



## ***Etický kodex pracovníků Charity Ostrava***

### **1 Preambule**

Charita Ostrava je evidovanou právnickou osobou se samostatnou právní subjektivitou od roku 1991. Tato organizace zřízená Biskupstvím ostravsko – opavským navazuje na bohaté tradice sociální činnosti církví, které v minulosti prostřednictvím nejrůznějších kongregací a řádů zakládaly špitály, sirotčince a ubytovny pro opuštěné a sociálně slabé jedince. Základním posláním Charity Ostrava je pomoc lidem v ohrožení nebo nouzi bez ohledu na jejich věk, pohlaví, politické smýšlení, rodinné uspořádání, zdravotní stav, sexuální orientaci, sociální a ekonomickou situaci a postavení, jejich příslušnost k etnické nebo národnostní menšině, víře, náboženství a kultuře.

Pracovník Charity Ostrava (dále jen pracovník) dbá na dodržování lidských práv u skupin a jednotlivců tak, jak jsou vyjádřeny v důležitých dokumentech pro samotnou praxi sociálních služeb, a to především Ústavou ČR, Listinou základních práv a svobod, zákonem č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, a dalšími zákony tohoto státu, které se od těchto dokumentů odvíjejí.

### **2 Etické zásady**

- Pracovník respektuje jedinečnost každého člověka bez ohledu na jeho původ, etnickou příslušnost či barvu pleti, mateřský jazyk, věk, pohlaví, rodinný stav, zdravotní stav, sexuální orientaci, ekonomickou situaci, náboženské a politické přesvědčení a bez ohledu na to, jak se podílí na životě celé společnosti.
- Pracovník respektuje právo každého jedince na seberealizaci v takové míře, aby současně nedocházelo k omezení stejného práva druhých osob.
- Pracovník pomáhá uživatelům služby svými znalostmi, dovednostmi a zkušenostmi při jejich rozvoji a při řešení konfliktů uživatelů služby se společností a jejich následků.
- Pracovník dává v rámci svého pracovního poměru v Charitě Ostrava přednost profesionální odpovědnosti před svými soukromými zájmy. Službu poskytuje na nejvyšší možné odborné úrovni.

### **3 Zásady poskytování sociální služby**

#### **3.1 Samostatnost**

To, co může uživatel služby během poskytování sociální služby zvládnout z vlastní iniciativy a svým vlastním přičiněním (svépomocně), to se mu nemůže brát z rukou a přenášet na sociálního či jiného pracovníka.

#### **3.2 Partnerství**

Přestože je uživatel služby kvůli své nepříznivé sociální situaci v nevýhodném postavení vůči zařízení a jeho pracovníkům, je brán jako partner, který má nárok na rovnocenný vztah a uplatňování svých práv a pracovníci musí respektovat jeho svobodnou volbu.



### **3.3 Individuální přístup**

Poskytovaná sociální služba musí vycházet z individuálně určených potřeb uživatele služby a musí vytvářet takové podmínky, aby mohl uživatel služby uplatnit svou vůli podle svého lidského potenciálu.

### **3.4 Zaměření na celek**

Poskytováním sociální služby se snažit uspokojit potřeby ve všech oblastech života uživatele služeb:

- tělesná – bydlení, ochrana a stabilita materiálního prostředí;
- duševní – respekt, sebeúcta, touha někam patřit, pocit příslušnosti k nějaké skupině;
- duchovní – potřeba formovat sám sebe, rozvíjet a využívat co nejplněji své schopnosti.

### **3.5 Princip křesťanských zásad**

Na základě křesťanských zásad

- nést *víru* v dobro života a člověka do situací charakterizovaných nepříznivou sociální situací např. ztrátou smyslu života, utrpením nebo životními tragédiemi;
- nést *naději* i do beznadějných situací, tzn. nabízet životní perspektivu, která má širší rozpětí než čistě lidská naděje;
- v tíživé situaci přijímat trpícího s laskavostí, i když on sám se už nedokáže přijmout a všichni ostatní jej už odepsali.

## **4 Pravidla etického chování pracovníka**

### **4.1 Ve vztahu ke klientovi**

- Pracovník podporuje své uživatele služby k vědomí vlastní odpovědnosti.
- Pracovník jedná tak, aby chránil důstojnost a lidská práva svých uživatelů služby.
- Pracovník pomáhá se stejným úsilím a bez jakékoliv formy diskriminace všem uživatelům služby. Pracovník se zaměřuje na silné stránky uživatelů služby a tak podporuje jejich zmocnění.
- Chrání uživatelské právo na soukromí a důvěrnost jeho sdělení. Data a informace požaduje s ohledem na potřebnost při zajištění služeb, které mají být uživateli poskytnuty a informuje ho o jejich potřebnosti a použití. V případech, kde je to v souladu s platnými právními předpisy, umožňuje účastníkům řízení nahlížet do spisů, které se řízení týkají.
- Pracovník podporuje uživatele služby při využívání všech služeb a dávek sociálního zabezpečení, na které mají nárok, a to nejen od instituce, ve které jsou zaměstnáni, ale i ostatních příslušných zdrojů. Poučí uživatele služby o povinnostech, které vyplývají z takto poskytnutých služeb a dávek. Podporuje uživatele služby při řešení problémů týkajících se dalších sfér jeho života.
- Pracovník podporuje uživatele služby při hledání možností jejich zapojení do procesu řešení jejich problémů.
- Pracovník si je vědom svých odborných a profesních omezení. Pokud s uživatelem služby nemůže sám pracovat, předá mu informace o dalších formách pomoci. Pracovník jedná s osobami, které využívají jejich služby (uživatelé služby) s účastí, empatií a péčí.



