

# Ètica i deontologia per a professionals de la biblioteconomia i documentació

**Margarita PÉREZ PULIDO**

**Traducció: David BARRI**

**RESUM:** *Partint dels conceptes d'ètica i deontologia, es presenta una discussió sobre la dimensió ètica de la professió i la dimensió ètica de les organitzacions. Es diferencia entre principis, valors i obligacions com a components dels codis deontològics i s'estudien aquests com a representació última de les dimensions ètiques analitzades. Es concedeix importància a les associacions i col·legis professionals com a responsables de l'elaboració, difusió i pràctica dels codis deontològics de la professió, i a la cultura corporativa, com a component de la identitat corporativa de l'organització que sustenta la seva ideologia i defineix i transmet els valors compartits.*

**MOTS CLAU:** deontologia, codis deontològics, associacions professionals, professió bibliotecària.

## 1 INTRODUCCIÓ

Ens trobem en una època de densitat ètica pel fet que les normes ètiques s'estan convertint en el referent en les societats avançades. L'ètica com a indicador de l'acció: qüestions que, apel·lant a les lleis, es resolen malament i troben una solució millor si es canalitzen des de l'ètica –pel factor de consciència–, de manera que se situen per sobre de la llei –en un tret de coratge i futur–, en reformular normes en benefici dels altres i de la millora general. L'ètica que proposem és una ètica dialògica, definida per Adela Cortina<sup>1</sup> com a ètica de mínims, universal i de consens, ètica de principis generals presents en la *Declaració universal dels drets humans*. És el bé consensuat, dialogat entre tots, ja que el bé i les normes són dinàmics i canviants.

El poder de l'ètica, assumit per tothom, es troba representat en la deontologia, com a teoria del deure aplicat a una professió. Cortina enumera quins

**M. Pérez Pulido. Universidad de Extremadura. Facultad de Biblioteconomía y Documentación.** <marga@alcazaba.unex.es>

Article rebut el desembre de 2007.

1. A. Cortina, *Ética mínima: introducción a la filosofía práctica* (Madrid: Tecnos, 1994).

són els elements que conformen la dimensió ètica d'una professió: la finalitat de l'activitat, la formació del caràcter, l'activitat grupal, les bones pràctiques, els usuaris i la metodologia per a aconseguir un llenguatge comú. L'activitat professional adquireix sentit quan té una finalitat en si mateixa, el professional aprecia el bé de l'activitat i s'esforça per aconseguir-lo. El caràcter, com a manera de ser, es va forjant amb l'ajuda de l'ètica, i ajuda a prendre decisions bones i prudentes basades en la llibertat i la responsabilitat; decisions acceptades per tothom com a grup que reconeix la seva originalitat enfront de la societat i al qual ofereix un conjunt de bones pràctiques com a objectiu del bé de l'activitat perseguida. Aquestes bones pràctiques són el resultat d'un mètode comú, que reflecteix el caràcter de la professió i beneficia, finalment, la societat, l'usuari, en qualitat del servei prestat.<sup>2</sup>

Froehlich parla de la necessitat de determinar un conjunt de valors ètics específics de la nostra professió per aconseguir el que Kultgen anomena l'*ideal professional*, format per una manera de ser, unes accions i un conjunt de regles professionals consensuades.<sup>3</sup>

Algunes consideracions ètiques que afecten la societat de la informació, en el segle XXI, apareixen resumides per Capurro:<sup>4</sup> la mundialització –on hi veu un perill de colonialisme digital i proposa el programari lliure com una qüestió de justícia distributiva–, la privacitat i confidencialitat –que crea tensió entre confidència i control de distribució de la informació–, la regulació –o necessitat de sinergia entre les diferents interpretacions culturals de la llibertat d'expressió–, i l'accés universal –com a repte tècnic i ètic, en el multilingüisme, la preservació de l'herència cultural o la coordinació entre els diversos actors de la indústria del *hardware* i *software*. Aquestes consideracions porten alguns autors –como Orick, Britz o Langford<sup>5</sup> a plantejar dubtes sobre quins criteris determinen l'accés a certs tipus d'informació, a qui corres-

2. M. R. Buxarrais, «Conflictes ètics en la gestió de la informació [en línia]: una mirada des de la deontologia professional», *BID: textos universitaris de biblioteconomia i documentació*, núm. 13 (desembre 2004), p. 3-4, <<http://www.ub.es/bid/13buxarr.htm>> [Consulta: 12 setembre 2005].

3. T. Froehlich, *Professionalism and the information professions*. Documentació cedida per l'autor.

4. R. Capurro, «Ethical challenges of the information society in the 21st century». En: *International information and library review*, [núm.] 32 (2000), p. 257-276.

5. M. T. Orick, «The virtual library: changing roles and ethical challenges for librarians», *International information and library review*, [núm.] 32 (2000), p. 313-324. – J. J. Britz, «Access to information: ethical guidelines for meeting the challenges of the information age». En: L. J. Pourciau, *Ethics and electronic information in the twenty-first century* (West Lafayette (IN): Purdue University Press, 1999), p. 9-29. – D. Langford, «Beyond human control: some ethical implications today». En: L. J. Pourciau, *Ethics and electronic information in the twenty-first century* (West Lafayette (IN): Purdue University Press, 1999), p. 65-76.

pon la responsabilitat de l'emmagatzematge i conservació de la informació, quin tipus d'informació personal pot deixar de ser privada, la prioritat de l'accés per sobre de la propietat intel·lectual, o la necessitat de formació contínua i l'adaptació a un canvi de comportament.

Froehlich, per la seva banda, enumera algunes de les qüestions que, en l'actualitat, ens afecten com a professionals des del punt de vista ètic:<sup>6</sup> les referides a la privacitat –en la recollida d'informació sobre els individus, l'accés a dades de registres de préstecs, direccions IP i llistes de distribució d'usuaris, qüestionaris en línia–; les referides a la llibertat intel·lectual, la selecció de materials, censura i filtres en Internet; les referides a l'accés a la informació, la desigualtat i discriminació entre països i persones, la propietat intel·lectual, les llicències, la reproducció per a la conservació; les referides a l'impacte en el treball professional, els cercadors i discriminació de fonts i indexadors, el context real en detriment de les expectatives creades en l'usuari, la qualitat de la cerca, la formació d'usuaris; les referides a la professió –quant a les habilitats i competències per a exercir la professió–, la formació contínua, la publicació de treballs, la participació en associacions, la col·laboració en xarxes, el comportament en les llistes de distribució o l'ús del correu electrònic.

El discurs de la qualitat –tan present en l'actualitat en el nostre àmbit– pertany igualment al terreny ètic –en allò que fa referència a l'actitud amb què s'executen les funcions encarregades per la societat a una professió a la qual cal exigir determinats comportaments–, i a l'àmbit organitzatiu, en el qual l'eficàcia i efectivitat s'assenten sobre un caràcter o integritat que deriva del treball i la comunicació com a mitjà per a obtenir el bé comú.

## 2 LA DIMENSÍO ÈTICA DE LA PROFESSIÓ

La dimensió ètica de la professió resulta necessària per a entendre les relacions de la professió com a grup, amb la societat, amb l'organització i entre els professionals com a individus. Frankel<sup>7</sup> defineix la professió com una comunitat moral quan els seus membres es distingeixen, com a individus i com a grup, per unes fites, unes creences i uns valors que comparteixen i marquen les re-

6. T. Froehlich, «Las preocupaciones éticas de los profesionales de la información acerca de internet», *Educación y biblioteca*, n° 106 (noviembre 1999), p. 61-70.

