



**Terapeutické centrum Modré dveře z.ú.**

náměstí Smiřických 39, 281 63 Kostelec nad Černými lesy Tel.: +420 727 864 932  
[modredvere@modredvere.cz](mailto:modredvere@modredvere.cz), [www.modredvere.cz](http://www.modredvere.cz) IČ: 22768602

## **ETICKÝ KODEX (EK) PRACOVNÍKŮ CENTRA MODRÉ DVEŘE PRAHA, ŘÍČANY, KOSTELEK N.Č.L PROVOZOVANÝM TERAPEUTICKÝM CENTREM MODRÉ DVEŘE, Z.Ú.**

---

*Účelem etického kodexu je stanovit vodítka chování pracovníků organizace a informovat ty, jež využívají naše služby, jejich blízké i veřejnost o přístupu a hodnotách, z nichž naše služby vycházejí.*

*EK je součástí vnitřních předpisů, je závazný pro všechny pracovníky a pracovnice v přímé péči, pro provozní a administrativní pracovníky a pracovnice a pro manažery / manažerky organizace.*

*EK je pro nás „živý“ dokument využívaný v každodenní praxi.*

*Tento EK vznikl tvořivou prací pracovníků organizace. Jeho inspirací byl jednak EK předchozí a dále etické kodexy Národní asociace sociálních pracovníků USA, EK sociálních pracovníků České republiky, Britské asociace sociálních pracovníků a EK asociace klinických psychologů České republiky.*

*Tento Etický kodex (EK) je závazný po dobu trvání pracovního vztahu pracovnice / pracovníka s organizací. Pro bývalé pracovníky / pracovnice je závazný po dobu dvou let ode dne následujícího po ukončení pracovního vztahu s organizací.*

*Etický kodex je v tištěné i elektronické podobě vyhotoven ve třech stejnopisech (se stejným obsahem) s tím, že daný stejnopis podepisují jen zaměstnanci centra, pro které je určen. Pracovníci, kteří pracují pro více center, podepisují stejnopis Etického kodexu jen v tom centru, kde pracují převážně.*

### **I) HODNOTY A ETICKÉ ZÁSADY**

---

- 1) Dbáme na dodržování Listiny základních práv a svobod (LZPS).
- 2) Respektujeme jedinečnost každého člověka, například jeho původ, etnickou příslušnost, věk, zdravotní stav, ekonomickou situaci, náboženské a politické přesvědčení a sexuální orientaci.
- 3) Respektujeme právo každého člověka na seberealizaci, pokud není v rozporu s LZPS a nesnižuje důstojnost ostatních lidí.
- 4) Řídíme se hodnotami organizace, tedy:
  - a. Rovnocennost, kterou vnímáme jako nepovyšování se ani neponižování, nezneužívání rolí; v životě se každý může ocitnout nahoře i dole a s tímto vědomím přistupujeme ke všem lidským bytostem.
  - b. Profesionalita, kterou vnímáme jako neustálé navyšování a prohlubování odbornosti a její následné zžitkování.
  - c. Odpovědnost vychází z potřeby bezpečí, pro kterou je důležitá sebereflexe, reflexe druhých, rozhodování a odpovědnost za řešení věcí, které náleží dané pozici a roli.
  - d. Stabilita, kterou vnímáme jako lidské a odbornostní vyvážení a prostorové a finanční zajištění.



- e. Spolupráce, kterou vnímáme jako vzájemné lidské nastavení ke klientům, kolegům a k vnějšímu prostředí; věříme, že spojené síly dokáží víc.

