

FITS Junta General 2010 - El punto 13.7

Federación Internacional de Trabajadores Sociales

PROYECTO DE DECLARACIÓN POLÍTICA DE CONSULTA RESPONSABILIDADES DE LOS EMPRESARIOS DE LOS TRABAJADORES SOCIALES PARA CREAR UN MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO EFECTIVO Y ÉTICO

Persona de contacto

David Jones N

President@ifsw.org

Proyecto de Declaración de Política de Consulta - 10 de abril 2010

Federación Internacional de Trabajadores Sociales

PROYECTO DE DECLARACIÓN POLÍTICA DE CONSULTA

RESPONSABILIDADES DE LOS EMPRESARIOS DE LOS TRABAJADORES SOCIALES

Para crear un medio ambiente de trabajo efectivo y ético

1 INTRODUCCIÓN

1.1 La mayoría de la práctica del trabajo social tiene lugar como un empleo remunerado en las organizaciones que del sector público (gobierno), sector privado u organismos no gubernamentales. Los trabajadores que trabajan por cuenta propia a menudo realizan trabajos bajo contrato con una de estas agencias. La capacidad de los trabajadores sociales a la práctica efectiva y éticamente está muy influido por la medio ambiente de trabajo creado por los empleadores en la agencia donde trabajo.

1.2 Esta declaración de política establece lo que los empresarios deben crear para el trabajo un entorno en el que es posible hacer la práctica de trabajo social efectivo y ético y proteger y promover los intereses de los usuarios y cuidadores. Se reconoce que el contexto para la práctica varía de acuerdo a las circunstancias locales, pero los principios básicos siguen siendo válidos. Estas normas también están diseñadas para ayudar a los empresarios a que fomenten la confianza pública en el ámbito social del servicios de trabajo.

1.3 Algunos reguladores publican o poner a disposición orientación para los empresarios y los organismos sobre el medio ambiente de trabajo adecuado para que los trabajadores sociales para cumplir con los requisitos reglamentarios.

Esta declaración de política reconoce, en particular, el código para los empresarios publicado por el General Consejo Económico y Social Care (Reino Unido)

1.4 La presente declaración de las responsabilidades del empleador para el medio ambiente de trabajo debe ser leído junto con la FITS y la declaración conjunta de AIETS principios éticos, las normas comunes para calificaciones del trabajo social mundial y la declaración de la FITS sobre derechos humanos.

2 PROCESO

2.1 El presente proyecto de política no ha sido distribuido con anterioridad para la consulta. Es Presentó, por consiguiente para el debate y la consulta.

2.2 La Junta General tiene 3 opciones:

2.2.1 Discutir el papel y de acuerdo a seguir trabajando con miras a tener en cuenta un documento final en el 2012;

2.2.2 Discutir el papel y pida a seguir trabajando para tener en cuenta las observaciones y más adelante la consulta, dar autoridad al Comité Ejecutivo a aprobar un documento final en 2011;

2.2.3 Discutir, enmendar y votar sobre el proyecto de documento en esta Junta General con el fin de establecer una política clara para la Federación en 2010.

2.3 La política, promoción y representación de la Comisión acogería con satisfacción la orientación de la

Junta General sobre las disposiciones necesarias para ello.

Proyecto de Declaración de Política de Consulta - 10 de abril 2010

POLÍTICA DE ESTADO

1 Para la práctica de manera eficaz y ética, los trabajadores sociales necesitan un entorno de trabajo que defiende la práctica ética y la voluntad de combatir pobres y poco ética práctica. Un resultado positivo en un medio ambiente de trabajo que crea en los valores y principios de los directivos y los trabajadores sociales son coherentes entre sí y se refuerzan mutuamente. Hay evidencia sustancial de que el servicios sociales más eficaces de trabajo se proporcionan en situaciones en las empresas a comprender las tarea de trabajo social y el respeto a sus empleados.

2 Para cumplir con sus responsabilidades de proporcionar servicios de trabajo social que sean eficaces y ética, los empleadores deberían:

1. Implementar políticas y procedimientos escritos que permitan y apoyen a los trabajadores sociales para la práctica ética, según lo definido por acuerdo nacional de las normas éticas y la FITS declaración de principios éticos, y de no obligar a hacer nada que ponga en riesgo su capacidad para mantener esas normas éticas;

2. Informar al público y usuarios de servicios y cuidadores acerca de estas normas, políticas y procedimientos y proporcionar información pública acerca de cómo el público, usuarios de los servicios y el personal pueden plantear sus dudas o presentar quejas sobre los estándares de práctica;

3. Asegúrese de que las personas son aptas para entrar en la fuerza de trabajo, mantenga las calificaciones adecuadas, proporcionar referencias (incluyendo pruebas de que no constituyan un peligro para los usuarios del servicio) y que entiendan sus funciones y responsabilidades, incluidas sus deberes éticos;