7. M. Frankel, «Professional codes: why, how, and with what impact?», *Journal of business ethics*, [núm.] 8 (1989), p. 109-115.

lacions entre ells mateixos i amb els altres. La professió es transforma en un gran marc de referència, en el qual aquests valors i creences defineixen una conducta que serveix com a pràctica individual per a aquells qui en formen part, ja que la professió neix i es desenvolupa socialment a través del comportament individual dels seus membres.

El principi d'autonomia reforça la dimensió moral d'una professió. Parteix de l'autonomia individual, com a actitud autocontroladora de decidir per si mateix en cada situació, lliure de manipulacions i influències –entesa com un privilegi de garantia social, no com un dret de la professió. En aquest sentit, podem parlar d'una autonomia professional fonamentada en una persona com a finalitat en si mateixa, però amb un ineludible compromís amb els altres. L'autonomia personal correspon a l'àmbit de la vida privada, mentre que l'autonomia responsable correspon a l'àmbit de la vida pública, atès que ser responsable significa haver de donar respostes a un mateix i als altres.<sup>8</sup>

El principi de responsabilitat sustenta el principi d'autonomia per la seva doble dimensió: personal –com a ésser individual– i social –com a ésser amb vocació comunitària. Frankel<sup>9</sup> recorda que la dimensió moral d'una professió pertany al col·lectiu i l'excessiu èmfasi en l'individual no pot fer oblidar la importància de l'estructura social que manté l'individu conscient del seu comportament, propicia una correcta transmissió de les normes i estableix una correcta relació amb els usuaris. La professió, com a grup, pren força, visibilitat, estabilitat, durada en el temps i responsabilitat moral col·lectiva de forma independent de la postura ètica de cadascun dels seus membres, ja que la responsabilitat ètica d'una professió està qualificada pels seus valors i deures.

Als principis d'autonomia i responsabilitat, hi hem d'afegir el concepte de consciència professional, com a característica de la dimensió ètica de la professió. Definim consciència com la propietat que té l'esperit humà d'aplicar judicis normatius espontanis i immediats sobre el valor de certs actes individuals determinats. En opinió de Vázquez Fernández,<sup>10</sup> la consciència psicològica i la consciència moral pertanyen a la dimensió individual d'una persona. Per la consciència psicològica, som amos dels nostres actes, i, a través de la consciència moral, establim la voluntat de distingir entre el bé i el mal, fruit de l'educació i l'aprenentatge al llarg de la nostra vida, a partir del coneixement dels principis i valors morals, l'aplicació d'aquests en una acció en

8. F. Vázquez Fernández, *Ètica y deontología de la información* (Madrid: Paraninfo, 1991), p. 127.

9. M. Frankel, *op. cit.*, p. 36.

10. F. Vázquez Fernández, *op. cit.*, p. 135-137.

una situació concreta i la decisió de la voluntat d'acceptar o refusar l'acció. La consciència professional, en canvi, correspon a l'àmbit de les relacions interpersonals, i aquest autor la defineix com:

«una dimensión esencial de la conciencia individual que se manifiesta en un comportamiento social responsable acerca de los deberes específicos de una profesión, después de haber internalizado, asumido y personalizado un código ético, mediante un proceso de socialización, y de poseer una madurez y equilibrio personal suficientes para estudiar, aplicar y resolver problemas profesionales con la mejor competencia y rectitud posibles».<sup>11</sup>

El mateix concepte de consciència professional porta Parsons<sup>12</sup> a establir una definició de professió com a conjunt d'ocupacions per les quals les persones exerceixen, com a professionals, unes funcions valorades per la societat per tal de mantenir-ne la tradició cultural. Una persona es forma en aquesta tradició cultural a través d'un procés educatiu formalment organitzat, la qual cosa el capacita exclusivament per a exercir, desenvolupar i millorar aquesta professió, i el converteix en un especialista tècnic. Afegeix, com a component essencial de la professió, el desinterès, a través del qual un professional mai busca un benefici personal, sinó que, com a objectiu fonamental, es proposa prestar un servei a un usuari o client, o a valors impersonals, com ara, el progrés de la ciència.<sup>13</sup>

El principi d'utilitat –allò que convé– marca el desenvolupament de la deontologia com a ciència de la conducta aplicada a una professió. Bentham –a qui devem la concepció del terme i bona part del corpus teòric d'aquesta ciència– entén la deontologia com una ètica de deures pragmàtics, fonamentada en l'interès per fer allò que el deure imposa, no en l'obligatorietat de fer-ho, i sustentada en un model de comportament humà que consisteix en enfortir els vincles amb els altres, base de les normes deontològiques. Vázquez Fernández<sup>14</sup> fa una valoració de les normes deontològiques que apareixen en Bentham aportant tres característiques peculiars: pertanyen a una ètica aplicada i social, són concretes i sorgeixen com a regles de conducta social, i tenen per objecte la felicitat de la humanitat, de cadascú en particular i de tots els homes en general.

11. *Ibídem*, p. 147.

12. T. Parsons, *Ensayos de teoría sociológica*, p. 321. Citat per: F. Vázquez Fernández, *op. cit.*, p. 149-150.

13. *Ibídem*, p. 35.

14. F. Vázquez Fernández, *op. cit.*, p. 123.

Així doncs, la deontologia pot considerar-se com un conjunt de deures mínimament exigibles a una professió. En opinió de Desantes,<sup>15</sup> un conjunt sistemàtic de normes mínimes que un grup professional estableix, i reflecteix la concepció ètica, comuna o majoritària dels seus membres, d'acord amb el seu entorn social.

Tanmateix, Desantes atorga a les normes deontològiques un menor grau de positivització, en no estar regides per una sanció estatal. Aquesta afirmació fa que ens plantegem la relació que existeix entre ètica i dret. L'ètic i el jurídic es troben ineludiblement units, tot i que, tradicionalment, això constitueix un element de discussió i, en la pràctica, existeixen conflictes continus entre ambdós conceptes. Filòsofs com Kant, Fichte, Messner, Del Vecchio, o el mateix Bentham s'han ocupat d'establir una clara distinció entre tots dos. D'aquesta manera, diuen que les normes ètiques emanen de la consciència individual i responen al que Kant denomina imperatiu categòric, o llei interna de la persona, amb voluntat per a actuar complint el deure pel deure; mentre que les normes jurídiques sorgeixen sobre lleis externes i no obliguen en consciència, sinó que s'imposen. L'ètica ordena complir un deure, però depèn de la nostra llibertat exercitar els nostres deures; posa en acció la llibertat individual, mentre que la llei jurídica és una imposició externa aliena a la nostra llibertat i suposa una obligatorietat socialitzada. El dret compta amb normes precises i ben definides; l'ètica, amb normes difuses i indicatives. El dret es basa en recursos legals per a imposar un ordre social; l'ètica, en canvi, es basa en l'actitud personal i convicció de consciència individual. El dret s'imposa per la força; l'ètica s'imposa per convicció. Ambdós –ètica i dret– contenen regles obligatòries i sancionadores, però les sancions ètiques són difuses o no reglamentades.