#### **4.2 Ve vztahu ke svému zaměstnavateli – Charitě Ostrava**

- Pracovník odpovědně plní své povinnosti vyplývající ze závazku ke svému zaměstnavateli – Charitě Ostravě.
- V Charitě Ostrava pracovník spolupůsobí při vytváření takových podmínek, které umožní pracovníkům v ní zaměstnaným přijmout a uplatňovat závazky vyplývající z tohoto kodexu a dalších vnitřních předpisů Charity Ostrava.
- Snaží se ovlivňovat pracovní postupy a jejich praktické uplatňování v Charitě Ostrava s ohledem na co nejvyšší úroveň sociální služby poskytované uživatelům služeb.
- Pracovník respektuje a dbá na dodržování organizační kultury uplatňované v Charitě Ostrava. Tato organizační kultura se projevuje v oblasti vnější i vnitřní komunikace, řízení lidských zdrojů, hospodaření se svěřenými prostředky a v dalších oblastech. Dodržování organizační kultury se realizuje formou uplatňování psaných pravidel uvedených ve vnitřních dokumentech Charity Ostrava a dále uplatňováním nepsaných pravidel vycházejících z pravidel slušného chování, z křesťanských a obecných morálních norem. Organizační kultura vychází ze základních principů neprotiřečení si, respektování důstojnosti každého člověka, z principu sociální spravedlnosti, otevřenosti a rovného přístupu k informacím.

#### **4.3 Ve vztahu ke kolegům**

- Pracovník respektuje znalosti a zkušenosti svých kolegů a ostatních odborných pracovníků. Vyhledává a rozšiřuje spolupráci s nimi a tím zvyšuje kvalitu poskytované sociální služby.
- Respektuje rozdíly v názorech a praktické činnosti kolegů a ostatních odborných a dobrovolných pracovníků. Kritické připomínky k nim vyjadřuje na vhodném místě vhodným způsobem.
- Pracovník iniciuje a zapojuje se do diskusí týkajících se etiky se svými kolegy. Pracovník nesmí podceňovat a znevažovat profesionální dovednosti a znalosti jiných odborných pracovníků, natož používat ponižujících výrazů o jejich osobách, komentovat nevhodným způsobem činnost ostatních charitních pracovníků, či jiných odborných pracovníků, v přítomnosti uživatelů služby, jejich rodinných příslušníků či jiných, jim blízkých osob.
- Základem vztahů mezi charitními pracovníky je vzájemné čestné, slušné, společensky korektní chování spolu s kritickou náročností, respektováním kompetencí, s přiznáním práva na odlišný názor.

#### **4.4 Ve vztahu ke svému povolání a odbornosti**

- Neustále se snaží o udržení a zvýšení odborné úrovně sociální práce a uplatňování nových přístupů a metod.
- Dbá o to, aby odbornou sociální práci prováděl vždy kvalifikovaný pracovník s odpovídajícím vzděláním, a snaží se o to, aby sociální služba byla poskytována v souladu se základními zásadami zák. č. 108/2006 Sb., o sociálních službách (§ 2) a standardy kvality sociálních služeb (viz vyhláška č. 505/2006 Sb.). Zároveň je povinen se v rámci svých pracovních povinností řídit příslušnými legislativními normami ČR.



- Pro svůj odborný růst využívá znalosti a dovednosti svých kolegů a jiných odborníků.
- Je zodpovědný za své soustavné celoživotní vzdělávání a výcvik, což je základ pro udržení stanovené úrovně odborné práce a schopnosti řešit etické problémy.

#### **4.5 Postup při řešení etických problémů**

- Závažné etické problémy budou probírány a řešeny s ostatními pracovníky služby. Pracovník má možnost: diskutovat, zvažovat a analyzovat tyto problémy ve spolupráci s kolegy a dalšími odborníky, event. i za účasti stran, kterých se týkají.

### **5 Závěrečné ustanovení**

Vedoucí pracovníci Charity Ostrava mají povinnost seznámit s tímto etickým kodexem všechny služebně podřízené zaměstnance.

Odpovědnost za uplatňování etického kodexu mají všichni zaměstnanci Charity Ostrava.

Tento etický kodex nabývá účinnosti dnem 1. 7. 2009

V Ostravě dne 22. 6. 2009

Bc. Martin Pražák  
ředitel Charity Ostrava