4. Proporcionar oportunidades de desarrollo profesional continuo y formación continua (Incluidos los de inducción, capacitación y oportunidades de desarrollo) para que los trabajadores sociales para fortalecer y desarrollar sus habilidades y conocimientos y adaptarlo a las circunstancias cambiantes;

5. Ofrecer oportunidades a los trabajadores sociales a ser considerados para los puestos más altos dentro de la agencia, incluida la función de Director

6. Contribuir a la prestación de la educación del trabajo social y formación, incluida la eficacia práctica de aprendizaje y la evaluación de lugar de trabajo para estudiantes trabajadores sociales;

7. Proporcionar supervisión regular y apoyo de gestión para los trabajadores sociales por las personas que tienen experiencia en la práctica del trabajo social, que incluye la revisión de la gestión del riesgo en la práctica;

8. Llevar a cabo revisiones sistemáticas de los servicios y la práctica, dirigida por los trabajadores sociales que han la experiencia del campo, y proporcionar información a los trabajadores sociales, incluidos los positivos comentarios sobre las prácticas eficaces y un apoyo adecuado, la formación y actuación en el respeto de los pobres como ética de la práctica;

9. Implementar políticas y procedimientos escritos para hacer frente a peligrosos, discriminatorios o el comportamiento y las prácticas de explotación y reducir al mínimo el riesgo de violencia, dejando en claro a los trabajadores sociales, los usuarios de servicios y cuidadores que la violencia, amenazas o abusos a los funcionarios no son aceptable;

10. Apoyo a los trabajadores de asistencia social que sufren un trauma o violencia en su trabajo;

Proyecto de Declaración de Política de Consulta - 10 de abril 2010

11 begin_of_the_skype_highlightingend_of_the_skype_highlighting. Proporcionar un entorno de trabajo físico que apoya la práctica eficaz, incluyendo las disposiciones adecuadas para entrevistar confidencial y almacenamiento de los confidenciales archivos

12. Asegúrese de que las tasas de salario u honorarios para el trabajo social son comparables con similares profesionales y reconocer la habilidad y las cualificaciones de los trabajadores sociales

13. Reconocer y trabajar con las organizaciones de trabajadores sociales, tales como profesionales asociaciones y sindicatos, con el fin de proteger y apoyar a los usuarios del servicio, para garantizar un entorno de trabajo adecuado y desarrollar y mantener la confianza pública

04 2010

Los códigos de prácticas para los trabajadores de atención social y de los empleadores, de 2002,

General de Atención Social del Consejo,

Londres, www.gsc.org.uk / códigos

ii FITS / AIETS declaración conjunta de principios éticos, de 2004, la FITS, Berna, www.ifsw.org/p38000324.html

iii Estándares globales para la educación y la formación de la profesión de trabajo social, de 2004, la FITS, Berna,

www.ifsw.org/en/p38000868.html

iv Política Internacional de Derechos Humanos, de 1996, la FITS, Berna, www.ifsw.org/p38000212.html

P. ej v Jones, David N, 2000, La gente necesita la gente: liberar el potencial de personas que trabajan en

servicios sociales, el Equipo de Revisión Conjunta, Comisión para la Auditoría, Londres

Consejo de Europa, 2001. Recomendaciones sobre el trabajo social, Rec (2001) 1, el Consejo de Europa,

Estrasburgo,

[https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=180283&BackColorInternet=FFB55](https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=180283&BackColorInternet=FFB55&BackColorIntranet=FFAC75)

y [BackColorLogged=FFAC75](https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=180283&BackColorInternet=FFB55)

Giffords, Elissa D., 2009, Un examen de compromiso organizacional y profesional

compromiso y la relación del ambiente de trabajo, de organización y los factores demográficos,

Revista de Trabajo Social, 9, 4, 386-404

IFSW General Meeting 2010 – Item 13.7

International Federation of Social Workers DRAFT POLICY STATEMENT FOR CONSULTATION RESPONSIBILITIES OF EMPLOYERS OF SOCIAL WORKERS TO CREATE AN EFFECTIVE AND ETHICAL WORKING ENVIRONMENT

Contact Person

David N Jones

President@ifsw.org

Draft Policy Statement For Consultation – 10 April 2010

2

International Federation of Social Workers

DRAFT POLICY STATEMENT FOR CONSULTATION

RESPONSIBILITIES OF EMPLOYERS OF SOCIAL WORKERS

TO CREATE AN EFFECTIVE AND ETHICAL WORKING ENVIRONMENT

1 INTRODUCTION

1.1 Most social work practice takes place as paid employment in organisations which are public sector (government), private sector or non-governmental/not-for-profit agencies. Social workers who are self-employed often undertake work under contract with one of these agencies. The ability of social workers to practice effectively and ethically is significantly influenced by the working environment created by employers in the agency where they work.