Bentham situa la deontologia en l'àmbit de l'ètica i no pas en l'àmbit del dret, ja que es basa en la lliure acció de la persona i no està reglada jurídicament. És el que Vázquez Fernández denomina actitud humanista enfront d'una actitud legalista, que fa els codis de l'ètica ser portadors d'uns principis il·luminadors de conducta, promotors de normes i actituds personals que perfeccionen la llibertat i creen responsabilitat, enfront del legalisme, de caràcter autoritari, promotor de normes extrapersonals:

«la actitud humanista, que debe inspirar las normas deontológicas, planifica el sentido del quehacer profesional y lo convierte en socialmente comprometido. La actitud legalista, en cambio, somete al profesional al rigor de las leyes coactivas y a controles externos preestablecidos, que suprimen las iniciativas personales».<sup>16</sup>

15. J. M. Desantes Guanter, *El autocontrol en la actividad informativa* (Madrid: EDICUSA, 1973).

16. F. Vázquez Fernández, *op. cit.*, p. 128.

Nogensmenys, el mateix Vázquez considera la deontologia una disciplina pont entre l'ètica i el dret, i adjudica al deontològic un àmbit eticojurídic. Enfront de les normes disciplinàries del dret, hi ha les normes orientatives de conducta individual de l'ètica; i les normes deontològiques, al seu parer, enllacen el disciplinari amb l'orientatiu de la conducta, i transporten, al pla professional, els continguts fronterers entre l'ètic personalitzat i el jurídic transpersonalitzat. Aquest caràcter particular de simbiosi entre el personal i el transpersonal es fa present en l'estructuració dels codis deontològics de les professions.<sup>17</sup>

### 3 PRINCIPIS, VALORS I OBLIGACIONS

Els principis, valors i obligacions són elements definitoris dels codis deontològics. Un principi constitueix un nivell mínim d'exigència d'alguna dimensió moral, és de caràcter general i el podem trobar en documents d'essència ètica, que suposen manifestos o declaracions d'intencions. El millor exemple, el podem trobar en la *Declaració universal dels drets humans*, declaració de principis bàsics de drets humans i llibertats, que serveix d'ideal comú per a tots els pobles i nacions, de gran valor moral, tot i que, també, polític, i per a alguns autors, jurídic, com a normes de dret consuetudinari; però en el qual, fonamentalment, s'exposen principis ètics comuns aplicables a la societat.<sup>18</sup> L'*informe Nolan*<sup>19</sup> pot constituir un altre document de referència. Elaborat al Regne Unit en 1995 per un comitè d'experts, estableix els principis bàsics sobre els quals s'han de basar les normes de conducta de la vida pública: altruisme –per sobre del benefici propi–, integritat –no mantenir obligacions amb tercers–, objectivitat –en l'exercici de serveis–, responsabilitat en les accions i decisions, transparència, honestedat i autonomia.

En un context més específic, Froehlich<sup>20</sup> enumera una sèrie de principis, que apareixen reflectits en els codis d'ètica dels bibliotecaris: el principi d'autonomia, justícia, harmonia social, protecció enfront del dany, respon-

17. *Ibidem*, p. 111.

18. J. Oráa; F. Gómez Isa, *La Declaración universal de los derechos humanos* (Bilbao: Universidad de Deusto, 1988).

19. Nolan, Lord, «Lección inaugural». En: *Jornadas sobre ética pública* (Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública, 1997), p. 32.

20. T. Froehlich, «Un marco general para pensar acerca de las cuestiones éticas en bibliotecas y centros de información», *Educación y biblioteca*, 99 (1999), p. 46-49.

sabilitat social, confiança en l'organització, els professionals i el públic. Subratlla dos principis fonamentals relacionats amb la nostra professió: la responsabilitat social —o el que és necessari per a construir una societat millor— i la utilitat social —o el que és beneficiós per a un major nombre de persones. Amb tot, en la seva opinió, aquests principis poden entrar en conflicte davant d'una decisió ètica —com en el cas d'un procés d'adquisició d'obres d'una biblioteca—, quan el bibliotecari ha de decidir entre el principi d'utilitat social —o adquirir obres que beneficiïn un major nombre d'usuaris— i el de responsabilitat social —o adquirir obres que representin tots els punts de vista—, tot i que part de la col·lecció d'aquesta biblioteca sigui utilitzada només per una minoria.

Els principis ètics comuns són els fonaments dels valors. Aquests es defineixen com idees abstractes que ajuden a conèixer el que és bo, desitjable, per a un individu o grup, i, en ser aplicats a una professió, n'adquireixen l'especificitat. Els valors són síntesi dels principis, models suprems, guies d'acció, portadors de força normativa, que es creen i es construeixen com a resultat d'un procés d'anàlisi i valoració d'experiències socials i d'acords humans. Es caracteritzen, no obstant, per la seva relativitat, ja que romanen, es perfeccionen, perden vigència o desapareixen. D'igual manera, són relatius quant a l'espai i el temps. Finks<sup>21</sup> afirma que representen un nivell de creences en el sistema sustentat per activitats i opinions, influenciat pel temps i les circumstàncies. Per la seva part, Kirk i Poston-Anderson<sup>22</sup> adverteixen de la dificultat d'establir una definició clara de valor i la seva relació amb altres conceptes, com actitud, necessitat, interès, preferència, motius, estil de vida o benestar.

Des del punt de vista deontològic, podem definir els valors com un conjunt de bons hàbits, esquema d'actituds dominants, als quals una professió es compromet i declara en un codi.<sup>23</sup> Des dels anys vuitanta, diferents autors han mirat de definir aquest conjunt de valors per a la nostra professió. Finks,<sup>24</sup> a principi dels anys vuitanta, estableix una relació de valors abstractes que classifica en humanístics (respecte a l'individu i a la condició humana), idealistes (honestedat, justícia, veritat), conservadors (dignitat, normes, preservació, diferència amb l'autoritat) i estètics (apreciació de la bellesa, origina-

21. L. W. Finks, «Values without shame», *American libraries*, 20 (april 1984), p. 352-356.

22. J. Kirk; B. Poston-Anderson, «Life values of library and information students and faculty», *Education for information*, vol. 10, n. 1 (1992), p. 4.

23. A. Gómez-Pantoja Fernández-Salguero, «Bases teóricas para el desarrollo de un código de ética para la profesión bibliotecaria», *Boletín de ANABAD*, LI (2001), n° 3, p. 27

24. L. W. Finks, *op. cit.*, p. 352.



litat, desaprovació del banal i vulgar). Hauptman,<sup>25</sup> en 1988, considera valors essencials de la professió: la professionalitat, l'accés a la informació, la censura i d'altres relacionats amb la prestació de serveis. Froehlich,<sup>26</sup> en 1997, proposa, a més, la llibertat intel·lectual i els drets d'autor, la qualitat de serveis i la privacitat i confidencialitat. Gorman,<sup>27</sup> en 2000, hi afegeix l'alfabetització informacional (*literacy*) i l'aprenentatge o formació.

Hisle,<sup>28</sup> i Symons i Stoffle<sup>29</sup> estableixen una relació de valors professionals que són acceptats en l'actualitat: llibertat intel·lectual, accés a la informació, privacitat i confidencialitat, drets d'autor i propietat intel·lectual, preservació de l'herència cultural, alfabetització informacional, qualitat de serveis, aprenentatge professional, professionalitat, cooperació i lleialtat a la institució. Alguns d'aquests valors són atemporals –tradicionals de la professió–, alguns es consideren nous –com a resultat del nou context social i cultural de la professió–, i altres adquireixen una revaloració en aquest nou context. Des d'aquest punt de vista, la relació de valors específics de la nostra professió obeiria a una triple tipologia: *valors tradicionals* –aquells que són atemporals i es mantenen inalterables amb els canvis (llibertat intel·lectual, professionalitat, lleialtat a la institució)–; *valors emergents* –com a resultat de nous entorns de treball, jurídics o d'ús de la informació (cooperació, formació contínua, propietat intel·lectual, alfabetització informacional)–, i *valors redefinites* –valors tradicionals que evolucionen en el seu concepte i adquireixen importància en la nova situació social i professional (accés a la informació, servei a l'usuari, preservació, privacitat i confidencialitat).

