiva del Colegio a criterio de la Asamblea General, y publicadas en el Diario Oficial.

Artículo 45

El Tribunal de Etica impondrá las siguientes sanciones:

- a. Amonestación verbal, registrada en expediente personal.
- b. Amonestación escrita al colegiado, con copia expediente personal.
- c. Suspensión temporal de su condición de colegiado.
- d. Recomendar expulsión del Colegio a criterio de la Asamblea General. La sanción que se imponga estará sujeta a la establecida en la Ley General de Administración Publica.

Capítulo VIII

De las modificaciones de este Código

Artículo 46

Todo proyecto de modificación parcial o total a este Código deberá presentarse a la Junta Directiva en forma escrita, con la correspondiente exposición de motivos y el respaldo de no menos de diez firmas de colegiados activos.

La Junta Directiva en un término no mayor de sesenta días a partir del recibo del proyecto de modificación, deberá convocar a Asamblea General Extraordinaria para conocer exclusivamente de ese asunto, previa divulgación de los contenidos propuestos.

Toda modificación requerirá del voto de la mitad más uno de los colegiados presentes.

Código Deontológico
de la Profesión
de Diplomado en Trabajo Social

CAPÍTULO I.
DE LOS DIPLOMADOS EN TRABAJO SOCIAL/ASISTENTES SOCIALES

Artículo 1.- Definición de diplomado en trabajo social/asistente social.

Diplomado en trabajo social/asistente social es la persona física que está en posesión del título de diplomado en trabajo social/asistente social, obtenido en la Escuela Universitaria de Trabajo Social de cualquier universidad española o de las de la Comunidad Europea con competencia reconocida, y de aquellos países con los que existen acuerdos bilaterales de reciprocidad. El título de diplomado en trabajo social/asistente social y la inscripción en el Colegio profesional provincial o autonómico de su lugar de trabajo, facultan para el ejercicio de esta profesión.

Artículo 2.- Funciones generales de los diplomados en trabajo social/asistentes sociales.

Los trabajadores sociales se ocupan de planificar, proyectar, calcular, aplicar, evaluar y modificar los servicios y políticas sociales para los grupos y comunidades. Actúan en muchos sectores funcionales utilizando diversos enfoques metodológicos, trabajan en un amplio marco de ámbitos organizativos y proporcionan recursos y prestaciones a diversos sectores de la población a nivel microsocioal, social intermedio y macrosocioal.

De ello se desprende:

- Información
- Investigación
- Prevención
- Asistencia
- Promoción
- Mediación
- Planificación
- Dirección
- Evaluación
- Supervisión
- Docencia

Artículo 3.- Instrumentos específicos de los diplomados en trabajo social/asistentes sociales.

3.1.- Historia social.

Es el documento en el que se registran exhaustivamente los datos personales, familiares, sanitarios, de vivienda, económicos, laborales, educativos y cualesquiera otros significativos de la situación socio-familiar de un usuario, la demanda, el diagnóstico y subsiguiente intervención y la evolución de tal situación.

3.2.- Ficha social.

Es el soporte documental del trabajo social, en el que se registra la información sistematizable de la historia social.

3.3.- Informe social.

El Informe social es el dictamen técnico que sirve de instrumento documental que elabora y firma con carácter exclusivo el diplomado en trabajo social/asistente social. Su contenido se deriva del estudio, a través de la observación y la entrevista, donde queda reflejada en síntesis la situación objeto, valoración, un dictamen

técnico y una propuesta de intervención profesional.

3.4.- Proyecto de intervención social.

Es el diseño de intervención social que comprende una evaluación-diagnóstico de la situación y personas con quienes actuar, una determinación de objetivos operativos, actividades y tareas, utilización de recursos, temporalización y criterios de evaluación.

CAPÍTULO II PRINCIPIOS GENERALES DE LA PROFESIÓN

Los diplomados en trabajo social/asistentes sociales contribuyen al desarrollo de los seres humanos, por medio de su aceptación de los siguientes principios básicos:

Artículo 4.- Todo ser humano posee un valor único, lo que justifica la consideración moral hacia cada persona.

Artículo 5.- Cada individuo tiene derecho a la autorrealización, hasta donde no interfiera en el derecho de los demás, y tiene la obligación de contribuir al bienestar de la sociedad.

Artículo 6.- Cada sociedad, independientemente de su organización, debe funcionar de manera que proporcione los máximos beneficios a todos sus miembros.

Artículo 7.- Los trabajadores sociales tienen un compromiso con los principios de la justicia social.

Artículo 8.- Los trabajadores sociales tienen la responsabilidad de dedicar sus conocimientos y técnicas, de forma objetiva y disciplinada, a ayudar a los individuos, grupos, comunidades y sociedades en su desarrollo y en la resolución de los conflictos personales y/o sociales y sus consecuencias.

Artículo 9.- Los trabajadores sociales deberán proporcionar la mejor atención posible a todos aquellos que soliciten su ayuda y asesoramiento, sin discriminaciones injustas basadas en diferencias de género, edad, discapacidad, color, clase social, raza, religión, lengua, creencias políticas o inclinación sexual, siempre que cualquiera de estas diferencias no encubra violencia ni abuso de poder.

Artículo 10.- Los trabajadores sociales deben respetar los derechos humanos fundamentales de los individuos y los grupos reconocidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y otros acuerdos internacionales derivados de dicha Declaración.

Artículo 11.- Los trabajadores sociales deben tener en cuenta los principios de derecho a la intimidad, confidencialidad y uso responsable de la información en su trabajo profesional. Los trabajadores sociales respetan la confidencialidad justificada, aun en los casos en que la legislación de su país esté en conflicto con este derecho.

Artículo 12.- Los trabajadores sociales deben trabajar en estrecha colaboración con los clientes y usuarios, en interés de los mismos, prestando el debido respeto a los intereses de las demás personas involucradas. Se debe motivar a los clientes y usuarios a que participen lo más posible y deben ser informados de los riesgos y posibles ventajas de las propuestas de actuación que se les ofrezcan.

Artículo 13.- Los trabajadores sociales esperan, generalmente, que los clientes y usuarios se responsabilicen, en colaboración con ellos, de las actuaciones que puedan afectar a su vida. Los trabajadores sociales deben hacer el menor uso posible de medidas legales coercitivas. Sólo deberían adoptarse medidas coercitivas en favor de una de las partes implicadas en un conflicto, después de una cuidadosa evaluación de los argumentos de cada una de las partes en litigio.

Artículo 14.- El trabajo social es incompatible con el apoyo, directo o indirecto, a los individuos, grupos, fuerzas políticas o estructuras de poder que destruyan a otros seres humanos con el terrorismo, la tortura u otros medios violentos.

Artículo 15.- Los trabajadores sociales deben tomar decisiones justificadas éticamente y las mantienen, teniendo en cuenta la «Declaración Internacional de Principios Éticos de la FITS» y los «Criterios Éticos Internacionales para los Trabajadores Sociales» adoptados por sus asociaciones y colegios profesionales nacionales.

CAPÍTULO III

RELACIÓN DEL DIPLOMADO EN TRABAJO SOCIAL/ASISTENTE SOCIAL CON LOS USUARIOS/CLIENTES

Artículo 16.- El diplomado en trabajo social/asistente social está obligado a tratar a todos los usuarios/clientes con ecuanimidad, interés, dedicación y honestidad profesional, respetando sus diferencias individuales y grupales.

Artículo 17.- El diplomado en trabajo social/asistente social debe respetar las opiniones, criterios y decisiones que el usuario/cliente tome sobre su propia existencia, aunque no los comparta.

Artículo 18.- El diplomado en trabajo social/asistente social debe consensuar con el usuario/cliente la intervención profesional a realizar y finalizar la relación profesional con éste, cuando ya no sea necesaria, e informar al usuario/cliente del resultado previsible de su intervención.