## II) ETICKÉ CHOVÁNÍ VE VZTAHU K LIDEM, JEŽ VYUŽÍVAJÍ SLUŽBY ORGANIZACE

- 1) K lidem, kteří využívají služby organizace, se snažíme přistupovat bez předsudků.
- 2) Nechceme naší prací a jednáním v organizaci vytvářet nároky a tlak na změnu u těch, kteří naše služby využívají. Za porušení tohoto vodítka není považována situace, kdy je z odborného hlediska potřebné a pro ty, kterým poskytujeme služby vhodné, aby byl tlak na změnu vytvářen.
- 3) Chceme podporovat co nejvyšší možnou autonomii u lidí, se kterými se v organizaci setkáváme, či se kterými pracujeme.
- 4) Veškerá komunikace o lidech, kteří využívají naše služby, má být v souladu s tímto EK.
- 5) Pracovníci a pracovnice organizace mají možnost nepracovat s klienty / klientkami, pokud pro to mají odborné, osobní nebo organizační důvody. Tento krok je činěn s ohledem na zájmy klientů / klientek. V takovém případě pak ale pracovníci a pracovnice postupují v kontaktu s klienty a klientkami tak, aby nezůstali bez podpory a pomoci, kterou potřebují (např. vyhledáním jiného odborného kontaktu, předáním kolegyni, kolegovi atp.).
- 6) Primárně jsme v kontaktu s těmi, kterým poskytujeme služby, v profesionálním vztahu. Na vztahové úrovni se řídíme následujícími doporučeními, a to zejména:
  - a. Pracovníci nesmí jakýmkoliv způsobem zneužívat klientovu důvěru a závislost. Uvědomují si sílu svého vlivu na klienta, jednají v souladu s touto znalostí a nevyužívají a/nebo nezneužívají klienty finančně, hmotně, protislužbou, sexuálně ani emocionálně pro své osobní potřeby a/nebo potřeby jiných osob či institucí. Pracovníci se nedopouští sexuálního obtěžování ani jiného vědomého jednání vůči klientovi, které je obtěžující nebo ponižující.
  - b. Se svým klientem, nebo s klientem s nímž bychom se při výkonu své práce v MD mohli dostat do kontaktu (supervize, intervize, porady, kontrola zápisů, apod.), nenavazujeme sexuální ani kamarádský vztah, a to ani s jeho rodinnými příslušníky.
  - c. S klientem MD se vyhýbáme jiným, než profesním vztahům. Pokud máme ke klientovi již z dřívější doby vytvořen neformální vztah, je na zodpovědném uvážení každého pracovníka zvolit takový přístup, který nenaruší profesionální péči o klienta.
- 7) V případě, že dva pracovníci / pracovnice pracují s lidmi, kteří se navzájem znají a pracují s nimi zvláště (např. manželé, kteří každý chodí k jednomu pracovníkovi organizace), vyhýbají se tito pracovníci sdílení informací o těch, kteří využívají jejich služeb.
- 8) Při přijímání nebo nepřijímání darů od lidí, kterým poskytujeme služby, se řídíme následujícími vodítky:
  - a. Nefinanční dar přijímáme dle profesionálního zvážení obdarovávaného tak, aby se tím nevytvořil závazek vůči obdarovanému nebo organizaci
  - b. Finanční dar přijímáme: - na účet organizace  
- přes portál [darujme.cz](http://darujme.cz)  
- v hotovosti na základě příjmového dokladu



- odkážeme na projektovo-finanční tým (pouze v Říčanech)

Pokud je to možné, vnášíme proces obdarování zpět do společné práce.

- 9) V případě reflektované potřeby věnovat drobný dárek tomu, komu poskytujeme služby, se řídíme vodítky formulovanými v bodě 8a) tohoto EK.
- 10) Sdílení informací o člověku, kterému poskytujeme služby, je mezi organizacemi i jednotlivými službami možné pouze s jeho souhlasem a s ohledem na jeho zájem, pokud zákon neurčuje jinak.
- 11) Svou profesi vykonáváme dle svého nejlepšího vědomí a svědomí a využíváme pouze intervence odpovídající současným uznávaným pravidlům a postupům.

### III) ETICKÉ CHOVÁNÍ VE VZTAHU K ORGANIZACI

- 1) Profesionálně a zodpovědně přistupujeme k rozsahu a délce podpory, kterou klientovi nabízíme. Pokud se nám jeví, že klient již služby nepotřebuje, nebo že se pro něj stávají kontraproduktivní či začíná být na našich službách závislý, plánujeme s ním ukončení spolupráce.
- 2) Při výkonu profese zaměstnanec usiluje o udržení či zvýšení kvality poskytovaných služeb.
- 3) Chování zaměstnanců v organizaci i mimo ni by nemělo vést k poškozování jména organizace a jejích zájmů, za předpokladu, že organizace, či její zájmy nepoškozují lidskou důstojnost zaměstnanců a lidí využívajících služeb organizace.
- 4) Pokud pracovník nabyde dojmu, že fungování organizace poškozují nebo může poškodit zaměstnance, či lidi využívající služeb organizace, vnáší vhodným způsobem toto podezření nejprve svému nadřízenému pracovníkovi a pokud ten se k podezření staví laxně, kontaktuje za stejným účelem výkonného ředitele. K dalším krokům přistupuje až tehdy, pokud se v rámci organizace nerozeběhnou v přijatelném čase nápravné procesy.
- 5) Organizace dbá na to, aby nedocházelo ke střetu zájmů v případě, že jeden zaměstnanec / zaměstnankyně zastává více pracovních pozic. Pokud k tomu dochází, snažíme se to za podpory organizace reflektovat a činit nápravné kroky (porady, supervize, vlastní supervize apod.).
- 6) Pracovník MD zachovává profesní loajalitu. Je však povinen upozornit nadřízeného pracovníka, setká-li se s neetickým chováním kolegy.