Els estudis de valors han estat tractats tipològicament per diferents autors, però també des de la perspectiva de les condicions geogràfiques i socioeconòmiques d'un país, el tipus d'institució en què s'exerceix l'activitat o la diferència d'estatus estudiant-professional, i confirmen que existeixen certes diferències en la consideració dels valors professionals, independentment de la seva acceptació universal, en estar influïts per aquests condicionants. Els primers estudis que es realitzen en aquest sentit són els de Yerkey,<sup>30</sup> en 1979,

25. R. Hauptman, *Ethical challenges in librarianship* (Phoenix, AZ: Oryx, 1988).

26. T. Froehlich, *Survey and analysis of the major ethical and legal issues facing library and information services* (Munich: Saur, 1997).

27. M. Gorman, *Our enduring values: librarianship in the 21st century* (Chicago: American Library Association, 2000).

28. W. L. Hisle, «Values for the electronic age: crossroads of profession», *College and research libraries news*, 59.7 (1998), p. 504-505.

29. A. K. Symons; C. J. Stoffle, «When values conflict», *American libraries*, vol. 29, n. 5 (1998), p. 56-58.

30. A. N. Yerkey, «Values of library school students, faculty, and librarians: premises for understanding», *Journal of education for librarianship*, 21 (1998), p. 122-134.

als Estats Units, i Kirk i Poston-Anderson,<sup>31</sup> en 1988, a Austràlia, per detectar l'existència de diferències i semblances en l'acceptació de valors entre professors, alumnes i professionals. Branch,<sup>32</sup> en 1998, realitza una enquesta de valors a bibliotecaris universitaris a Amèrica del Nord per tal de detectar-ne els més importants i prioritaris en aquest entorn de treball, i arriba a la conclusió que són, per ordre de prioritat: la qualitat de servei, la llibertat intel·lectual i la preservació de l'herència cultural. Dole i Hurych,<sup>33</sup> en 1998, realitzen un estudi similar entre estudiants i professionals de les universitats americanes d'Illinois i Nova York, i, en aquest cas, són la qualitat de servei i la llibertat intel·lectual els valors acceptats habitualment –per aquest ordre de preferència–; els professionals situen en tercer lloc l'accés a la informació, i els estudiants, la preservació de l'herència cultural. Dole, Hurych i Koehler,<sup>34</sup> en 2000, fan aquesta anàlisi de professionals d'Amèrica del Nord i els països de la Commonwealth, i estableixen, per a tots dos àmbits, la preferència per la qualitat de servei, l'accés a la informació i la llibertat intel·lectual. Aquests mateixos autors,<sup>35</sup> en 2001, investiguen les diferències entre professionals que exerceixen la seva activitat a Amèrica del Nord i Rússia, i arriben a la conclusió que la prioritat en l'acceptació i grau d'importància concedida als valors variava sensiblement, ja que per als professionals americans tenia més importància la qualitat del servei per sobre de l'accés a la informació i la llibertat intel·lectual, mentre que els professionals russos concedien més importància a la preservació, l'accés i, finalment, la qualitat del servei. L'estudi de Horvat,<sup>36</sup> en 2003, estableix la importància i prioritat de valors entre els bibliotecaris croates que treballaven en diferents institucions, i relaciona els valors obtinguts amb la seva presència en el codi d'ètica de Croàcia.

Finalment, l'estudi de Cancho Castellano i altres,<sup>37</sup> realitzat en 2004 entre els bibliotecaris d'Espanya i Amèrica Llatina que exercien en diferents tipus

31. J. Kirk; B. Poston-Anderson, «Life values of library and information students and faculty», *Education for information*, 10 (1992), p. 3-15.

32. A. Branch, «Librarians value service most», *College and research libraries news*, 59.3 (1998), p. 176-177.

33. W. V. Dole; J. M. Hurych, «Values for librarians in the information age», *Journal of information ethics* (fall 2001), p. 38-50.

34. W. V. Dole; J. M. Hurych; W. Koehler, «Values for librarians in the information age: an expanded examination», *Library management*, 21.6 (2000), p. 285-297.

35. W. Koehler; J. M. Hurych; W. V. Dole, «Libraries and ethical values in a cross national and cross disciplinary context» [en línia]. <[http://ellib.gpntb.ru/doc/7/d7\\_8.htm](http://ellib.gpntb.ru/doc/7/d7_8.htm)> [Consulta: 26 maig 2006]

36. C. Horvat, «Professional values revisited: the case of Croatia». En: IFLA Conference (69a: 2003: Berlin), 089-E, 11 p.

37. F. Cancho Castellano; *et al.*, «Estudio de valores éticos aplicados a profesionales de la información en España y América Latina [en línia]». En: Foro Social de Información, Documentación y Bibliotecas (2004: Buenos Aires). <<http://www.inforosocial.org/>> [Consulta: 26 agost 2006].

d'institucions, demostra que, en aquest àmbit, es concedeix la mateixa importància a valors que són reconeguts en igual grau per la resta de la professió en altres àmbits internacionals, tot i que es produeixen certes diferències quant a l'ordre d'elecció, tipus de centre on s'exerceix l'activitat o àmbit geogràfic. En general, apareix com a valor prioritari per a tots l'accés a la informació, però, mentre que a Espanya es prioritzen la llibertat intel·lectual i la qualitat de servei, a Amèrica Llatina, ho són la professionalitat i la privacitat, respectivament.

El valor suposa una aplicació concreta i es caracteritza pel fet de ser portador de força normativa; d'aquesta manera, un valor que emana d'un principi es posa en pràctica per mitjà d'un enunciat concret o norma que, aplicada en un entorn professional, es converteix en una obligació per a tots aquells que exerceixen aquella professió. Així, un codi deontològic mostra la relació que s'estableix entre aquests tres elements: principi, valor i obligació. Vegem-ne uns exemples. Basant-nos en el principi d'autonomia –principi ètic bàsic, reconegut per la *Declaració universal dels drets humans*–, considerem un valor dels professionals la privacitat i confidencialitat, en el sentit de protegir el dret de l'usuari que les dades i accions que s'efectuen en el transcurs d'un procés de cerca i resolució de consulta o de préstec, siguin confidencials. Això obliga el professional a guardar secret sobre les dades personals que recull de l'usuari –independentment que estiguin protegides per la llei–, i a no revelar cap informació sobre el motiu de la seva visita i els resultats obtinguts, a l'igual com succeeix amb els préstecs gestionats. D'aquesta manera, el principi «respecta l'autonomia pròpia i aliena», es manifesta en el valor «protecció de la privacitat i confidencialitat», i es transforma en l'obligació que apareix en un codi deontològic: «los bibliotecarios y documentalistas deben respetar el derecho a la intimidad de sus clientes y la confidencialidad de la relación entre la biblioteca y el cliente» (codi de la Hong Kong Library Association),<sup>38</sup> o, també, «les dades personals o d'ús dels serveis prestats són sotmeses al secret professional. En aquest sentit, es prendran les mesures necessàries per garantir la protecció i confidencialitat d'aquestes informacions. Les dades personals només podran ser difoses en el cas que la persona afectada ho autoritzi expressament o en els supòsits marcats per la llei» (*Codi del Col·legi Oficial de Bibliotecaris-Documentalistes de Catalunya*).<sup>39</sup>

38. Hi ha una àmplia relació de codis deontològics traduïts a l'espanyol en: *Boletín de la ANABAD*, LI, n. 3 (2001). Tots els mencionats en aquest treball es troben en aquesta publicació.