Artículo 19.- En los casos en que sea necesario derivar al usuario/cliente a otro servicio, el diplomado en trabajo social/asistente social debe hacerlo de la manera más favorable para aquél, procurando asegurar la continuidad de la intervención.

Artículo 20.- En los casos en que exista una intervención simultánea con otros profesionales, el diplomado en trabajo social/asistente social, debe procurar la coordinación necesaria para que aquélla sea adecuada.

Artículo 21.- El diplomado en trabajo social/asistente social debe hacer un uso responsable de la información relativa al usuario, siendo respetuoso en la obtención de la misma, justificando su necesidad y solicitando su consentimiento para utilizarla sólo a efectos de una intervención coordinada y efectiva.

Para la presencia de terceras personas, innecesarias para el acto profesional, tales como alumnos en prácticas o profesionales en formación, debe recabarse el consentimiento del usuario/cliente.

Artículo 22.- El diplomado en trabajo social/asistente social, custodiará la información sobre el usuario/cliente u otras terceras personas que conozca por razones de su cargo, con independencia de la fuente de donde se haya obtenido y del soporte donde se encuentre registrada.

Artículo 23.- El diplomado en trabajo social/asistente social debe comunicar o denunciar las situaciones de maltrato, abuso o abandono de las personas indefensas o incapacitadas, manteniendo no obstante el objetivo de intervenir para corregir esas situaciones con las personas implicadas en la misma.

Igualmente debe denunciar cualquier otra situación que vaya contra los derechos humanos.

CAPÍTULO IV

RELACIÓN DEL DIPLOMADO EN TRABAJO SOCIAL/ASISTENTE SOCIAL CON LA ENTIDAD DONDE PRESTE SUS SERVICIOS

Artículo 24.- El diplomado en trabajo social/asistente social debe conocer y respetar los objetivos de la entidad donde trabaja. En caso de que éstos contradigan los principios básicos de la profesión deberá actuar, pudiendo recabar el apoyo de los Colegios profesionales para su rectificación.

Artículo 25.- El diplomado en trabajo social/asistente social debe participar en la mejora de las políticas de la institución u organismo, aportando sus conocimientos a través de su práctica y experiencia, así como en la eficacia y eficiencia de las organizaciones y sus servicios, en beneficio de los usuarios/clientes y de la comunidad.

Artículo 26.- El diplomado en trabajo social/asistente social cuando informe regularmente de su actividad a los responsables o directivos de la entidad donde preste sus servicios, deberá hacerlo dentro de los límites compatibles con el secreto profesional y los principios básicos de la profesión.

Artículo 27.- El diplomado en trabajo social/asistente social debe dar a conocer a los responsables o directivos de la institución u organismo donde preste sus servicios las condiciones y los medios indispensables para llevar a cabo la intervención social que le ha sido confiada, así como cuanto obstaculice su trabajo.

Artículo 28.- El diplomado en trabajo social/asistente social debe disponer de autonomía en la elección y aplicación de las técnicas idóneas que favorezcan sus relaciones e intervenciones profesionales con las personas y asumir la responsabilidad que se derive de ello.

Artículo 29.- El diplomado en trabajo social/asistente social debe tener en cuenta que la documentación de trabajo ésta sujeta a criterios de confidencialidad, por lo que su uso queda limitado por y para el objetivo profesional de que se trate.

Artículo 30.- El diplomado en trabajo social/asistente social debe tener una visión global del trabajo a realizar en la institución u organismo y establecer prioridades con criterios objetivos en función de las necesidades detectadas en la realidad social.

CAPÍTULO V RELACIÓN DEL DIPLOMADO EN TRABAJO SOCIAL/ASISTENTE SOCIAL CON OTRAS ENTIDADES Y ORGANIZACIONES

Artículo 31.- El diplomado en trabajo social/asistente social debe cooperar con las entidades y organizaciones cuyas políticas y programas vayan dirigidos a proporcionar servicios adecuados y promover en los mismos la práctica profesional dentro del marco de los principios del trabajo social.

Los informes realizados, a petición de una entidad u organización, están sujetos al deber y derecho general de la confidencialidad, quedando la entidad solicitante obligada a no darles difusión fuera del objetivo concreto para el que fue recabado.

Artículo 32.- En su relación con dichas entidades el diplomado en trabajo social/asistente social debe contribuir a la coordinación de las políticas y programas para conseguir mejores resultados.

Artículo 33.- Ante prácticas no éticas de alguna organización o entidad que lesionen los derechos y/o dignidad de usuarios/clientes, el diplomado en trabajo social/asistente social debe utilizar todos los medios éticos posibles para acabar con las prácticas no éticas cuando las líneas de actuación, procedimientos y prácticas están en conflicto directo con los principios éticos del trabajo social.

Artículo 34.- El Diplomado en trabajo social debe mantener que la responsabilidad última es hacia el cliente, poniendo en marcha los necesarios cambios de políticas, procedimientos y actuaciones a través de los canales apropiados con los que cuentan entidades y organizaciones. Si se agotan estos canales, sin encontrar los remedios necesarios, habrá que recurrir a instancias más altas o a la más amplia comunidad de interés.

CAPÍTULO VI SECRETO PROFESIONAL

Artículo 35.- El secreto profesional es un derecho y un deber del diplomado en trabajo social/asistente social; derecho y deber que permanecen incluso después de haber cesado la prestación de los servicios profesionales.

Artículo 36.- El diplomado en trabajo social/asistente social debe guardar secreto de todo lo que los usuarios/clientes le transmitan y confíen, así como de lo que conozca en su ejercicio profesional. Tanto la recogida como la comunicación de datos debe ser restringida a las necesidades de la intervención profesional.

Artículo 37.- La información que le sea requerida al profesional a efectos estadísticos, de planificación, evaluación de programas u otros, debe facilitarla sin los datos identificativos de los usuarios/clientes.

Artículo 38.- Los sistemas de informatización de los datos contenidos en fichas, historias, expedientes e informes sociales deben garantizar el derecho a la intimidad del usuario/cliente, siendo el acceso a la citada información restringido a los profesionales directamente implicados en la práctica profesional.

Artículo 39.- La interrupción o finalización de la relación profesional o la muerte del usuario/cliente no exime al diplomado en trabajo social/asistente social del deber de guardar el secreto profesional.

Artículo 40.- No se vulnera el secreto profesional en los siguientes supuestos:

a) Por la realización de la actividad profesional en equipo, siempre que lo que se revele sea necesario para la

intervención profesional.

- b) En la relación y colaboración del diplomado en trabajo social/asistente social con otros profesionales de distinto ámbito técnico o de otras disciplinas, siempre que dicha colaboración se produzca en el marco de la intervención profesional.
- c) Si con el mantenimiento del secreto profesional se produjera un perjuicio al propio usuario/cliente, por causa de su incapacidad física o psíquica, o se dañaran los intereses de terceros declarados incapaces o no.
- d) Para evitar una lesión notoriamente injusta y grave que la guarda del secreto profesional pudiera causar al profesional o a un tercero.
- e) Cuando el profesional fuera relevado del secreto profesional por el propio usuario/cliente o sus herederos. Dicho acto de relevo deberá constar por escrito.

En los casos contemplados en los casos c) y d) del presente artículo, los diplomados en trabajo social/asistentes sociales deben ser relevados de la guarda del secreto profesional por la Junta de Gobierno del Colegio Oficial donde se hallen colegiados, previo asesoramiento de la Comisión Deontológica, cuando la haya.

