

Směrnice č. ORG/6

## Etický kodex pracovníků DEBRA, z.ú. ČR

Etický kodex pro odborné sociální služby v DEBRA ČR, z.ú. vychází z etického kodexu sociálních pracovníků České republiky

Jedná se o obecný dokument, který je závazným pro všechny pracovníky, dobrovolníky a stážisty z DEBRA ČR, z.ú..

### 1. ETICKÉ ZÁSADY OBECNĚ:

- 1.1. Sociální služby jsou založeny na hodnotách demokracie a lidských práv, které jsou vyjádřeny v Listině základních práv a svobod. Dále se řídí zákony České republiky.
- 1.2. Sociální pracovník ctí jedinečnost každého člověka bez ohledu na jeho původ, etnickou příslušnost, mateřský jazyk, věk, zdravotní stav, sexuální orientaci, ekonomickou situaci, náboženské a politické přesvědčení a bez ohledu na to, jak se podílí na životě celé společnosti.
- 1.3. Mezi základní hodnoty řadíme práva jedinců na soukromí, důvěrnost, sebeurčení a autonomii. Tyto principy se uplatňují v profesním přístupu pracovníků.
- 1.4. Právo každého jedince na seberealizaci v rámci programu je nezpochybnitelné, pokud nedochází k omezení takového práva u druhých osob.
- 1.5. Zařízení usiluje o vysokou odbornou úroveň, přičemž poskytuje pouze takové služby, které naplňují standardy vztahující se k sociálním službám.
- 1.6. Nezbytnou podmínkou etického přístupu je dobrá vůle pomáhat na základě znalostí, dovedností a zkušeností jednotlivcům, skupinám a komunitám při jejich rozvoji a při řešení konfliktů se společností.
- 1.7. Profesní odpovědnost (v rámci pracovně právního vztahu) má prioritu před osobními zájmy.

### 2. VZTAH PRACOVNÍKŮ K UŽIVATELŮM SOCIÁLNÍCH SLUŽEB

- 2.1. **Partnerství** – uživatelé/zájemci o služby jsou bráni jako rovnocenní partneři, jsou respektovány jejich postoje, rozhodnutí, způsob života, mají právo odmítnout nabízenou službu nebo odstoupit od smlouvy i bez uvedení důvodů,

v případě nespokojenosti s poskytováním služeb mají právo podávat návrhy, podněty a stížnosti.

**2.2. Individuální přístup, respektování přání a potřeb** – přání a potřeby uživatelů služeb/zájemců o služby jsou při poskytování služeb respektovány, služby naplňují potřeby a osobní cíle uživatelů; pracovníci respektují jedinečnost uživatelů, způsoby poskytování služby jsou přizpůsobeny potřebám uživatelů v rámci cílů a poslání služby (flexibilita).

**2.3. Respektování práv** – pracovníci respektují práva uživatelů/zájemců o služby, respektují uživatele jako partnera se všemi právy a povinnostmi. Pracovníci usilují o vytváření podmínek, ve kterých mohou uživatele svá práva uplatňovat.

**2.4. Důvěryhodnost sdělených informací** – pracovníci jsou vázáni mlčenlivostí o všech získaných informacích od uživatelů/zájemců o služby, pracovníci jsou povinni vyžádat si od uživatelů souhlas se zpracováním jejich osobních údajů. Pracovníci jsou povinni chránit právo uživatele/zájemce o službu na soukromí a důvěrnost jeho sdělení. Data a informace pracovníci požadují s ohledem na potřebnost při zajištění služeb, které mají být uživateli poskytnuty a informuje ho o jejich potřebnosti a použití.

**2.5. Podpora iniciativy uživatele** – pracovníci podporují samostatnost uživatelů/zájemců o služby při řešení svých situací, pracovníci nepřebírají aktivitu za uživatele/zájemce, ale podporují, motivují a vedou je k vlastní iniciativě při řešení jejich situací.

**2.6. Odpovědnost** – pracovníci posilují odpovědnost uživatelů/zájemců za rozhodování o vlastním životě a současně ověřují porozumění důsledkům těchto rozhodnutí.

**2.7. Zaměření na celek** – pracovníci chápou a respektují uživatele/zájemce jako člena skupiny – tj. rodiny, společenství, ve kterém žijí, pracují; při poskytování služby se pohlíží na situaci uživatele/zájemce z pohledu různých aspektů (poskytování dalších služeb, vazeb na okolí apod.).

**2.8. Důstojnost** – východiskem práce pracovníků je tolerance k odlišnosti a úcta k člověku, pracovníci žádným přímým ani nepřímým či zprostředkovaným způsobem svého chování neútočí na lidskou důstojnost uživatelů/zájemců; pracovníci neznehodnocují lidskou důstojnost uživatele/zájemce v žádné, ani emocionálně vypjaté situaci.

