

# ETICKÝ KODEX

profem

**01 Úvod** ..... 2

**02 Rozsah působnosti  
a závaznost** ..... 3

**03 Východiska** ..... 4

**04 Etické zásady a standardy** .... 6

**05 Etická dilemata a porušení  
etického kodexu** ..... 15

**4.1** Obecné zásady ..... 7

**4.2** Standardy chování ke klientkám ..... 9

**4.3** Standardy přístupu k médiím ..... 10

**4.4** Standardy chování k partnerům,  
donorům, podporovatelům ..... 11

**4.5** Standardy chování ke kolegyním ..... 12

**4.6** Odpovědnost k profesi ..... 13

**4.7** Odpovědnost k organizaci ..... 14

# 01 Úvod

V organizaci proFem usilujeme o zlepšení situace v **oblasti domácího a sexuálního násilí**, v centru Port pak poskytujeme komplexní pomoc obětem sexuálního násilí. Naše činnost směřuje jak ke zlepšení životní situace **jednotlivce** (obětí domácího a sexuálního násilí), tak ke zefektivnění **systemu** pomoci těmto obětem.

Vycházíme z principů lidských práv a základních svobod, zejména **lidské důstojnosti**, **osobní svobody** a **rovnosti**, a principu **nezávislosti organizace**. Tyto principy jsou pro nás klíčové při práci s klientkami a klienty našich služeb, při kontaktu s kolegy a kolegyněmi i při budování organizace jako celku. Proto je dále rozpracováváme v tomto Etickém kodexu.

# 02 Rozsah působnosti a závaznost

*Etický kodex* (dále také jako *Kodex*) je dokument upravující **minimální zásady a standardy chování a jednání všech pracovníků a pracovníků proFem o.p.s.** (dále jako proFem). Tedy zaměstnankyň a zaměstnanců na plný i částečný úvazek, externích spolupracovnic a spolupracovníků (např. advokátky a advokáti), jakož i dobrovolnic a dobrovolníků, praktikantek, praktikantů, stážistek a stážistů (dále souhrnně jako pracovnice).

*Kodex* byl schválen většinovým počtem hlasů všech zaměstnankyň a zaměstnanců proFem, a to dne 28.11.2022 a je účinný od 29.11.2022. Jeho dodržování se vyžaduje od všech pracovníků a je tedy přílohou pracovní a dobrovolnické smlouvy. Etický kodex je průběžně revidován a doplňován, za tento proces je zodpovědná HR pracovnice organizace.

# 03 Východiska

K domácímu a sexuálnímu násilí přistupujeme jako k formám **genderově podmíněného násilí**, neboť vychází z genderových stereotypů a společenských nerovností žen a mužů a jako takové ve větší míře zasahují ženy (90-95 % obětí genderově podmíněného násilí jsou ženy, z tohoto důvodu také o klientkách píšeme v generickém femininu). Domácí a sexuální násilí (i jiné formy genderově podmíněného násilí) pak zároveň tyto genderové nerovnosti dále prohlubují a jsou bariérami v dosahování rovnosti žen a mužů. To, že většina obětí domácího a sexuálního násilí jsou ženy, však neznamená, že se oběťmi nemohou stát muži, a i v takovém případě se jedná o genderově podmíněné násilí (neboť opět pramení z genderových stereotypů a rolí). Jsme si vědomi, že právě toto teoretické východisko je klíčové pro naši každodenní praxi.

Při poskytování služeb i při jiném profesním kontaktu s oběťmi sexuálního a domácího násilí jakož i při informování o tématu se řídíme principem **straníčího poradenství**. Primárně důvěřujeme oběti a nezpochybňujeme její zkušenost s domácím a/nebo sexuálním násilím. Nezjišťujeme stanovisko a pohled násilné osoby na situaci. Neposkytujeme informace ani služby násilné osobě, ani nepracujeme s celou rodinou v kontextu násilí. Zároveň ovšem pravidelně vyhodnocujeme riziko, které oběti i jejím nezletilým dětem hrozí a toto s klientkou komunikujeme.

## 03 Východiska

V **centru našich služeb a aktivit je klientka, oběť domácího a/nebo sexuálního násilí**: její potřeby, zakázka, kompetence, její individuální zkušenost a životní situace. Ke každé klientce přistupujeme individuálně a vnímáme ji jako expertku na svou životní situaci. Námi poskytované služby a aktivity mají co nejvíce podpořit její vlastní schopnosti a možnosti řešení. Zároveň vnímáme společné znaky prožitého či prožívaného násilí u našich klientek jakožto genderově-podmíněného násilí a takto s nimi dále pracujeme jak v přímé práci, tak v rámci dalších činností organizace.

Ke všem aspektům práce a činnosti přistupujeme v souladu s hodnotami **profesionality, integrity, transparentnosti a čestnosti**.