Artículo 41.- El diplomado en trabajo social/asistente social que se encuentre en situación de sufrir una perturbación por el mantenimiento del secreto profesional, debe comunicarlo por escrito a la Junta de Gobierno de su Colegio Oficial para obtener la defensa y protección colegial en el uso del secreto dentro de su actuación profesional.

CAPÍTULO VII DE LA PRÁCTICA DE LA PROFESIÓN

Artículo 42.- El ejercicio de la profesión del diplomado en trabajo social/asistente social debe basarse siempre en los fundamentos científicos y éticos del trabajo social.

Artículo 43.- Los objetivos y la práctica de la profesión deben ser objeto de estudio, reflexión e investigación constantes por parte de los diplomados en trabajo social/asistente social con el fin de asegurar la calidad del servicio prestado.

Artículo 44.- El diplomado en trabajo social/asistente social está obligado a dominar la práctica profesional y a mejorarla a través de la formación permanente y la evaluación continua de su trabajo.

Artículo 45.- Los diplomados en trabajo social/asistentes sociales tienen la obligación de contribuir al desarrollo de su profesión con el fin de responder adecuadamente a las nuevas necesidades sociales.

Artículo 46.- Los diplomados en trabajo social/asistentes sociales deben defender la profesión y trabajar, tanto para aumentar la confianza de la sociedad en el trabajo social, como para la apertura de nuevos campos de intervención.

CAPÍTULO VIII RELACIONES ENTRE DIPLOMADOS EN TRABAJO SOCIAL/ASISTENTES SOCIALES Y CON OTROS PROFESIONALES

Artículo 47.- En el caso de que se produzca la intervención de más de un diplomado en trabajo social/asistente social u otro profesional, el diplomado en trabajo social/asistente social debe tratar de que se realice conjuntamente el análisis y el plan de intervención.

Artículo 48.- El diplomado en trabajo social/asistente social debe limitar las informaciones que aporta a sus colegas y a otros profesionales tan sólo a los elementos que considere estrictamente indispensables para la consecución del objetivo común, respetando el secreto profesional.

Artículo 49.- El diplomado en trabajo social/asistente social debe promover el intercambio de conocimientos, experiencias e ideas con todos los colegas y con profesionales de otras disciplinas, con el propósito de enriquecerse mutuamente y mejorar la intervención social.

Artículo 50.- El diplomado en trabajo social/asistente social tomará en consideración prestar desinteresadamente orientación y guía a los compañeros menos versados que así lo soliciten.

Artículo 51.- El diplomado en trabajo social/asistente social deberá atender la demandas de sus colegas con la máxima diligencia.

Artículo 52.- El diplomado en trabajo social/asistente social debe registrar debidamente el trabajo realizado con el fin de que pueda ser transferido o derivado a los colegas correspondientes.

Artículo 53.- El diplomado en trabajo social/asistente social tiene la responsabilidad de evaluar su trabajo y el de su equipo de manera leal y respetuosa, de acuerdo con criterios objetivos.

Artículo 54.- Las relaciones entre los diplomados en trabajo social/asistentes sociales deben regirse por los principios de compañerismo, lealtad y respeto recíproco, evitando la competencia desleal.

Artículo 55.- En caso de tener que participar en la selección de colegas u otros profesionales, el diplomado en trabajo social/asistente social debe hacerlo de acuerdo con unos criterios éticos claros y objetivos.

Artículo 56.- Cuando un diplomado en trabajo social/asistente social conozca que otro profesional del trabajo social incumple las normas del presente Código Deontológico, debe comunicarlo por escrito a la Junta de Gobierno del Colegio correspondiente.

CAPÍTULO IX

RESPONSABILIDAD DEL DIPLOMADO EN TRABAJO SOCIAL/ASISTENTE SOCIAL HACIA LA SOCIEDAD EN EL EJERCICIO DE SU PROFESIÓN

Artículo 57.- El diplomado en trabajo social/asistente social participa en el desarrollo social cooperando en la prevención de las dificultades sociales y en la mejora de la calidad de vida.

Artículo 58.- El diplomado en trabajo social/asistente social debe contribuir al aumento de oportunidades de progreso para todos, en especial para los grupos y personas con menos posibilidades.

Artículo 59.- El diplomado en trabajo social/asistente social debe promover y apoyar el desarrollo de normas y políticas que mejoren las condiciones sociales y propugnen la justicia social.

Artículo 60.- El diplomado en trabajo social/asistente social debe denunciar las causas sociales que generan situaciones de desigualdad social, marginación y exclusión social.

Artículo 61.- El diplomado en trabajo social/asistente social, ante campañas informativas o similares en el ámbito de la acción social, debe velar por la salvaguarda de la veracidad de los contenidos y el respeto a las personas o grupos implicados.

Artículo 62.- El diplomado en trabajo social/asistente social debe ayudar a crear en los ciudadanos y en los poderes públicos conciencia social sobre la naturaleza de los problemas individuales, grupales y comunitarios, así como de las necesidades sociales.

CAPÍTULO X

OBLIGACIONES DEL DIPLOMADO EN TRABAJO SOCIAL/ASISTENTE SOCIAL EN RELACIÓN CON LA ORGANIZACIÓN COLEGIAL

El diplomado en trabajo social/asistente social, con respecto a la organización colegial, está obligado a:

Artículo 63.- Conocer y cumplir las normas establecidas en los Estatutos Generales de los Colegios Oficiales de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales, los de su propio Colegio y los del Consejo General, en aquellas materias que le afecten, así como cualquier otra norma estatutaria, acuerdo o resolución que se adopte por la Junta de Gobierno del Colegio Oficial de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales, por el Consejo General de Colegios Oficiales y, en su caso, por el Consejo de Colegios de la respectiva Comunidad Autónoma.

Artículo 64.- Respetar a los órganos de gobierno y a los miembros que los integren en la actuación derivada de sus cargos y atender los requerimientos, notificaciones y citaciones de los mismos, cuando actúen investidos de tal calidad, con la mayor diligencia.

Artículo 65.- Contribuir a las cargas colegiales; estar al corriente en el pago de las cuotas, ordinarias y extraordinarias, en la forma y tiempo señalados en los estatutos.

Artículo 66.- Notificar ante el Colegio Oficial todo acto de intrusismo del que se tenga conocimiento, así como los casos de ejercicio irregular de la profesión por parte de diplomados en trabajo social/asistentes sociales.

Igualmente serán objeto de denuncia aquellos casos de ejercicio de la profesión por colegiados suspendidos o inhabilitados.

Artículo 67.- Participar en la vida colegial, colaborando con sus órganos de gobierno, contribuyendo al funcionamiento, desarrollo y extensión del Colegio Oficial al que pertenezcan.

Artículo 68.- El diplomado en trabajo social/asistente social, podrá colegiarse una vez obtenida la titulación o diplomatura. Siendo de obligado cumplimiento, una vez que inicie su actividad profesional, independientemente de la forma contractual o del ejercicio en régimen de libre competencia.

Artículo 69.- Las normas contenidas en el presente Código, son de aplicación estatal, teniendo carácter vinculante para todos los diplomados en trabajo social/asistentes sociales que ejercen la profesión de trabajo social en los distintos ámbitos profesionales y bajo cualquier modalidad contractual.

Los Colegios Oficiales de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales podrán estipular y aprobar cuantas normas deontológicas adicionales al presente Código consideren, en el marco competencial y territorial que les corresponda legalmente y siempre que la legislación autonómica les asigne tal facultad.

Las normas dictadas en el ejercicio de dicha potestad, serán complementarias y congruentes con las establecidas en el presente Código.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- El incumplimiento de las presentes normas deontológicas será objeto de sanción, conforme al régimen disciplinario establecido en los Estatutos Generales de los Colegios Oficiales de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales.