**2.9. Profesionální přístup** – pracovníci oddělují svůj soukromý život od profesního života, udržují si nadhled a profesionální odstup při poskytování

služeb, doplňují si a prohlubují své odborné znalosti a dovednosti. Pracovníci jsou si vědomi svých odborných a profesních omezení. Pokus s uživatelem nemůže sám pracovat, předá mu informace o dalších formách pomoci. Pracovníci jednají s osobami, které využívají služby organizace s účastí, empatií a péčí.

### 3. VZTAH PRACOVNÍKŮ MEZI SEBOU:

**3.1. Týmová práce** – pracovníci jsou partnery, spolupracující při naplňování poslání organizace, preferují týmovou práci, nesoupeří mezi sebou.

**3.2. Respekt** – pracovníci přistupují k sobě navzájem s respektem, respektují se jako odborníci, respektují postavení jednotlivých kolegů v organizaci. Jsou otevření názorům a postřehům kolegů ke způsobu jimi poskytovaných služeb. Připomínky ke kolegům vyjadřuje přímo s nimi a na vhodném místě, vhodným způsobem.

**3.3. Vzájemná informovanost** – pracovníci si navzájem předávají informace důležité a potřebné ke kvalitnímu poskytování služeb a rozvoji organizace, předávají si nové informace získané při vzdělávání se.

**3.4. Důvěra** – pracovníci se snaží o vytvoření atmosféry důvěry, zachovávají mlčenlivost o důvěrně sdělených informacích a o osobních informacích týkajících se kolegů.

**3.5. Přátelské vztahy** – pracovníci se snaží o přátelské vztahy, nevytvářejí ani nedávají příčinu ke vzniku nepřátelské a zneklidňující atmosféry, jsou k sobě otevření, pravdomluvní, jsou ve svých postojích stálí.

**3.6. Respektování rodinného a soukromého života** – pracovníci respektují rodinný a soukromý život svých kolegů a zároveň dokáží oddělit svůj soukromý a rodinný život od profesního života.

### 4. LOAJALITA PRACOVNÍKŮ K ORGANIZACI:

**4.1. Pracovníci dbají na dobré jméno organizace** a svým chováním a jednáním k němu přispívají. Jsou si vědomi své odpovědnosti za naplňování poslání organizace.

**4.2. Pracovníci dodržují pokyny**, metodické postupy, zásady, standardy kvality organizace, vůči organizaci vystupují opravdově a čestně.

**4.3. Inovativnost a flexibilita** – pracovníci se podílí na rozvoji a přínosné inovaci pro organizaci, přicházejí s novými návrhy při poskytování služeb, které tyto služby dále zkvalitní a zefektivní, jsou připraveni a ochotni uplatňovat nové pracovní metody a aplikovat nové poznatky do své praxe.

**4.4. Mlčenlivost** – pracovníci zachovávají mlčenlivost o citlivých a dalších osobních údajích uživatelů služeb, svých kolegů i organizace, které se během svého působení v organizaci dozvěděli.

**4.5. Osobní nasazení** – pracovníci chápou svou práci jako smysluplnou, nalézají v ní sebeuplatnění, což jim pomáhá udržet stále nadšení a osobní nasazení.

**4.6. Nepřeceňování se** – pracovníci chápou potřebu obětavosti v profesích, které pomáhají druhým lidem, přesto si jsou vědomi svých možností a nepřeceňují své síly, respektují svou potřebu odpočinku, osobního volna.

**4.7. Aktivita** – pracovníci jsou aktivní při výkonu svého povolání, snaží se o pozitivní změnu v situaci uživatelů a organizace.

**4.8. Odbornost** – pracovníci zachovávají a obnovují znalosti a dovednosti potřebné k výkonu své práce v organizaci, jsou ochotni stále se vzdělávat a získávat nové poznatky, jsou ochotni a otevření pro supervizi.

**4.9. Sebekritičnost** – pracovníci jsou k sobě sebekritičtí, přistupují ke své práci jako k „poslání“ a pomoci druhým lidem, ne jako k běžnému zaměstnání. Svě morální, charakterové vlastnosti a představy o svém zaměstnání porovnávají se směrem a posláním organizace a následně odpovědně zvažují své místo v neziskové organizaci poskytující sociální služby.

## 5. ŘEŠENÍ ETICKÝCH OTÁZEK

**5.1.** Pracovník reflektuje etické otázky spojené s výkonem profese. Usiluje o jejich řešení za využití standardních prostředků. Závažné etické otázky postupuje k řešení v rámci externí supervize. Každý člen týmu má mít možnost diskutovat a analyzovat tyto problémy ve spolupráci se všemi stranami, kterých se problém týká.