39. Codi deontològic del Col·legi Oficial de Bibliotecaris-Documentalistes de Catalunya. *Codi deontològic del Col·legi Oficial de Bibliotecaris-Documentalistes de Catalunya* [en línia]. <[http://www.cobdc.org/collegi/codi\\_deontologic.html](http://www.cobdc.org/collegi/codi_deontologic.html)> [Consulta: 30 octubre 2006].

En un segon exemple, d'acord amb el principi de justícia i imparcialitat –present en la *Declaració universal dels drets humans*–, argumentem que, si respectem les persones, hem de ser justos i imparcials amb elles. El valor del professional es troba a possibilitar l'accés a qualsevol material segons els interessos dels usuaris sense donar lloc a cap tipus de discriminació. Per a això, el professional té l'obligació de desenvolupar col·leccions equilibrades i oposar-se a qualsevol temptativa de censura. En aquest cas, el principi «justícia i imparcialitat» es manifesta en el valor «llibertat intel·lectual», i es transforma en l'obligació «el bibliotecario deberá ser objetivo en la selección de la colección y tratar de que en ella estén representados variadas tendencias y puntos de vista» (codi del Colegio de Bibliotecarios de Chile), o, també, «deberá oponerse a toda tentación dirigida a limitar el derecho del individuo a la información» (codi de la Corporation des bibliothécaires professionnels du Québec).

#### 4 ELS CODIS DEONTOLÒGICS

Realitzant una petita síntesi de l'exposat fins al moment, en un codi deontològic hi ha de ser present l'ètica humanística, per tal d'oferir ideals de comportament individual i de comportament social responsable dels deures específics d'una professió. Ha de respondre a un model allunyat del jurídic, tot i que hem reconegut la dimensió eticojurídica dels codis d'acord amb els elements diferenciadors analitzats anteriorment entre ètica i dret. Hi ha de ser present la relació entre principi, valor i obligació, i ha de reflectir les obligacions dels professionals amb ells mateixos, amb la societat, amb els altres professionals i amb l'usuari o client.<sup>40</sup>

Frankel<sup>41</sup> estableix tres tipus de codis deontològics –tot i que reconeix que, en la pràctica, se sol donar una confluència de diversos tipus en un de sol, que anomenem, habitualment, codi mixt. Quant al seu criteri, un codi deontològic pot ser *aspiracional*, si es limita a proporcionar un entorn en què els individus són lliures de ser ètics, perquè se'n presumeix la disposició ètica, i consisteix en una simple enumeració de valors sense regles, desenvolupament ni explicacions. El codi de l'American Library Association (ALA) constitueix un clar exemple d'aquest tipus de codi, i es considera el primer codi deontològic –revisat ja en diverses ocasions (la darrera, en 1995)– d'enorme in-

40. T. Froehlich, «Un marco general para pensar acerca de las cuestiones éticas en bibliotecas y centros de información», *Educación y biblioteca*, 99 (1999), p. 49-50.

41. M. Frankel, *op. cit.*, p. 36-38.

fluència en països de l'àmbit angloamericà i, fins i tot, de l'àmbit anglosaxó. També podem trobar aquest tipus de codis en els elaborats pels nous estats europeus emergents –com Estònia o Lituània– consistents en una simple –per bé que ben relacionada– enumeració d'obligacions sense desenvolupament formatiu ni informatiu. Wiegand<sup>42</sup> –referint-se, en concret, al codi de l'ALA– critica l'absència d'especificitat que caracteritza aquest tipus de codis i opina que els enunciats aspiracionals han de ser concretats en manuals de pràctica amb la finalitat d'oferir respostes ètiques a situacions concretes.

Un segon tipus de codi és l'*educacional*, el qual tracta d'oferir un coneixement dels deures de la professió i la seva comprensió a través de comentaris, interpretacions o exemples. Podem considerar que el codi de la Corporation des bibliothécaires professionnels du Québec és l'exemple més representatiu d'aquest tipus, estructurat en diferents apartats d'acord amb els deures establerts amb la societat, els usuaris, la institució a la qual pertanyen i la professió. Altres codis es troben redactats en funció dels valors seleccionats i els deures que emanen de la seva aplicació, com és el cas del *Código de ética para os profissionais da informação em Portugal*.

El tercer tipus de codi és el *regulatori*, compost per una relació de deures basats en la norma, en unes regles que són les encarregades de resoldre la decisió ètica davant d'un conflicte. Descriuen un comportament que es troba sota la supervisió d'un comitè disciplinari, com és el cas del codi britànic del Chartered Institute of Library and Information Professionals (CILIP),<sup>43</sup> o acostumen a aparèixer en una estructura articulada amb un apartat de sancions, com en el cas del codi d'ètica dels bibliotecaris de Brasil. Malgrat que el model educacional sigui, potser, el més recomanable, els tipus més freqüents són els aspiracionals i regulatoris, o una combinació d'ambdós, d'acord amb l'estudi realitzat per Koehler i Pemberton.<sup>44</sup>

Tal com hem vist amb anterioritat que succeïa amb l'acceptació i prioritat de valors, en els codis deontològics s'aprecien diferències en la seva organització d'acord amb l'àmbit polític, socioeconòmic o cultural en el qual es produeixen. Shachaf<sup>45</sup> parla del major o menor grau de restricció en funció

42. S. A. Wiegand, «Reality bites: the collision of rhetoric, rights, and reality and the Library bill of rights», *Library trends*, 45, 1, p. 84.

43. Chartered Institute of Library and Information Professionals. <<http://www.cilip.org.uk>> [Consulta: 16 març 2006].

44. W. Koehler; M. A. Pemberton, «A search for core values: towards a model code of ethics for information professionals», *Journal of information ethics* (spring 2000), p. 26-54.

45. P. Shachaf, «A global perspective on library association codes of ethics», *Library and information science research*, 27 (2005), p. 513-533.

del nivell de tolerància exercida en un país, cosa que porta els codis a ser més o menys ambigus, o a organitzar el contingut relacionat amb responsabilitats socials en països caracteritzats pel seu major o menor grau d'individualisme, cosa que fa que s'emfasitzin les necessitats com a grup o les de caràcter individual; o estar més o menys allunyats del poder dels seus mandatariis, cosa que reflecteix el grau de relacions amb la societat o implica la creació de seccions del codi específiques a tal efecte. Alguns codis deontològics dels professionals,<sup>46</sup> tenen molt present la filosofia oriental en la seva redacció –com el de Japó–, o el sistema polític dominant en el país –com el de Corea–, o els processos de censura tradicionalment viscuts –com el de Jamaica–, o emfasitzen la tradició cultural –en la preservació de l'herència cultural en el codi italià–, o en el respecte a les minories –com en els codis dels nous estats europeus emergents en els anys noranta del segle passat. Altres es caracteritzen per emfasitzar el reconeixement a l'autoritat suprema –com els codis de Filipines i Singapur, que basen el comportament ètic en una estructura de relacions amb la societat i l'estat, fonamentalment.

Estem fent referència –en la majoria dels casos– a codis deontològics dels bibliotecaris i documentalistes, però no hem d'oblidar els arxivers o els gestors de la informació, per la qual cosa, farem un comentari sobre els seus codis deontològics. No podem dir res de nou de tipologia o estructura, ja que és semblant, però sí dels valors que s'hi troben presents o que apareixen emfasitzats com a element diferenciador dels altres professionals. En el cas dels arxivers, malgrat que el codi deontològic del Consejo Internacional de Archivos (CIA)<sup>47</sup> és l'acceptat habitualment, hi ha diferents associacions o institucions que n'han desenvolupat un de propi, com és el cas de l'Associació d'Arxivers de Catalunya.<sup>48</sup> En aquests codis apareixen, com a valors compartits amb els bibliotecaris: l'accés sense discriminació, la privacitat i confidencialitat, i la professionalitat. Amb tot, com a valors específics propis de la professió d'arxiver, es considera: dur a terme accions d'acord amb les pràctiques arxivístiques, no actuar en benefici propi davant d'una taxació o adquisició de documents, o en l'ús de l'arxiu per a la investigació, o s'emfasitza l'obligació de preservació, conservació i custòdia dels documents. Per altra banda, si analitzem el codi deontològic de l'European Council of Information Associations (ECIA),<sup>49</sup> veiem

46. M. Pérez Pulido, «Códigos de ética de los bibliotecarios y otros profesionales de la información: comentario y análisis comparativo», *Boletín de la ANABAD*, LI, n. 3 (2001), p. 37-57.