Segunda.- Los órganos de gobierno del Consejo General de Colegios Oficiales de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales, defenderán y apoyarán a los trabajadores sociales que se encuentren con dificultades derivadas de la aplicación de

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- Este Código Deontológico entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por la Asamblea General del Consejo General de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales.

Segunda.- El presente Código podrá ser derogado o modificado por la Asamblea General del Consejo General de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales, requiriéndose para ello el cumplimiento de los quórum de constitución para que haya una toma válida de acuerdos contenidos en el Art. 7, apartados 1º, 2º, 4º y 6º de los Estatutos del Consejo General de Colegios Oficiales de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales.

La siguiente declaración es fruto del trabajo colectivo derivado del I Seminario Regional sobre Ética y Trabajo Social, organizado por el Comité Mercosur de Organizaciones Profesionales de Trabajo Social o Servicio Social, en Montevideo, Uruguay del 1 al 3 de junio del 2000.

Introducción

La realidad de los cuatro países que conforman actualmente el MERCOSUR (Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay) y Chile (invitado), expresan de diferentes maneras y niveles la profundización de la exclusión social y la violación de los Derechos Humanos, esenciales en la reproducción de la vida social.

Así también en el marco de la globalización se pretende desconocer la identidad cultural de América Latina y su protagonismo político independiente en la construcción de espacios regionales de integración. Entendiendo la integración regional en sus dimensiones política, social, cultural y económica.

El modelo neoliberal se viene imponiendo en estos países con una consolidación de las desigualdades sociales; ello se traduce en la concentración del poder económico y político, en la reducción de las políticas sociales y de los derechos sociales conquistados históricamente por los trabajadores. Políticamente se evidencian ataques y obstáculos a la consolidación de las democracias latinoamericanas.

En el campo profesional se expresa, entre otros aspectos, y en diferentes manifestaciones en los países integrantes del MERCOSUR, en decisiones que afectan a las organizaciones y la autonomía profesional.

Frente a esta coyuntura que impone límites a la realización objetiva de nuestro compromiso histórico con la justicia social, se considera la urgencia de asumir un posicionamiento ético-político que contribuya al fortalecimiento de nuestras organizaciones profesionales y de su intervención disciplinaria en la realidad concreta.

Entendemos la ética como un espacio de reafirmación de la libertad, por lo tanto, como posibilidad de negación de los valores mercantilistas, autoritarios, utilitarios e individualistas que funden la moralidad dominante en la sociedad capitalista.

Como profesionales, tenemos la responsabilidad de defender una ética que reafirme la capacidad humana de ser libres, o sea de escoger conscientemente, con protagonismo las alternativas para una vida social digna.

Por lo tanto, es preciso que los impedimentos reales para la libertad sean superados, en la dirección de la construcción de una sociedad más justa, lo que implica una lucha por la transformación social que rompa con la alienación, la explotación y la deshumanización, donde todos los individuos puedan de hecho, desenvolver sus capacidades y apropiarse de las conquistas humanas ya realizadas.

Pero es necesario establecer las mediaciones de esa proyección social en la profesión, o sea traducir los valores de emancipación humana en la práctica cotidiana.

Principios éticos y políticos básicos

Basados en los valores de emancipación humana, libertad, justicia social, solidaridad y participación, defendemos con firmeza los siguientes principios básicos:

1. La defensa de la ampliación y la consolidación de la democracia en cuanto constitutiva del Estado, con independencia de los poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, en el sistema Republicano, así como la conformación de nuevos espacios públicos de participación y colectivización de la riqueza socialmente producida. La defensa de los derechos humanos: sociales, políticos, civiles, culturales y económicos.
2. El apoyo y la promoción a iniciativas que amplien la pauta de integración del Mercosur, incorporando mas allá de las cuestiones económico-mercantiles, la cuestión social, los intereses de los trabajadores y la participación de la sociedad civil organizada de la región.
3. Búsqueda y ampliación de formas de acceso real de todas las personas a los bienes materiales y culturales producidos socialmente, y a la participación social en las decisiones referentes a las cuestiones colectivas en su condición de ciudadanos sin discriminación de género, opción sexual, etnia, condición social, económica, religión, etc.
4. La defensa del mantenimiento y ampliación de la responsabilidad del Estado en dar respuestas a la cuestión social a través de las políticas sociales universales con la participación de la sociedad civil organizada en su formulación, implementación y control.
El rechazo a la transferencia de la responsabilidad estatal en la cuestión social, hacia la sociedad civil a través de un voluntariado filantrópico.
5. Respeto a la autodeterminación de las personas, grupos, organizaciones, expresiones y movimientos populares.
6. Contribuir a mantener la memoria colectiva de los pueblos.
7. El ejercicio profesional competente (teórica y técnicamente) y comprometido (ética y políticamente) con las demandas sociales, garantizando la calidad de los servicios prestados.
8. La creación, defensa y consolidación de la regulación legal de la profesión, de códigos de ética y de la formación profesional con bases comunes en la región, a partir de principios decididos en forma colectiva, autónoma y democrática, que garanticen el libre ejercicio de la profesión, con derechos y obligaciones asegurados de acuerdo a los marcos jurídicos y en situación de reciprocidad legal.
9. La garantía del pluralismo a través del respeto a las corrientes teóricas y políticas, democráticas existentes en el ámbito de la profesión.
10. Fiscalización del ejercicio profesional y de los títulos habilitantes, que de acuerdo con los principios éticos reafirmados, puedan responsabilizar a los profesionales por las consecuencias éticas que surjan de su intervención profesional.
11. La formación profesional permanente y la inclusión de la ética en las currícula o planes de estudio de las unidades académicas de formación específica en cada país.

12. Garantía de condiciones dignas y adecuadas de trabajo en el ejercicio profesional (ingreso, seguridad social, ambiente laboral, funciones, etc.) y respeto a la autonomía técnico profesional.

Por último, enfatizamos el derecho y la obligación de denunciar toda situación que vulnere los principios afirmados, tanto sea desde la práctica profesional o desde la realidad social.

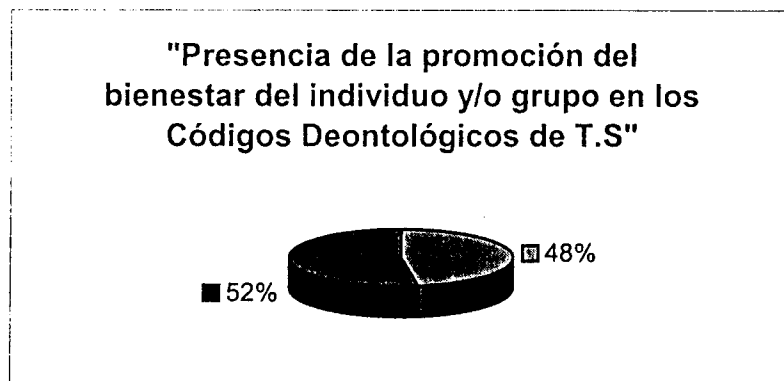
ANEXO 2

GRÁFICOS

1-GRAFICOS SOBRE LOS TÓPICOS O TEMAS COMUNES A LA MAYOR PARTE DE LOS CODIGOS DEONTOLÓGICOS DEL SERVICIO SOCIAL

A- RESPECTO DE LOS FINES DE LA PROFESIÓN

GRÁFICO N° 1

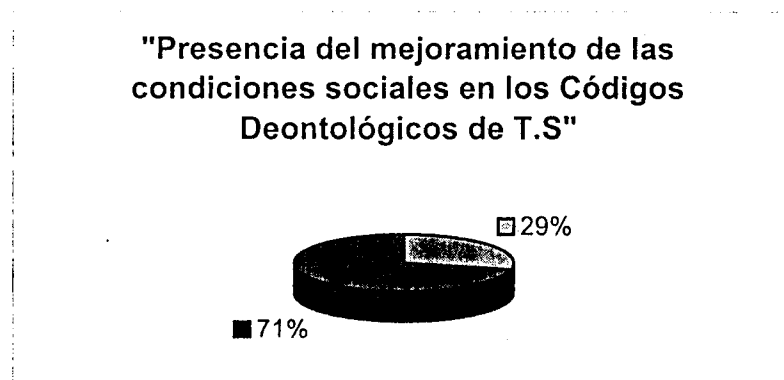


10 PAÍSES
11 PAÍSES

■ SI
■ NO

(VER CUADRO 1A1)

