

# Etický kodex zaměstnanců

Romodrom o.p.s.

Etický kodex vstoupil v platnost	1. 3. 2013
Datum poslední revize:	1.2.2023
Účel:	Etické a morální zásady organizace

Tento etický kodex upravuje etické a morální závazky pracovníků Romodrom o.p.s. na všech pozicích se zvláštním zřetelem na poskytování přímé práce klientovi vzhledem ke své odbornosti.

Etický kodex je závazný pro všechny pracovníky organizace bez ohledu na vykonávanou pozici a jeho porušení může být považováno jako porušení pracovního řádu.

## **I. Etické principy organizace**

Veškeré aktivity Romodrom o.p.s. vycházejí ze všeobecně platných a uznávaných lidských hodnot, hodnot demokracie a lidských práv. Řídí se Všeobecnou deklarací lidských práv, Úmluvou o právech dítěte a Listinou základních lidských práv a svobod ČR a zákony České republiky. Vychází zároveň ze všeobecně přijímaných etických kodexů, zejména Etický kodex sociálních pracovníků.

Organizace nevyvíjí žádné aktivity, které mohou směřovat k omezení práv zaměstnanců a klientů a společnosti. Organizace dbá zvýšené pozornosti k projevům etnické, rasové, genderové stereotypizace vůči svým zaměstnancům ve vnějším prostředí i uvnitř organizace. Aktivně utváří prostor, který je nediskriminující, pracovníci mají příležitost ke svému profesnímu rozvoji.

Organizace aktivně prosazuje základní práva klientů a klientek, upozorňuje a aktivně prosazuje změnu systémového prostředí tak, aby klienti a klientky dosáhli naplnění svých práv.

Organizace nepřijímá dary a dotace z takových stran, kde by hrozila újma klientům a klientkám nebo přímo nabádala k porušování práv nebo ovlivňování jakéhokoliv rozhodování ve prospěch poskytovatele daru nebo mohlo dojít k poškození dobrého jména organizace. Ostatní dary využívá ve prospěch klientů a dle přání dárce k jejich využití.

## **II. Principy práce s klientem**

Všichni zaměstnanci Romodrom o.p.s. se ke klientům a klientkám chovají s respektem k jejich jedinečnosti.

- Rovný přístup ke klientům a klientkám je zachován bez ohledu na jejich původ, etnickou příslušnost, pohlaví, náboženství, mateřský jazyk, věk, ekonomickou situaci, barvu pleti, politické přesvědčení, zdravotní stav nebo jejich zapojení do společnosti.
- Respekt k seberealizaci – pracovníci organizace respektují právo na seberealizaci klientů a klientek do té míry, dokud není omezeno právo jiných osob
- Dbají na zplnomocnění klienta k převzetí odpovědnosti za vlastní život a vlastní rozhodnutí
- Zachovává mlčenlivost o všech aspektech klientovy situace i po skončení spolupráce s klientem nebo organizací.

## **III. Etické principy vzhledem k práci s klientem**

#### a. Odbornost pracovníka

Romodrom o.p.s. zaměstnává takové pracovníky, kteří svou odborností, životní zkušeností a nastavení osobnosti pomáhají naplňovat etické principy organizace.

Využití svých odborných profesních dovedností je dále prohlubováno dle potřeb profese, potřeb klientů a zároveň organizačního zařazení v organizaci.

Pracovník respektuje rozhodnutí klienta i přestože jeho rozhodnutí nemusí souznět s přesvědčením pracovníka o správnosti takového postupu.

Pracovník upřednostňuje profesionální přístup před vlastním přesvědčením a postojí v dilematických otázkách. V případě nesouladu mezi pracovníkovým profesním rozhodnutím a osobním postojem je mu k dispozici supervize a další profesní nástroje.

Pracovník nezneužívá svého postavení z pozice moci nad klientem. Pracovník nepřijímá hmotné a nehmotné dary jako projevy podřízenosti klienta. Pracovník umí rozeznat projevy běžné společenské služby, která nijak neovlivňuje jeho práci a zároveň je schopen pracovat s očekáváním klienta o odpovídající protisloužbě.

Partnerský přístup je základním rysem spolupráce.

Pracovník ve vztahu ke svým kolegům:

- respektuje odbornost a přínos různých přístupů a zkušeností
- je si vědom, že spolupráce je klíčovou součástí pracovního prostředí a sám ji prohlubuje
- je schopen přijmout a vyjádřit zpětnou vazbu na místě k tomu určeném

Pracovník ve vztahu k organizaci dbá dobrého jména organizace a spolupracuje na trvalém rozvoji kvalitního pracovního prostředí.

#### b. Dilematické situace

Pracovník si je vědom, že při interakci s klienty a klientkami se může dostat do situace, která bude eticky dilematická. Využívá proto všechny možnosti, jak pracovat s eticky náročnými situacemi, jako je supervize, porada s nadřízeným pracovníkem nebo kolegou tak, aby byly situace včas identifikovány a nebyly porušovány práva klienta a pracovník bude schopen se kompetentně rozhodnout.