47. Consejo Internacional de Archivos. <<http://www.ica.org>> [Consulta: 16 març 2006].

48. Associació d'Arxivers de Catalunya, *Código deontológico de los archiveros catalanes* [en línia]. <[http://www.arxivers.com/esp/codi\\_deontologic.pdf](http://www.arxivers.com/esp/codi_deontologic.pdf)> [Consulta: 10 octubre 2006].

49. Es troba traduït en el número monogràfic de l'ANABAD abans esmentat.

com hi apareixen valors comuns, privacitat i confidencialitat, qualitat del servei al client, propietat intel·lectual o professionalitat. No obstant això, trobem els elements diferenciadors en les funcions establertes pel mitjancer en un entorn comercial, les relacions amb l'empresa, els clients, l'empresa subministradora de serveis i el professional independent, o en l'ús lícit de la publicitat.

Són les associacions i col·legis professionals els qui inicien un procés d'institucionalització per a l'elaboració i difusió d'un codi deontològic; procés que –en opinió de Frankel<sup>50</sup> suposa una fase d'autocrítica, codificació, redefinició de la professió i de les seves responsabilitats, i un període de maduració i aprenentatge de tots els membres de la professió. Un cop iniciat el procés d'elaboració d'un codi deontològic, cal tenir en compte qüestions importants com ara l'elecció de valors professionals no dissociats dels valors socials, l'experiència de tots els membres i l'adaptació del codi a tots els contextos professionals, o la fugida de desequilibris provocats per grups d'interès dins de la professió.

## 5 LA DIMENSÍO ÈTICA DE L'ORGANITZACIÓ

Els elements que Froehlich atribuïa a Kultgen en la seva concepció de l'ideal professional –una manera de ser, els valors, les accions i un conjunt de normes consensuades– podrien ser considerats de nou per tal d'argumentar la dimensió ètica de l'organització. En un context organitzatiu, l'essència, la manera de ser, la constitueix la identitat corporativa que recopila tots aquells atributs de l'organització que la identifiquen com a única i la diferencien de les altres, i la projecta a l'exterior a través de la seva imatge externa. Villafañe<sup>51</sup> parla de tres atributs fonamentals que construeixen la identitat corporativa d'una organització: la història de l'organització –que reflecteix el passat de la institució, de caràcter immutable i permanent–, el projecte empresarial –dinàmic i canviant, format pels valors assumits per al desenvolupament productiu o *work values*,<sup>52</sup> els principis d'acció i les polítiques de gestió–, i la cultura corporativa –que uneix els elements immutable i dinàmic en una forma de comportament concret, basat en els valors compartits, els comportaments explícits o visibles i les presumpcions bàsiques o conviccions profundes que coven en el subconscient de les persones que formen part de l'organització. Altres atributs

50. M. Frankel, *op. cit.*, p. 113.

51. J. Villafañe, *La gestión profesional de la imagen corporativa* (Madrid: Pirámide, 2004), p. 19.

52. Nom que reben, en la terminologia anglosaxona, els valors compartits que es refereixen al comportament productiu o relacionat amb l'activitat professional.

fonamentals de la identitat corporativa són: la identitat social –o conjunt de característiques que defineixen l'organització com un organisme en un context socioeconòmic concret– i la missió i visió –part de l'estratègia organitzativa que ens diu el que l'organització vol ser i com aconseguir-ho.

Així doncs, la cultura corporativa –en opinió de Villafañe<sup>53</sup> seria un component de la identitat corporativa que construeix la identitat social de la organització, un instrument perquè els grups humans trobin un sentit a la seva activitat, i representi la natura humana en les seves manifestacions grupals, ja que la seva base es fonamenta en el factor humà, en els seus comportaments, actituds, ideologia compartida, formes de relacionar-se, i constitueixi trets d'identitat com una forma cultural diferenciada.

A partir de les idees desenvolupades per Schein o Garmendia,<sup>54</sup> podem incorporar altres elements que complementin aquesta definició de cultura corporativa. Schein defineix la cultura com un conjunt de presumpcions bàsiques suficientment influenciables com per a ser considerades vàlides i ensenyades així als nous membres com a manera correcta de percebre, pensar i actuar. Garmendia considera la cultura corporativa com la intersecció de tres concepcions en la relació cultura-organització: la cultura com a factor subsidiari de l'entorn que influeix en l'organització, la cultura com a factor d'adaptació a les tasques i activitats de la pròpia organització, i la cultura com a autoimatge o percepció personal que se'n té, identificada amb els valors compartits elegits per consens.

En conseqüència, podem pensar que la cultura corporativa neix i es desenvolupa arran de les relacions amb la societat, amb la pròpia organització i amb cadascuna de les persones que en formen part; que adquireix un contingut assumit per tothom i ha de ser transmès als seus membres, i la seva dimensió ètica, la trobem en els valors compartits (*work values* i altres valors) i en el conjunt de principis de comportament dins de l'organització que es transmeten als nous membres.

La incorporació a la vida quotidiana és el que va generant l'*ethos* de l'organització. Smith<sup>55</sup> afirma que poden existir diferents nivells d'ètica en una or-

53. J. Villafañe, *op. cit.*, p. 127.

54. E. H. Schein, *La cultura empresarial y el liderazgo: una visión dinámica* (Plaza y Janés, 1988), p. 23. J. A. Garmendia, *Desarrollo de la organización y cultura de empresa* (ESIC, 1990), p. 50 i següents. Citats per Villafañe a: J. Villafañe, *op. cit.*, p. 124.

55. M. M. Smith, *Making decisions in real-time and hard times*. En: Joseph M. Kizza (ed.), *Ethics in the computer age conference proceedings* (New York: Association for Computing Machinery, 1994), p. 156-160. Citat per Froehlich a: T. J. Froehlich, «Un marco general para pensar acerca de las cuestiones éticas en bibliotecas y en centros de información», *Educación y biblioteca*, 99 (1999), p. 52-53.



ganització, en funció del context i del seu nivell de disfunció. D'aquesta manera, podem parlar d'una *ètica ideal*, en la qual s'han de concentrar els ideals del professional o de l'organització. Tanmateix, en la pràctica diària, una persona pot identificar-se amb una *ètica de treball acceptable*, seguint una conducta professional o organitzativa, però incorrent en pràctiques no estrictament ètiques, tot i que acceptades per la generalitat dels treballadors. Per l'*ètica de la urgència*, el treball pot sentir-se amenaçat si no se segueixen certs comportaments inacceptables, i per l'*ètica subversiva*, un individu amenaçat pot estar temptat de realitzar qualsevol acció que el situï en una situació més favorable. Finalment, l'*ètica de la supervivència* obliga, de vegades, a fer el que sigui necessari per mantenir el lloc de treball. L'existència d'aquestes diferents situacions ètiques en les organitzacions no significa que no pugui adquirir una dimensió ètica adequada, sinó, en opinió de l'autora, posa en evidència la dificultat i complexitat de les situacions ètiques en una organització.