GRÁFICO N°2



6 PAÍSES
15 PAÍSES

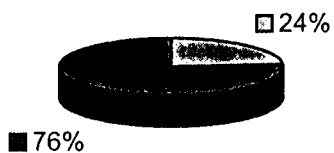
■ SI
■ NO

(VER CUADRO 1A2)

GRÁFICO N°3

"Presencia de la promoción del desarrollo del potencias humanas en los Códigos Deontológicos de T.S"

5 PAÍSES
16 PAÍSES



■ SI

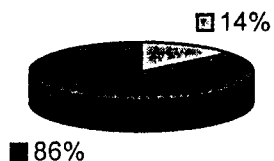
■ NO

(VER CUADRO 1A3)

GRÁFICO N°4

"Presencia de la satisfacción de las necesidades humanas en los Códigos Deontológicos de T.S"

3 PAÍSES
18 PAÍSES



■ SI

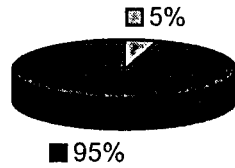
■ NO

(VER CUADRO 1A4)

GRÁFICO N°5

"Presencia de la promoción de la

**justicia social en los Códigos
Deontológicos de T.S "**



1 PAÍSES
20 PAÍSES

■ SI

■ NO

(VER CUADRO 1A5)

B- RESPECTO DE LOS CLIENTES O USUARIOS.

GRÁFICO N°6

**" Códigos Deontológicos de T.S que
mencionan el derecho a la
autodeterminación"**



12 PAÍSES
9 PAÍSES

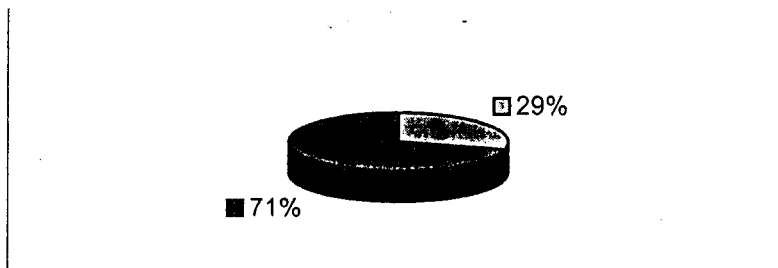
■ SI

■ NO

(VER CUADRO 1B2)

GRÁFICO N° 7

**"Códigos Deontológicos de T.S que
mencionan el respeto al secreto
profesional"**



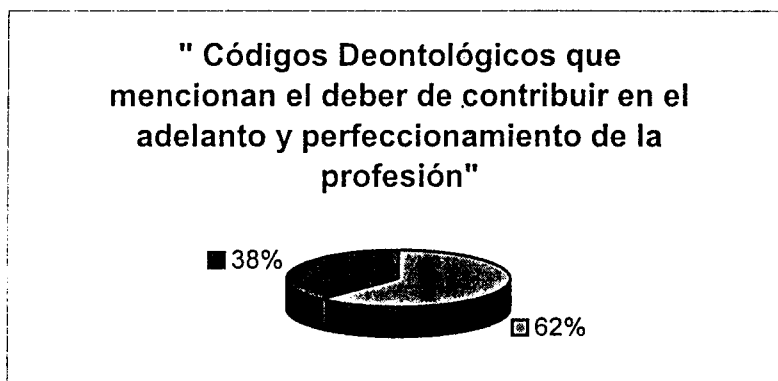
9 PAÍSES
22 PAÍSES

■ SI
■ NO

(VER CUADRO 1B4)

C- RESPECTO A LA PROFESIÓN

GRÁFICO N° 7



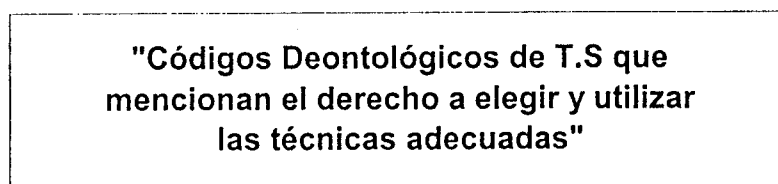
13 PAÍSE
8 PAÍSE

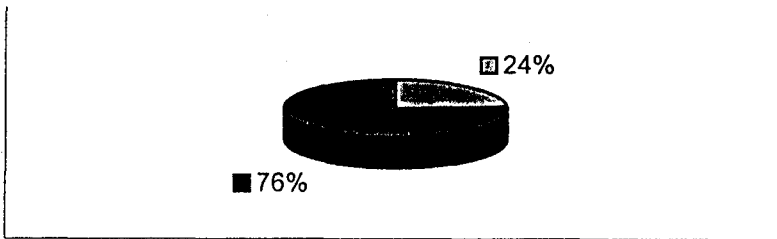
■ SI
■ NO

(VER CUADRO 1E2)

D- RESPECTO A LA INSTITUCIÓN

GRÁFICO N° 8





5 PAÍSES
16 PAÍSES

■ SI
■ NO

(VER CUADRO 1G6)

E- RESPECTO A LOS DEBERES PÚBLICOS

GRÁFICO N° 9

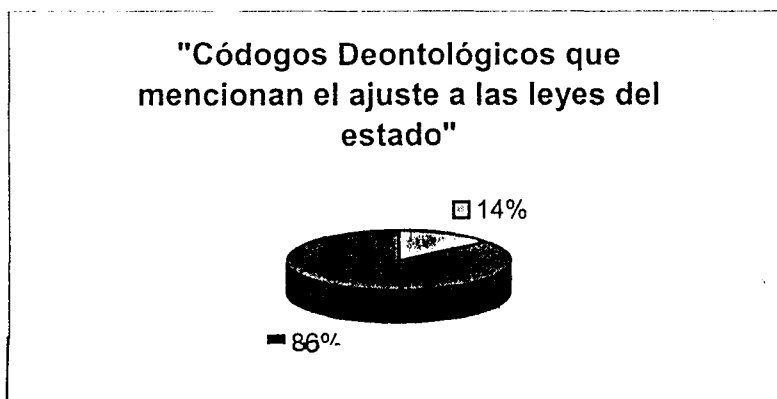


2 PAÍSES
19 PAÍSES

■ SI
■ NO

(VER CUADRO 1 I 1)

GRÁFICO N° 10



3 PAÍSES
18 PAÍSES

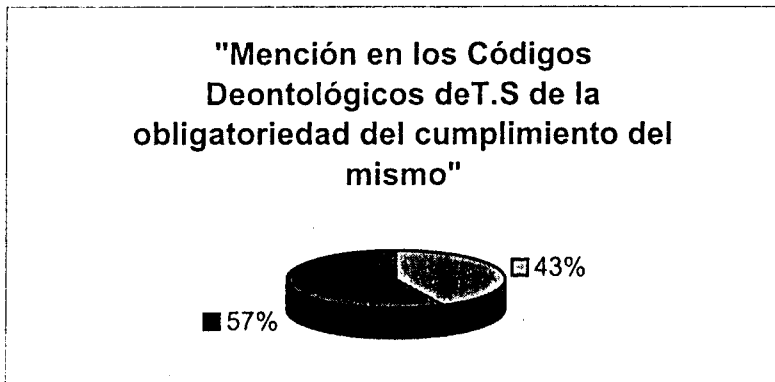
■ SI

■ NO

(VER CUADRO 1 I 2)