Pracovník si je vědom hranic, které jsou dány jako jeho odborností, tak možností realizace v organizaci. Tyto hranice pravidelně reflektuje, je schopen klienta předat, doporučit jiného odborníka nebo specializovanou organizaci.

#### c. Porušování práv klientů a klientek

Pracovník si je vědom, že z jeho strany může dojít k porušení základních práv klientů a klientek. Předcházení takovým situacím je dodržování profesních zásad, trvalé zvyšování odbornosti, využívání nástrojů sdílení a učení (supervize, klientská porada), spolupráce s dalšími odborníky.

Pokud i přesto taková situace nastane, je pracovník povinen co nejdříve situaci sdělit nadřízenému a postupovat tak, aby co nejdříve byla zjednána náprava. Pracovník si je vědom, že součástí nápravy může být i pracovněprávní postih.

Příklady porušení práv klienta: porušení práva na soukromí a ochrany citlivých údajů (neoprávněné sdílení informací o klientovi), upřednostnění pracovního postupu vůči rozhodnutí klienta (řešení a kontaktování úřadu proti vyjádření vůle klienta, být z hlediska pracovníka oprávněně), upřednostnění kontroly nad podporou klienta v procesu zplnomocnění (nakládání s klientovými příjmy, rozhodnutí o institutu náhradního příjemce přicházející od pracovníka), poskytnutí služby mimo rozsah pracovní smlouvy, poskytnutí služby rodinnému příslušníkovi atd.

Pracovník si je vědom, že emoce mohou ovlivnit kvalitu profesionálního vztahu mezi klientem a pracovníkem. Pokud by pracovník uznal, že míra emocí je příliš pozitivní nebo negativní, toto téma přináší do supervize a dále s ním pracuje. Není selhání pracovníka přiznat si, že s klientem dále pracovat nemůže z tohoto důvodu.

#### d. Sexuální zneužívání a vykořisťování

Sexuální vykořisťování a sexuální zneužívání je v tomto kontextu chápáno jako jakékoliv jednání ze strany pracovníka, které by dávalo klientovi signál, že k využití služeb organizace je nutné se podvolit sexuálnímu chování ze strany pracovníka.

Sexuálním chováním ze strany pracovníka jsou míněny fyzické doteky, verbální narážky a popisy jakož i audiovizuální projevy na internetu nebo intimní chat a další formy komunikace.

Pracovník předchází jakýmkoliv sexuálním aktivitám mezi klientem a pracovníkem. Toto jednání je ze strany organizace vnímáno jako projev moci nad klientem, neslučuje se s pracovním řádem ani etickým kodexem a je ohlášeno jako trestný čin a bude postupováno v souladu se zákony ČR. Zároveň bude ze strany organizace okamžitě zamezeno kontaktu pracovníka se všemi klienty a dle toho postupováno i v pracovněprávním vztahu.

Žádný vztah intimního charakteru mezi klientem a pracovníkem nelze navázat konsensuálně, protože do něj vstupuje vždy pracovník s převahou a pozice moci (informační, poziční, rolová).

#### e. Gender

Pracovník si je vědom, že žije v rozmanitě společnosti a gender je jedním z aspektů, které musí brát v potaz při práci s klientem, prosazováním systémových změn i při každodenní práci v interakci se svými kolegy.

Gender je v Romodrom o.p.s. vnímán jako soubor přijatých či domnělých vztahů založených na sociálně vytvořených normách, které jsou odvozeny od skutečného nebo vnímaného pohlaví osoby.

Pracovník aktivně prosazuje genderovou rovnost (rovnost žen a mužů), která je vnímána jako rovné využívání lidských práv, příležitostí, odpovědnosti, zdrojů a odměn bez ohledu na pohlaví. Pracovník si je vědom, že genderová rovnost znamená rovné zajištění lidských práv, příležitostí, odpovědnosti, zdrojů a základních svobod v oblasti politické, občanské, ekonomické, sociální a kulturní.

### IV. **Ve vztahu ke společnosti**

Pracovník si je vědom, že pracuje s klienty a klientkami, kteří mohou být vnímáni ve společnosti negativně nebo je společnost z různých důvodů stigmatizuje. Je si vědom, že nejenom mediální vystoupení, ale i jeho každodenní komunikace se zástupci společnosti, komunity, institucemi mění pohled na klienty a organizaci. Dbá zvýšené pozornosti při jakémkoliv hodnocení, aktivně se zasazuje

o změnu náhledu a proti hodnotící generalizaci skupin, se kterými pracuje. Veškeré oficiální vyjádření do sdělovacích prostředků v organizaci si nechává schválit nadřízeným a vede o přínosu těchto činností odbornou diskuzi.

V Praze dne 31.1.2023



.....

Mgr. Michaela Cinová

