



## Etický kodex (EK) pracovníků Občanského sdružení Modré dveře

*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 inspiracemi byl jednak EK předchozí a dále etické kodexy Národní asociace sociálních pracovníků USA, EK sociálních pracovníků České republiky a Britské asociace sociálních pracovníků.*

*Tento Etický kodex (EK) je závazný po dobu trvání pracovního vztahu pracovnice / pracovníka s organizací. Po ukončení pracovního poměru je pro pracovnice a pracovníky organizace závazný po dobu jednoho roku ode dne následujícího po ukončení pracovního vztahu s organizací.*

### I) HODNOTY A ETICKÉ ZÁSADY

---

- 1) Dbáme na dodržování Listiny základních práv a svobod.
- 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
  - b. Profesionalita
  - c. Bezpečí
  - d. Stabilita
  - e. Spolupráce
  - f. Komplexnost

### 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) V co nejvyšší možné míře chceme využívat partnerský přístup.
- 5) Veškeré zápisy a dokumentace, které vznikají v souladu s realizací služeb naší organizace, mají být v souladu s tímto EK.
- 6) Veškerá komunikace o lidech, kteří využívají naše služby, má být v souladu s tímto EK.
- 7) 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 kontaktu, předáním kolegyni, kolegovi atp.).



- 8) Primárně jsme v kontaktu s těmi, kterým poskytujeme služby, v profesionálním vztahu.
- a. V případě, že se s daným člověkem, který využívá naše služby, známe ještě z doby, kdy služeb nevyužíval, pak se cíleně vyhýbáme pracovním informacím o něm (např. odcházením z porad, nekomunikováním s ním o pracovních věcech, které se jej týkají atp.). Pracovníci a pracovnice individuálně posuzují míru „známosti“ s daným člověkem a úměrně podle této míry využívají kroky zde nabídnuté.
  - b. V případě, že takového člověka potkáme až po té, co jej zaregistrujeme jako toho, jež využívá naše služby, pak ve vztahu k němu:
    - dodržujeme a udržujeme jen formální vztahy a vztahy nesexuální povahy
    - nevyužíváme a nevyžadujeme výhody vztažené k nám osobně
    - a zvažujeme a hodnotíme, zda nám tyto formální vztahy nenarušují pracovní vztah a naši práci. V případě, že narušují, formální vztahy ukončujeme.
- 9) V případě, že dva pracovníci / pracovnice pracují s lidmi, kteří se navzájem znají a pracují s nimi zvlášť (např. manželé, kteří každý chodí k jednomu pracovníkovi organizace), vyhýbají se tito pracovníci sdílení informací o těch, kteří využívají jejich služeb.
- 10) Při přijímání nebo nepřijímání darů od lidí, kterým poskytujeme služby, se řídíme následujícími vodíky:
- a. Dary primárně nepřijímáme a v případě, kdy je to možné je s citlivým osvětlením odmítáme.
  - b. Nabízené dary primárně chápeme jako dary organizaci.
  - c. Pokud je dar chápán jako osobní poděkování, pak by jeho přijetí nemělo vytvořit závazek mimo profesionální závazky plynoucí z poskytovaných služeb.
  - d. Tyto drobné dary, které lze kvalifikovaně považovat za osobní poděkování, přijímáme jen tehdy, pokud přijetí daru podporuje cíle společné práce.
  - e. Pokud je to alespoň trochu možné, vnášíme proces obdarování zpět do společné práce.
- 11) V případě reflektované potřeby věnovat drobný dárek tomu, komu poskytujeme služby, se řídíme vodíky formulovanými v bodě 10) tohoto EK.
- 12) Pokud konkrétní pracovník / pracovnice poskytuje přímo určitou službu konkrétnímu člověku, pak tomuto člověku neposkytuje stejné a podobné služby v rámci jiné organizace a to v těch případech, kdy toto podvojně poskytování negativně ovlivňuje jejich vzájemnou spolupráci. Pracovníci se pak s lidmi, kterým poskytují obdobné služby, domlouvají na pokračování / nepokračování vzájemné spolupráce.
- 13) Sdílení informací o člověku, kterému poskytujeme služby, je mezi organizacemi možné pouze s jeho souhlasem a s ohledem na jeho zájem, pokud zákon neurčuje jinak.

### III) ETICKÉ CHOVÁNÍ VE VZTAHU K ORGANIZACI

---

- 1) Oprávněný prospěch člověka, který využívá našich služeb je přednější než zájem organizace.
- 2) Při výkonu profese zaměstnanec postupuje tak, aby tím udržoval, či zvyšoval kvalitu poskytovaných služeb.
- 3) Chování zaměstnanců v organizaci i mimo ni by nemělo vést k poškozování 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 zaměstnanec, či lidi využívající služeb organizace, vnáší vhodným způsobem toto podezření nejprve do pracovního týmu organizace. 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.



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

---

- 1) Respektujeme, že kolegové a kolegyně mohou mít odlišné přístupy k odborné práci s těmi, kterým poskytujeme služby. Tato jinakost je pro nás zdrojem učení se a reflektování vlastní praxe.
- 2) Respektujeme, že je lidské dělat chyby a učit se z nich.
- 3) Připomínky k odborné práci kolegů a kolegyň 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.

#### V) ETICKÉ CHOVÁNÍ VE VZTAHU K ODBORNOSTI

---

- 1) Naše vnitřní a vnější zdroje využíváme také k udržení a rozvoji vlastní odbornosti.
- 2) Rozvoj a udržení odbornosti v organizaci vztahujeme k pracovní pozici, kterou v ní zastáváme.
- 3) Při rozvoji odbornosti, která je realizována v kontaktu s konkrétním člověkem, bereme v potaz také jeho zájmy.
- 4) Vlastním chováním v práci nebráníme udržování a rozvíjení odbornosti kolegů a kolegyň v rámci jejich pracovních pozic.
- 5) 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 společnostmi jednáme tak, abychom nepodpořili stigmatizaci určité skupiny osob.
- 2) Jednáme s respektem se všemi lidmi, se kterými se setkáváme při výkonu naší profese.

*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.*