E-RESPECTO A LA APLICACIÓN DEL CÓDIGO

GRÁFICO N° 11



9 PAÍSES
12 PAÍSES

■ SI

■ NO

(VER CUADRO 1J1)

GRÁFICO N° 12



3 PAÍSES
18 PAÍSES

■ SI

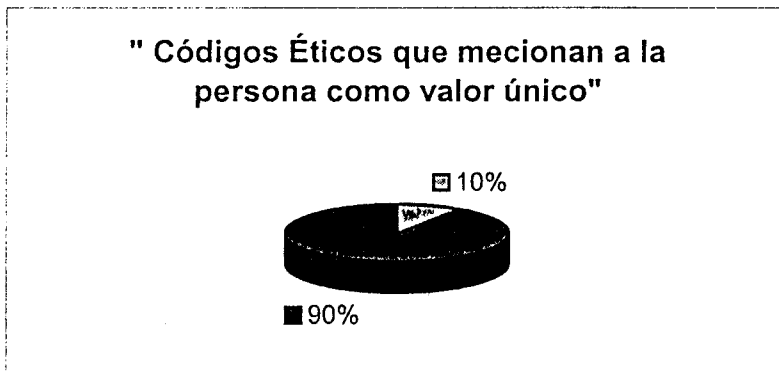
■ NO

(VER CUADRO 1J2)

2- GRÁFICOS SOBRE LOS TÓPICOS O TEMAS PARTICULARES DE LOS CÓDIGOS DEONTOLÓGICOS DE SERVICIO SOCIAL

A- RESPECTO A LOS "NUEVOS " VALORES ÉTICOS

GRÁFICO N°13



2 PAÍSES
19 PAÍSES

■ SI

■ NO

(VER CUADRO 2A1)

GRÁFICO N° 14



4 PAÍSES
17 PAÍSES

■ SI

■ NO

(VER CUADRO 2A2)

GRÁFICO 14



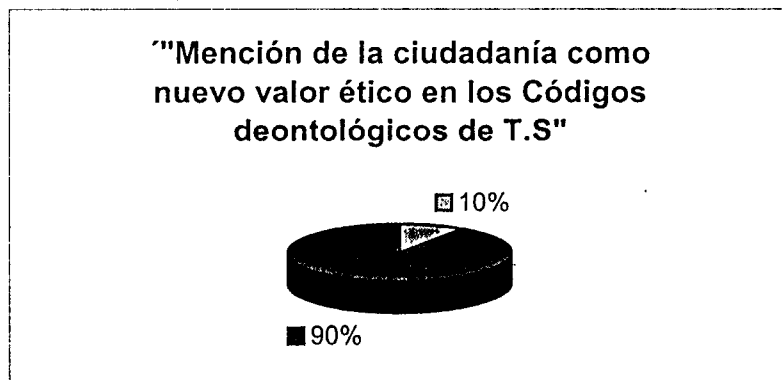
3 PAÍSES
18 PAÍSES

■ SI

■ NO

(VER CUADRO 2A3)

GRÁFICO Nº15



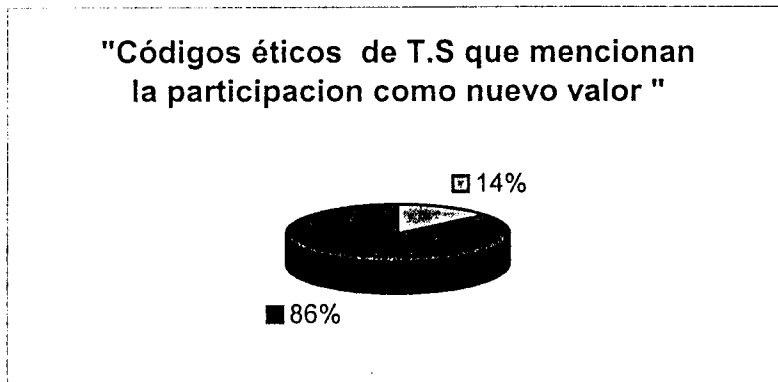
2 PAÍSES
19 PAÍSES

■ SI

■ NO

(VER CUADRO 2A4)

GRÁFICO N°16

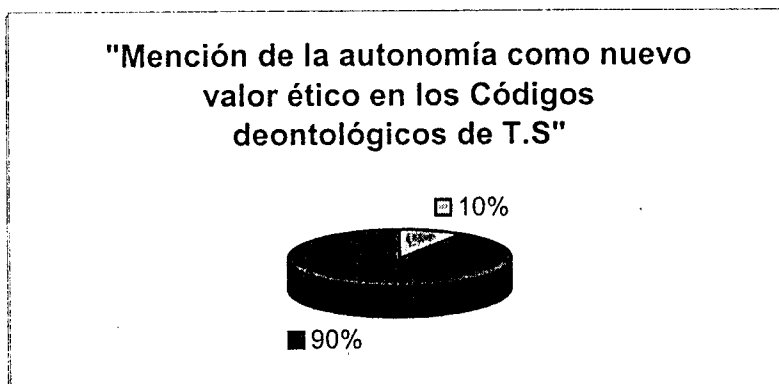


3 PAÍSES
18 PAÍSES

■ SI
■ NO

(VER CUADRO 2A5)

GRÁFICO N° 17

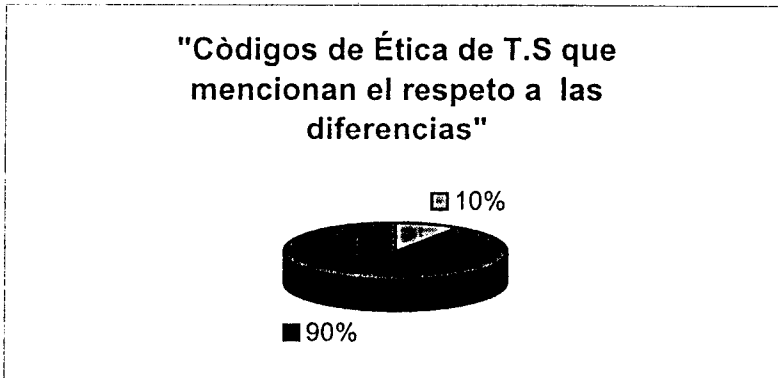


2 PAÍSES
19 PAÍSES

■ SI
■ NO

(VER CUADRO 2A6)

GRÁFICO N° 18



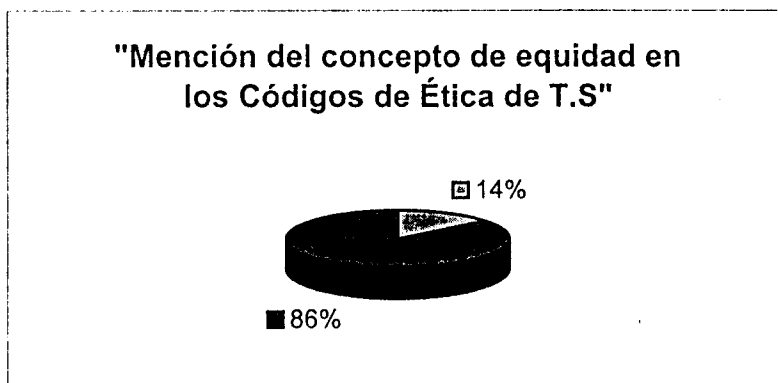
2 PAÍSES
19 PAÍSES

■ SI

■ NO

(VER CUADRO 2A7)

