

Etický kodex pracovníků zapsaného ústavu Sociální centrum pro rodinu (SCpR)

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

Etický kodex je součástí vnitřních předpisů, je závazný pro všechny pracovníky jak v přímé péči, tak pro provozní a administrativní pracovníky.

Jde o dokument, který je využíváný v každodenní praxi. Je inspirován předchozím etickým kodexem organizace a etickým kodexem sociálních pracovníků České republiky.

Tento etický kodex je závazný po dobu trvání pracovního vztahu pracovníka s organizací. Po ukončení pracovního poměru je pro pracovníky organizace závazný po dobu jednoho roku ode dne následujícího po ukončení pracovního vztahu s organizací.

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:
 - 4.1. *Profesionalita*
 - 4.2. *Rovnocennost*
 - 4.3. *Bezpečí*
 - 4.4. *Komplexnost*
 - 4.5. *Spolupráce*

ETICKÉ CHOVÁNÍ VE VZTAHU K LIDEM, JEŽ VYUŽÍVAJÍ SLUŽBY ORGANIZACE

1. K lidem, kteří využívají služby SCpR, se snažíme přistupovat bez předsudků.
2. Nechceme naši práci 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 etickým kodexem.
6. Veškerá komunikace o lidech, kteří využívají naše služby, má být v souladu s tímto etickým kodexem.
7. Pracovníci organizace mají možnost nepracovat s klienty, pokud pro to mají odborné, osobní nebo organizační důvody. Tento krok je činěn s ohledem na zájmy klientů. V takovém případě pak ale pracovníci postupují v kontaktu s klienty tak, aby nezůstali bez podpory a pomoci, kterou potřebují (např. vyhledáním kontaktu, předáním kolegovi, doporučení jiné služby atp.).
8. Primárně jsme v kontaktu s těmi, kterým poskytujeme služby, v profesionálním vztahu.
9. 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.) Vzhledem k malému regionu si pracovníci určují míru střetu zájmu a podle toho situaci vyhodnotí a postupují dle uvedených kroků.
 - 9.1. *V případě, že takového člověka potkáme až poté, 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*
 - zvažujeme a hodnotíme, zda nám tyto formální vztahy nenarušují pracovní vztah a naši práci.*

V případě, že narušují, formální vztahy ukončujeme.
 - 9.2. *V případě, že dva pracovníci pracují s lidmi, kteří se navzájem znají a pracují s nimi zvláště (např. manželé, kteří každý chodí k jednomu pracovníkovi organizace), vyhýbají se tyto pracovníci sdílení informací o těch, kteří využívají jejich služby.*
10. Při přijímání darů od lidí, kterým poskytujeme služby, se řídíme následujícími vodíky:
 - 10.1. *Dary primárně nepřijímáme a v případě, kdy je to možné je citlivě odmítáme.*
 - 10.2. *Nabízené dary primárně chápeme jako dary organizaci.*

- 10.3. *Pokud je dar chápán jako osobní poděkování, pak by jeho přijetí nemělo vytvořit závazek mimo profesionální závazky plynoucí z poskytovaných služeb.*
- 10.4. *Tyto drobné dary, které lze kvalifikovaně považovat za osobní poděkování, přijímáme jen tehdy, pokud přijetí daru podporuje cíle společné práce.*
- 10.5. *Pokud je to alespoň trochu možné, vnášíme proces obdarování zpět do společné práce.*
- 10.6. *V případech reflektované potřeby věnovat drobný dárek tomu, komu poskytujeme služby, se řídíme vodíky formulovanými v bodě 10) tohoto kodexu.*
11. Pokud konkrétní pracovník 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.
12. 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.

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 má pracovník dojem, 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 zastává více pracovních pozic.

ETICKÉ CHOVÁNÍ VE VZTAHU KE KOLEGŮM

1. Respektujeme, že kolegové 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. Přípomínky 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 vznikají z důvodu vztahů jiných, než kolegiálních, řešíme včas na vhodném místě.

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 v rámci jejich pracovních pozic.
5. Kompetentní zástupci organizace vytváří v rámci možností organizace prostor pro udržování a rozvíjení odbornosti pracovníků v rámci jejich pracovních pozic.

ETICKÉ CHOVÁNÍ VE VZTAHU KE SPOLEČNOSTI

1. Při kontaktu se společností jednáme tak, abychom nepodpořili stigmatizaci určité skupiny osob.
2. Jednáme s respektem se všemi lidmi, se kterými se setkáváme při výkonu naší profese.
3. Při konfliktech, dilematech, či sporech ve výše popsáných oblastech, které mají etický rozměr, využíváme pro jejich řešení také etický kodex.
3.1. V případě, že se nedaří najít řešení jen za pomoci tohoto kodexu. Pokud se situace nedaří řešit, oslovujeme externího spolupracovníka - experta na etická témata.