La cultura corporativa eficaç tradueix els valors a comportaments individuals dels seus membres, cosa que s'aconsegueix quan els treballadors comparteixen una filosofia de gestió i un conjunt de valors, i ho demostren en les seves pràctiques de treball. D'aquí que existeixin uns factors determinants en el desenvolupament de la cultura corporativa. Així, de la *densitat cultural* depèn que la cultura corporativa de l'organització sigui una cultura forta o dèbil; o la *cohesió cultural* fa que una cultura sigui concentrada, si els valors són compartits per tots els grups i nivells, o fragmentada, si només es comparteixen per determinats grups o en diferents nivells jeràrquics. En el cas de les biblioteques i centres d'informació, pot passar que es tinguin valors diferents als de la institució matriu, o hi hagi prioritat d'uns valors sobre altres en els diferents serveis. En aquest cas, els gestors tenen l'obligació de modelar i afinar els valors per adequar-los als entorns extern i intern de l'organització i comunicar-los als subordinats. De la mateixa manera, hi ha d'haver una coherència entre declaració de valors i accions dels gestors que prenen decisions, per tal que siguin acceptats, i s'ha de produir una identificació de tots els membres amb els valors escollits, que han de ser discutits i adoptats per consens. En funció de la seva *relació amb l'entorn*, la cultura corporativa pot ser oberta —si és propensa al canvi o a la innovació— o tancada —si passa el contrari—, i, finalment, d'acord amb la seva *singularitat cultural*, pot ser autònoma —si posseeix continguts originals i s'autoregula— o reflexa —si copia continguts d'altres organitzacions i la seva autoregulació és escassa.

En qualsevol cas, la dimensió ètica de l'organització s'ha de reflectir en un document escrit o codi deontològic. Exemples d'aquests documents poden

ser la relació de valors corporatius de l'empresa DOC6,<sup>56</sup> consistent en l'exposició de vuit valors, amb un senzill enunciat, pels quals aspiren a ser reconeguts pels seus clients i la societat: l'excel·lència en qualitat, la innovació permanent, la cooperació, el treball en equip, la confidencialitat, la independència, la professionalitat. O el codi deontològic del personal de la biblioteca de la universitat de Còrdova,<sup>57</sup> basat en la descripció de quatre valors, amb una interpretació més extensa: llibertat intel·lectual, privacitat i seguretat de les dades personals, professionalitat i formació i actualització professional, i que reflecteix, a més, les relacions amb ells mateixos, els usuaris i la societat. O el *Código de ética y conducta universitaria* de la Universidad de Palermo (Argentina),<sup>58</sup> de caràcter regulatori, l'objectiu fonamental del qual consisteix a ser una guia per a identificar conductes contràries als ideals que s'exposen en el codi. L'apartat 2 del títol I inclou una relació de conductes punibles en l'ús de la biblioteca.

## 6 CONCLUSIONS

Capurro<sup>59</sup> afirma que, en un món de xarxes, la moralitat ocupa un lloc més important que la norma jurídica, pel fet que Internet no només suposa un canvi de les estructures de les societats i les interaccions entre elles, sinó que, bàsicament, és la percepció del que significa avui l'ésser humà. Les estructures de govern es caracteritzen per la seva extrema complexitat, en la qual cadascuna defineix el seu tipus i grau de llibertat, qüestió que –en opinió de l'autor– entra en contradicció amb la norma dels drets humans. Pourciau,<sup>60</sup> en examinar les relacions entre tecnologia, llei i ètica, afirma que és evident que l'ètica juga un paper primari en l'establiment d'una infraestructura informacional, ja que la llei constitueix un factor secundari en tenir un caràcter geopolític i no representar uniformitat per a una comunitat global de drets humans; d'aquí que l'ètica pugui dictar allò extensible a la comunitat global.

56. DOC6. <[http://www.doc6.es/doc6/doc6\\_conte2.html](http://www.doc6.es/doc6/doc6_conte2.html)> [Consulta: 10 octubre 2006].

57. Universidad de Córdoba. Biblioteca Universitaria, *Código deontológico del personal de la biblioteca de la Universidad de Córdoba* [en línia]. <<http://www.uco.es/webuco/buc/eyc/codigodeontologico.doc>> [Consulta: 10 octubre 2006].

58. Universidad de Palermo (Argentina), *Código de ética y conducta universitaria* [en línia]. <[http://www.palermo.edu/la\\_up/eticayconducta.html](http://www.palermo.edu/la_up/eticayconducta.html)> [Consulta: 10 octubre 2006].

59. R. Capurro, *op. cit.*, p. 258.

60. L. J. Pourciau (ed.), *Ethics and electronic information in the twenty-first century* (West Lafayette (IN): Purdue University Press, 1999), p. IX.

La biblioteconomia i documentació s'està convertint, en l'actualitat, en una professió més abstracta, nodrida d'altres disciplines que presenten dilemes ètics, i sotmesa a profunds canvis a causa de la incorporació de les noves tecnologies i aquest nou entorn, propiciat per la societat de la informació.<sup>61</sup> L'existència d'uns valors ètics comuns i universals, així com les diferències en la seva consideració, reflecteix el que la nostra professió és i marca la seva evolució en els diferents àmbits. Ens preguntem, llavors, si —com es qüestionen Koehler i Pemberton—<sup>62</sup> cal arribar a la formulació d'un codi deontològic comú, universal per a la nostra professió, o si, pel contrari, hi ha d'haver diferents codis de conducta que, basats en principis i valors comunament acceptats per tothom, s'elaborin i s'adaptin en funció del tipus d'institució, perfil professional o altres característiques.

Els estàndards ètics d'una professió es defineixen amb més força quan estan preservats per una associació o col·legi professional. No obstant això, i malgrat que l'adopció d'un codi d'ètica es realitza per consens, aquesta circumstància no garanteix que el codi sigui observat en la pràctica per tots els seus membres, tal i com ho demostren els estudis de Hovekamp,<sup>63</sup> o els ja esmentats de Koehler i Pemberton, Horvat, Branch o Cancho Castellano i altres, en els quals es manifesta que el fet d'estar associat no implica necessàriament conèixer el codi deontològic, acceptar, respectar i concedir importància a tots els valors definits en igual mesura, o marcar una diferència en coneixement i consideració dels valors respecte als professionals no associats. Per aquest motiu, es considera important que les associacions i col·legis professionals, a més de comptar amb un document escrit, estableixin mecanismes socials d'aprenentatge, difusió i visibilitat de la seva pràctica entre tots els professionals.

Les organitzacions pertanyents a l'àmbit de la societat de la informació i relacionades amb la nostra professió experimenten, en l'actualitat, serioses dificultats per respondre a dilemes ètics, a causa de les pressions socioeconòmiques a què estan sotmeses. De vegades, no tenen polítiques clares que assegurin el comportament de llurs membres, i d'altres, es veuen obligades a treballar en contra de tot comportament ètic. En aquest cas, la resposta ha de sortir de dins, de la cultura organitzativa, i s'ha de materialitzar en un codi deontològic.

61. W. Koehler; M. A. Pemberton, *op. cit.*, p. 26-54.

62. *Ibidem*.

63. T. M. Hovekamp, «Work values among professional employees in Union and Nounion research library institutions», *Journal of applied social psychology*, 24 (1994), p. 981-993.

D'aquesta manera –i com succeeix amb altres ètiques de caràcter aplicat–, l'ètica en biblioteconomia i documentació requereix, per als futurs professionals, un aprenentatge –com a disciplina acadèmica, des de l'etapa de formació a la universitat, i de forma continuada, com a complement de l'experiència professional– per tal d'obtenir una orientació socialment responsable, conèixer i acceptar els valors que constitueixen la base ideològica de la nostra professió, i formalitzar maneres d'actuar adequades en l'exercici de l'activitat, independentment de l'àmbit en què es produeixin.