GRÁFICO N° 19



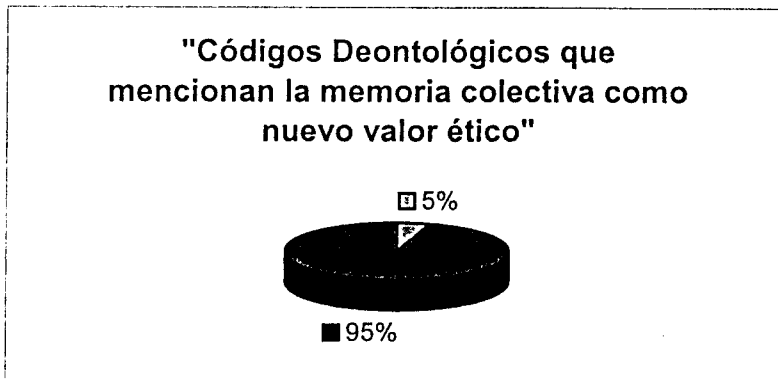
3 PAÍSES
18 PAÍSES

■ SI

■ NO

(VER CUADRO 2A8)

GRÁFICO N° 20

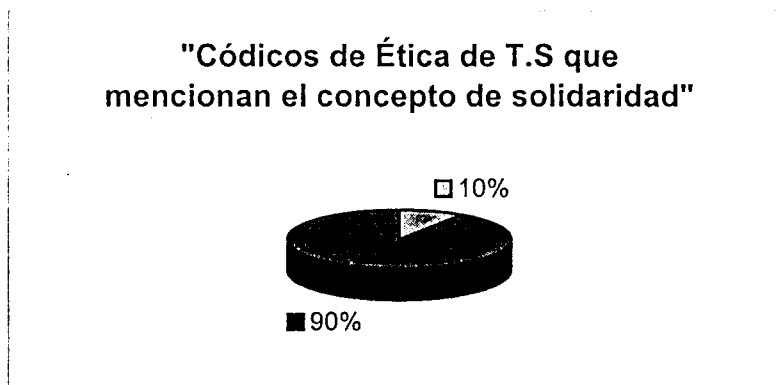


1 PAÍSES
20 PAÍSES

- SI
- NO

(VER CUADRO 2A9)

GRÁFICO N° 21



2 PAÍSES
19 PAÍSES

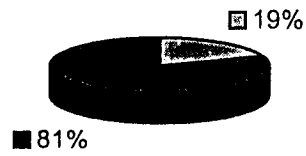
- SI
- NO

(VER CUADRO 2A10)

GRÁFICO N°22

" Códigos Deontológicos de T.S que mencionan la justicia social como nuevo valor ético"

**4 PAÍSES
17 PAÍSES**



■ SI

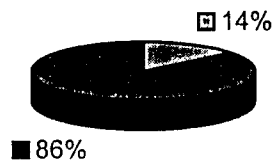
■ NO

(VER CUADRO 2A11)

GRÁFICO N° 23

"Mención de la no discriminación como nuevo valor ético en los Códigos Deontológicos de T.S"

**3 PAÍSES
18 PAÍSES**



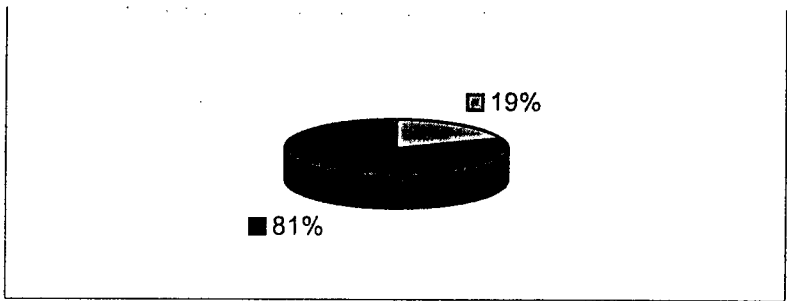
■ SI

■ NO

(VER CUADRO 2A12)

GRÁFICO N° 24

"Códigos Éticos de T.S que mencionan el respeto a los derechos humanos"



4 PAÍSES
17 PAÍSES

■ SI

■ NO

(VER CUADRO 2A13)

B-RESPECTO A LA NUEVA CUESTIÓN SOCIAL

GRÁFICO N° 25



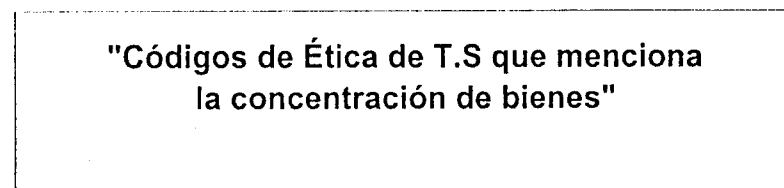
1 PAÍSES
20 PAÍSES

■ SI

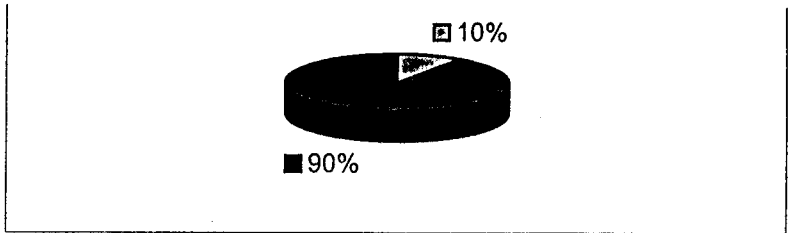
■ NO

(VER CUADRO 2B1)

GRÁFICO N° 26



2 PAÍSES

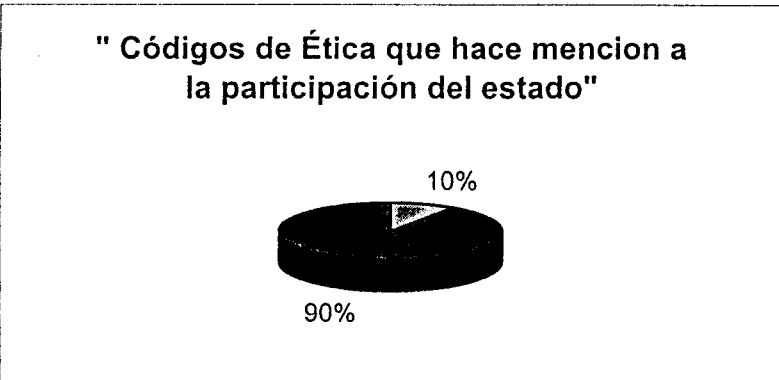


19 PAÍSES

■ SI
 ■ NO

(VER CUADRO 2B2)

GRÁFICO N° 27

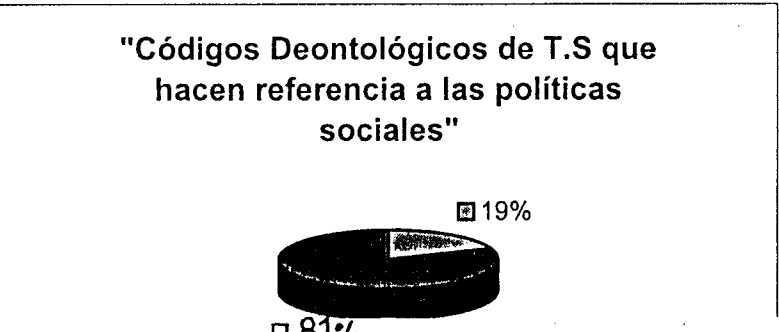


2 PAÍSES
 19 PAÍSES

■ SI
 ■ NO

(VER CUADRO 2B3)