### IV) ETICKÉ CHOVÁNÍ VE VZTAHU KE KOLEGŮM A KOLEGYNÍM

- 1) Respektujeme, že kolegové a kolegyně mohou mít odlišné přístupy k odborné práci. Tato jinakost je pro nás zdrojem učení se a reflektování vlastní praxe.
- 2) Respektujeme, že je lidské dělat chyby a učíme se z nich.
- 3) Připomínky k odborné práci kolegů a kolegyně přinášíme vhodným způsobem, ve vhodném čase na vhodném místě.
- 4) Jakékoliv komunikační problémy, vztahové potíže, či dopady, které vyplývají ze vztahů, které mezi pracovníky a pracovníci vznikají z důvodu vztahů jiných, než kolegiálních, řešíme včas na vhodném místě.
- 5) Vztahy, které jsou bližší či intimnější v rovině kolega – kolega nebo kolega – nadřízený, je třeba uvnitř organizace veřejně reflektovat, vytvářet a přijímat opatření, která chrání organizaci a interpersonální vztahy v ní.

### V) ETICKÉ CHOVÁNÍ VE VZTAHU K ODBORNOSTI A SÁM K SOBĚ

- 1) Naše vnitřní a vnější zdroje využíváme také k udržení a rozvoji vlastní odbornosti. Jsme si však vědomi vlastních osobních limitů a povinnosti kompetentně a zodpovědně posuzovat, zda nám vlastní zdravotní a psychický stav dovoluje vykonávat



svou profesi v požadované kvalitě. V případě, že naše profesní činnost je ohrožená nebo narušená životními okolnostmi, vyhledáme příslušnou odbornou péči a zároveň o své aktuální situaci informujeme svého nadřízeného.

- 2) Pro svůj odborný růst využíváme znalosti a dovednosti svých kolegů a jiných odborníků a naopak se o své znalosti a dovednosti dělíme s ostatními.
- 3) Rozvoj a udržení odbornosti v organizaci vztahujeme k pracovní pozici, kterou v ní zastáváme.
- 4) Při rozvoji odbornosti, která je realizována v kontaktu s konkrétním člověkem, bereme v potaz také jeho zájmy.
- 5) Vlastním chováním v práci nebráníme udržování a rozvíjení odbornosti kolegů a kolegyň v rámci jejich pracovních pozic.
- 6) Kompetentní zástupci organizace vytváří v rámci možností organizace prostor pro udržování a rozvíjení odbornosti pracovníků a pracovníc v rámci jejich pracovních pozic.



## VI) ETICKÉ CHOVÁNÍ VE VZTAHU KE SPOLEČNOSTI

---

- 1) Při kontaktu se společností jednáme tak, abychom nepodpořili stigmatizaci určité skupiny osob.
- 2) Hájíme hodnoty, které jsou v souladu s demokratickým přístupem.
- 3) Chováme se ohleduplně k životnímu prostředí.

*Při konfliktech, dilematech, či sporech ve výše popsaných oblastech, které mají etický rozměr, využíváme pro jejich řešení také EK. V případě, že se nedaří najít řešení jen za pomoci EK, sestavujeme v organizaci pracovní skupinu 3 pracovníků co nejméně zainteresovaných v konfliktu, dilematu či sporu, kteří tyto pomáhají řešit. Pokud ani tento postup k vyřešení nevede, oslovujeme externího spolupracovníka zaměřeného na etická témata.*

Aktualizace k 19. srpnu 2019.

Vytvořily: *PhDr. Kateřina Siveková, statutární zástupce  
Mgr. Radka Dydňanská, Ph.D., výkonná ředitelka  
Ing. Jitka Němečková, finanční ředitelka  
PhDr. Helena Schejbalová, ředitelka centra Kostelec n. Č.l.  
Mgr. Petra Stehlíková, ředitelka centra Říčany  
Mgr. Saša Walnerová, ředitelka centra Praha.*