## BIBLIOGRAFIA

- ASSOCIACIÓ D'ARXIVERS DE CATALUNYA. *Código deontológico de los archiveros catalanes* [en línia]. Barcelona: AAC. <[http://www.arxiv.org/esp/codi\\_deontologic.pdf](http://www.arxiv.org/esp/codi_deontologic.pdf)> [Consulta: 10 octubre 2006].
- BRANCH, A. «Librarians value service most». *College and research libraries news*. 59.3 (1998), p. 176-177.
- BRITZ, J.J. «Access to information: ethical guidelines for meeting the challenges of the information age». En: L. J. Pourciau, *Ethics and electronic information in the twenty-first century* (West Lafayette (IN): Purdue University Press, 1999), p. 9-29.
- BUXARRAIS, M. R. «Conflictes ètics en la gestió de la informació [en línia]: una mirada des de la deontologia professional». *BID: textos universitaris de biblioteconomia i documentació*. Núm. 13 (desembre 2004), p. 3-4, <<http://www.ub.es/bid/13buxarr.htm>> [Consulta: 12 setembre 2005].
- CANCHO CASTELLANO, F.; *et al.*, «Estudio de valores éticos aplicados a profesionales de la información en España y América Latina» [en línia]. En: FORO SOCIAL DE INFORMACIÓN, DOCUMENTACIÓN Y BIBLIOTECAS (2004: Buenos Aires). <<http://www.inforosocial.org/>> [Consulta: 26 agost 2006].
- CAPURRO, R. «Ethical challenges of the information society in the 21st century». En: *International information and library review*, [núm.] 32 (2000), p. 257-276.
- COL·LEGI OFICIAL DE BIBLIOTECARIS-DOCUMENTALISTES DE CATALUNYA. *Codi deontològic del Col·legi Oficial de Bibliotecaris-Documentalistes de Catalunya* [en línia]. <[http://www.cobdc.org/collegi/codi\\_deontologic.html](http://www.cobdc.org/collegi/codi_deontologic.html)> [Consulta: 30 octubre 2006].
- CORTINA, A. *Ètica mínima: introducció a la filosofia pràctica*. Madrid: Tecnos, 1994.
- DESANTES GUANTER, J. M. *El autocontrol en la actividad informativa*. Madrid: EDICUSA, 1973.

- DOLE, W. V.; HURYCH, J. M. «Values for librarians in the information age». *Journal of information ethics*. (fall 2001), p. 38-50.
- ; —; KOEHLER, W. «Values for librarians in the information age: an expanded examination». *Library management*. 21.6 (2000), p. 285-297.
- FINKS, L. W. «Values without shame». *American libraries*. 20 (april 1984), p. 352-356.
- FRANKEL, M. «Professional codes: why, how, and with what impact?». *Journal of business ethics*. [Núm.] 8 (1989), p. 109-115.
- FROEHLICH, T. *Professionalism and the information professions*. Documentació cedida per l'autor.
- . «Las preocupaciones éticas de los profesionales de la información acerca de internet». *Educación y biblioteca*. Nº 106 (noviembre 1999), p. 61-70.
- . *Survey and analysis of the major ethical and legal sigues facing library and information services*. München: Saur,1997.
- . «Un marco general para pensar acerca de las cuestiones éticas en bibliotecas y centros de información». *Educación y biblioteca*, Nº 106 (noviembre 1999), p. 46-50.
- GÓMEZ-PANTOJA FERNÁNDEZ-SALGUERO, A. «Bases teóricas para el desarrollo de un código de ética para la profesión bibliotecaria». *Boletín de ANABAD*. LI (2001), nº 3, p. 27.
- GORMAN, M. *Our enduring values: librarianship in the 21st century*. Chicago: American Library Association, 2000.
- HAUPTMAN, R. *Ethical challenges in librarianship*. Phoenix, AZ: Oryx, 1988.
- HISLE, W. L. «Values for the electronic age: crossroads of profession». *College and research libraries news*. 59.7 (1998), p. 504-505.
- HORVAT, C. «Professional values revisited: the case of Croatia». En: IFLA CONFERENCE (69ena: 2003: Berlín), 089-E, 11 p.
- HOVEKAMP, T. M. «Work values among professional employees in Union and Nounion research library institutions». *Journal of applied social psychology*. 24 (1994), p. 981-993.
- KIRK, J.; POSTON-ANDERSON, B. «Life values of library and information students and faculty». *Education for information*. Vol. 10, n. 1 (1992), p. 3-15.
- KOEHLER, W.; HURYCH, J. M.; DOLE, W. V. «Libraries and ethical values in a cross national and cross disciplinary context» [en línia]. <[http://ellib.gpntb.ru/doc/7/d7\\_8.htm](http://ellib.gpntb.ru/doc/7/d7_8.htm)> [Consulta: 26 maig 2006]

- KOEHLER, W.; HURYCH, J. M.; DOLE, W. V.; PEMBERTON, M. A. «A search for core values: towards a model code of ethics for information professionals». *Journal of information ethics* (spring 2000), p. 26-54.
- LANGFORD, D. «Beyond human control: some ethical implications today». En: POURCIAU, L. J. *Ethics and electronic information in the twenty-first century* (West Lafayette (IN): Purdue University Press, 1999), p. 65-76.
- NOLAN, Lord Michael P. «Lección inaugural». En: *Jornadas sobre ètica pública* (Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública, 1997), p. 32.
- ORÁA, J.; GÓMEZ ISA, F. *La Declaración universal de los derechos humanos*. Bilbao: Universidad de Deusto, 1988.
- ORICK, M. T. «The virtual library: changing roles and ethical challenges for librarians». *International information and library review*. [Núm.] 32 (2000), p. 313-324.
- PÉREZ PULIDO, M. «Códigos de ètica de los bibliotecarios y otros profesionales de la información: comentario y análisis comparativo». *Boletín de la ANABAD*. LI (2001), nº 3, p. 37-57.
- POURCIAU, L. J. (ed.). *Ethics and electronic information in the twenty-first century*. (West Lafayette (IN): Purdue University Press, 1999).
- SHACHAF, P. «A global perspective on library association codes of ethics», *Library and information science research*, 27 (2005), p. 513-533.
- SYMONS, A. K.; STOFFLE, C. J. «When values conflict». *American libraries*. Vol. 29, n. 5 (1998), p. 56-58.
- UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA. Biblioteca Universitaria. *Código deontológico del personal de la biblioteca de la Universidad de Córdoba* [en línea]. <<http://www.uco.es/webuco/buc/eyc/codigodeontologico.doc>> [Consulta: 10 octubre 2006].
- UNIVERSIDAD DE PALERMO (Argentina). *Código de ètica y conducta universitaria* [en línea]. <[http://www.palermo.edu/la\\_up/eticayconducta.html](http://www.palermo.edu/la_up/eticayconducta.html)> [Consulta: 10 octubre 2006].
- VÁZQUEZ FERNÁNDEZ, F. *Ètica y deontología de la información*. Madrid: Paraninfo, 1991.
- VILLAFAÑE, J. *La gestión profesional de la imagen corporativa*. Madrid: Pirámide, 2004.
- WIEGAND, S. A. «Reality bites: the collision of rethoric, rights, and reality and the Library bill of rights». *Library trends*. 45, 1, p. 84.
- YERKEY, A. N. «Values of library school students, faculty, and librarians: premises for understanding». *Journal of education for librarianship*, 21 (1998), p. 122-134.