GRÁFICO N° 28



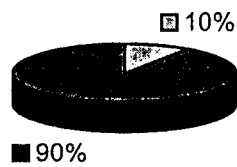
4 PAÍSES
 17 PAÍSES

■ SI
■ NO

(VER CUADRO 2B4)

GRÁFICO N° 29

"Códigos de Ética que mencionan la integración regional"



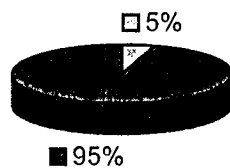
2 PAÍSES
19 PAÍSES

■ SI
■ NO

(VER CUADRO 2B5)

GRÁFICO N° 30

"Códigos Deontológicos que mencionan el concepto de calidad de vida"



1 PAÍSES
20 PAÍSES

■ SI

■ NO

(VER CUADRO 2B6)

GRÁFICO N° 31



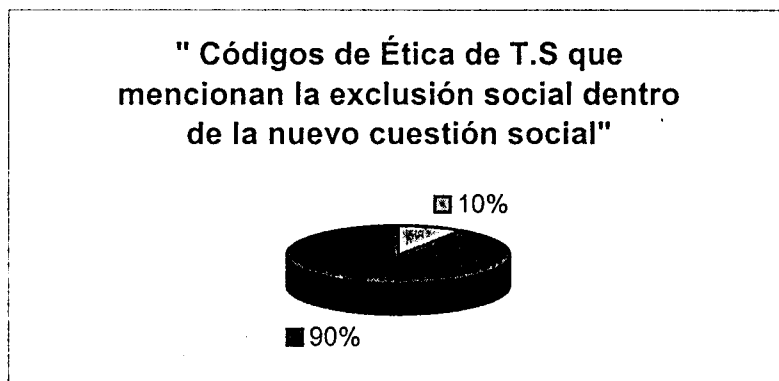
3 PAÍSES
18 PAÍSES

■ SI

■ NO

(VER CUADRO 2B7)

GRÁFICO N° 31



2 PAÍSES
19 PAÍSES

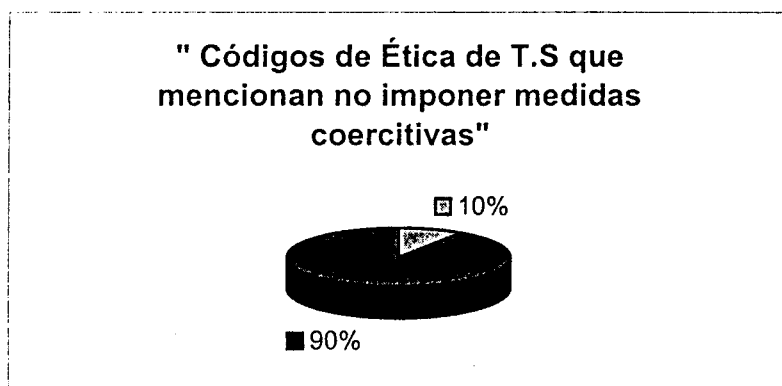
■ SI

■ NO

(VER CUADRO 2B8)

C- RESPECTO A LA INTERVENCIÓN SOCIAL

GRÁFICO N° 32



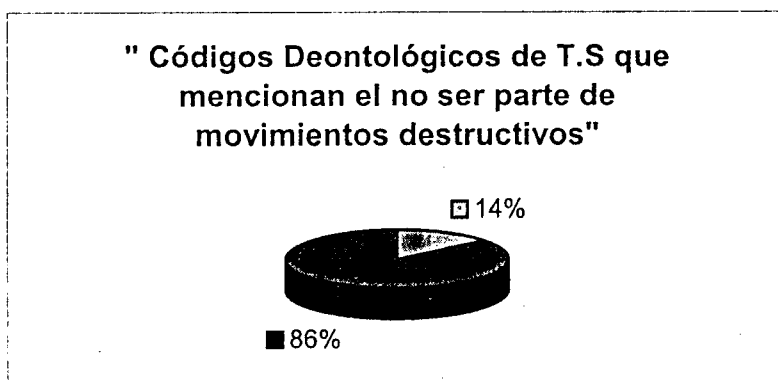
2 PAÍSES
19 PAÍSES

■ SI

■ NO

(VER CUADRO 2C1)

GRÁFICO N° 33



3 PAÍSES
18 PAÍSES

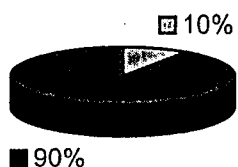
■ SI

■ NO

(VER CUADRO 2C2)

GRÁFICO N° 34

" Códigos de Ética que mencionan el
consensuar con el usuario el comienzo
y final de la intervención"



2 PAÍSES
19 PAÍSES

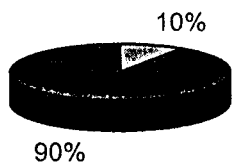
■ SI

■ NO

(VER CUADRO 2C3)

GRÁFICO N° 35

" Códigos Deontológicos que
mencionan el rechazo a la
intervención"



2 PAÍSES
19 PAÍSES

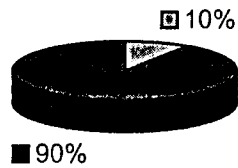
■ SI

■ NO

(VER CUADRO 2C4)

GRÁFICO N° 36

"Códigos Deontológicos que mencionan poner énfasis en el trabajo con familias"



2 PAÍSES
19 PAÍSES

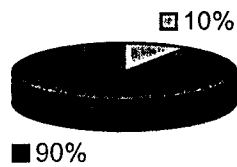
■ SI

■ NO

(VER CUADRO 2C5)

GRÁFICO N° 37

"Códigos de Ética que mencionan mantener una actitud profesional en casos de huelga"



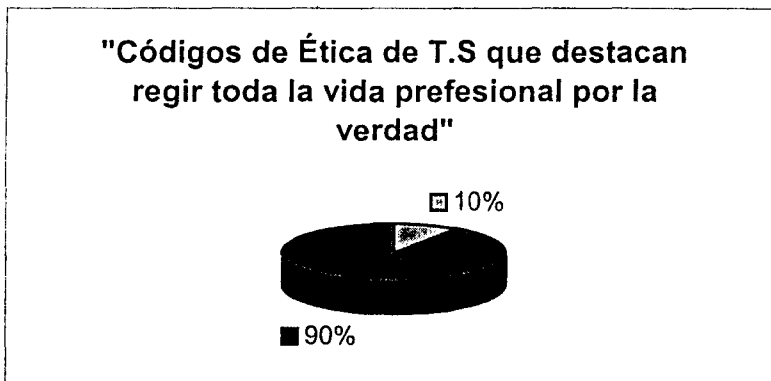
2 PAÍSES
19 PAÍSES

■ SI

■ NO

(VERCUADRO 2C6)

GRÁFICO N° 38



**2 PAÍSES
19 PAÍSES**

■ SI

■ NO

(VERCUADRO 2C7)

ÍNDICE

- Agradecimientos	pag. 1
- 1 Introducción	pag. 2
▪ Introducción	
▪ Objetivos generales	
▪ Objetivos específicos	
▪ Hipótesis	
▪ Fuentes de datos a emplear	
▪ Probable aportes de los resultados	
▪ Impacto de los resultados	
- 2 Marco teórico	pag. 7
▪ Marco teórico	
▪ Metodología	
- 3 Desarrollo	pag. 11
▪ Análisis comparativos de los Códigos Éticos	
▪ Cuadros comparativos	
▪ Análisis de los cuadros	
- 4 Conclusión	pag. 38
▪ Conclusión	
- 5 Bibliografía	pag. 55
- 6 Anexo 1	pag. 57
▪ Códigos Éticos	
- 7 Anexo 2	pag. 168
▪ Gráficos	