1.2 This policy statement sets out what employers need to do to create the working environment within which it is possible to do effective and ethical social work practice and to protect and promote the interests of service users and carers. It is recognised that the context for practice varies according to local circumstances but the core principles remain valid. These standards are also designed to assist employers to promote public trust and confidence in social work services.

1.3 Some regulators publish or make available guidance for employers and agencies about the appropriate working environment to enable social workers to meet regulatory requirements. This policy statement acknowledges in particular the code for employers published by the General Social Care Council (UK).

1.4 This statement of employer responsibilities for the working environment must be read alongside the IFSW/IASSW joint statement of ethical principlesⁱⁱ, the joint global standards for qualifications for the social work professionⁱⁱⁱ and the IFSW statement on human rights^{iv}.

2 PROCESS

2.1 This draft policy paper has not been distributed in advance for consultation. It is therefore presented for discussion and consultation.

2.2 The General Meeting has 3 options:

2.2.1 Discuss the paper and agree to undertake further work with a view to considering a final paper in 2012;

2.2.2 Discuss the paper and ask for further work to take account of comments and later consultation, giving authority to the Executive Committee to approve a final paper in 2011;

2.2.3 Discuss, amend and vote on the draft paper at this General Meeting in order to establish a clear policy for the Federation in 2010.

2.3 The Policy, Advocacy and Representation Commission would welcome guidance from the General Meeting about the arrangements to be adopted.

...../

Draft Policy Statement For Consultation – 10 April 2010

3

POLICY STATEMENT

1 To practice effectively and ethically, social workers need a working environment which upholds ethical practice and is committed to challenging poor and unethical practice. A positive working environment is created where the values and principles of managers and social workers are consistent with each other and mutually reinforcing. There is substantial evidence that the most effective social work services are provided in situations where employers understand the social work task and respect their employees.

2 To meet their responsibilities to provide social work services which are effective and ethical, employers should:

1. Implement written policies and procedures which enable and support social workers to practice ethically, as defined by agreed national ethical standards and the IFSW statement of ethical principles, and not to require them to do anything that would put at risk their ability to uphold such ethical standards;

2. Inform the public and service users and carers about these standards, policies and procedures and provide public information about how the public, service users and staff can raise concerns or make complaints about standards of practice;

3. Make sure people are suitable to enter the workforce, hold appropriate qualifications, provide references (including evidence that they are not a risk to service users) and that they understand their roles and responsibilities, including their ethical duties;

4. Provide opportunities for continuing professional development and further training (including induction, training and development opportunities) to enable social workers to strengthen and develop their skills and knowledge and adapt to changing circumstances;

5. Provide opportunities for social workers to be considered for the most senior positions within the agency, including the role of Director

6. Contribute to the provision of social work education and training, including effective practice learning and workplace assessment for student social workers;

7. Provide regular supervision and managerial support for social workers by people who have experience in social work practice, which includes review of the management of risk in practice;

8. Undertake systematic reviews of services and practice, lead by social workers who have experience of the field, and provide feedback to social workers, including positive comments about effective practice and appropriate support, training and action in respect of poor or unethical practice;

9. Implement written policies and procedures to deal with dangerous, discriminatory or exploitative behaviour and practice and to minimise the risk of violence, making it clear to social workers, service users and carers that violence, threats or abuse to staff are not acceptable;

10. Support social care workers who experience trauma or violence in their work;

Draft Policy Statement For Consultation – 10 April 2010

4

11. Provide a physical working environment which supports effective practice, including

appropriate arrangements for confidential interviewing and storage of confidential records

12. Ensure that rates of pay or fees for social work practice are comparable with similar professionals and recognise the skill and qualifications of social workers

13. Recognise and work with organisations of social workers, such as professional associations and trades unions, in order to protect and support service users, to ensure an appropriate working environment and to develop and sustain public confidence

April 2010

i Codes of practice for social care workers and employers, 2002, General Social Care Council, London, www.gsc.org.uk/codes

ii IFSW/IASSW joint statement of ethical principles, 2004, IFSW, Bern, www.ifsw.org/p38000324.html

iii Global standards for the education and training of the social work profession, 2004, IFSW, Bern, www.ifsw.org/en/p38000868.html

iv International Policy on Human Rights, 1996, IFSW, Bern, www.ifsw.org/p38000212.html

v E.g. Jones, David N, 2000, People need people: releasing the potential of people working in social services, Joint Review Team, Audit Commission, London

Council of Europe, 2001. Recommendations on social work, Rec(2001)1, Council of Europe, Strasbourg,

<https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=180283&BackColorInternet=9999CC&BackColorIntranet=FFB55&BackColorLogged=FFAC75>

Giffords, Elissa D., 2009, An examination of organizational commitment and professional commitment and the relationship to work environment, demographic and organizational factors, Journal of Social Work, 9, 4, 386-404