# 04 Etické zásady a standardy

Pracovnice a pracovníci proFem jsou povinni vyhýbat se nepřijatelnému chování a dodržovat etické zásady, zejména v těchto oblastech:

- **Obecné zásady**
- **Standardy chování ke klientkám**
- **Standardy přístupu k médiím**
- **Standardy chování k partnerům, donorům, podporovatelům**
- **Standardy chování ke kolegyním**
- **Odpovědnost k profesi**
- **Odpovědnost k organizaci**

# 4.1 Obecné zásady

## Nediskriminace

Je **nepřijatelná jakákoliv diskriminace** klientek, kolegyň a kolegů i ostatních osob, ke kterým přichází pracovnice profesně do kontaktu, a to na základě pohlaví, rasy, etnicity, národnosti, náboženského vyznání, společenského postavení či socio-ekonomického statusu, věku, sexuální orientace, zdravotního či mentálního znevýhodnění či jiného chráněného důvodu.

Současně jsou nepřipustné i další formy **nelegitimního zvýhodněního** či **protekčního zacházení**, a to jak s pracovnicemi, tak klientkami.

## Ochrana osobních údajů

Při práci s osobními údaji (klientek, podporovatelů, donorů, apod.) se pracovnice řídí interním **předpisem o zpracování osobních údajů**, který je dostupný na webových stránkách proFem a všechny pracovnice mají povinnost se s ním seznámit.



## 4.1 Obecné zásady

### Duševní vlastnictví

Při vykonávání profese a při tvorbě komunikačních materiálů používáme **legálně pořízený software a respektujeme duševní vlastnictví**: používáme fotografie a grafický materiál určený volně k šíření, řádně zakoupené fotografie a grafický materiál, uvádíme zdroje a citujeme autorství.

### Střet zájmů

Organizace a zároveň všechny pracovnice přijímají veškeré nezbytné preventivní i následné kroky a opatření k tomu, aby nedošlo ke střetu zájmů. Důraz klademe na prevenci, identifikaci a odstranění případného střetu zájmů:

- (i) **v osobní rovině** (v rámci pracovních a osobních zkušeností a kapacit pracovnice apod.);
- (ii) **v klientské rovině** (v rámci případných již existujících vazeb na klientky apod.);
- (iii) **v rovině navazujících nadstavbových služeb** (v rámci případných střetů mezi zájmy klientky a zájmů jiných klientů apod.).

Kdokoli má podezření na potenciální, či již nastalý střet zájmů, bez zbytečného odkladu se obrátí na HR pracovnici. Ta je povinna situaci adekvátně adresovat a řešit, například ve spolupráci s vedoucí služeb přidělením klientky jiné pracovnici nebo zajištěním supervize případu, apod.

## 4.2 Standardy chování ke klientkám

Všechny pracovnice přistupují ke klientkám s **důstojností a respektem**, v souladu s ochranou zájmů klientky a v souladu s východisky organizace (viz výše) a vnitřními dokumenty organizace upravujícími způsob poskytování služby (metodiky, standardy, apod.). Pracovnice při kontaktu s klientkami nereprodukuje genderové stereotypy a nerovnosti žen a mužů.

Veškeré klientkami sdělené informace i osobní údaje jsou **důvěrné** a pracovnice s nimi nakládají **bezpečně**. Všechny pracovnice organizace jsou vázány mlčenlivostí, tedy bez souhlasu klientky nesdělují třetí straně žádné informace týkající se klientky (jejich osobních údajů, zdravotního stavu, majetkových poměrů apod.).

Je nepřijatelné jakékoliv **násilí či obtěžování směrem ke klientkám**. Je **nepřijatelné navazovat sexuální či osobní vztahy s klientkami**, neboť je pravděpodobné, že by vycházely z nerovného postavení a vedly ke střetu zájmů.

### Přijímání darů

Pracovnice mohou přijímat drobné hmotné dary od klientek, a to v maximální hodnotě 500 Kč (dle odhadu dané pracovnice). Je nepřijatelné přijímat jakýkoliv finanční dar od klientek mimo oficiální způsoby, kterými jsou veřejná sbírka či dar prostřednictvím darovací smlouvy. Je nepřijatelné si drobný hmotný dar či oficiální finanční dar od klientky vyžádat či na základě obdržení daru s klientkou jednat protekčně.

## 4.3 Standardy přístupu k médiím

Při komunikaci o organizaci, aktivitách, službách a projektech v médiích a navenek (př. web, sociální sítě) uvádíme **informace odpovídající naší praxi a zkušenosti a v souladu s hodnotami a principy organizace.**

Nespolupracujeme s xenofobními a konspiračními médii.

V médiích se **nevyjadřujeme ke konkrétním případům** sexuálního či domácího násilí, nijak **nehodnotíme** to, zda se daný skutek stal a **neuvádíme informaci, zda je či není daná oběť klientkou proFem.**

Klientky v komunikaci s médii **nezastupujeme.** Do médií poskytujeme pouze informace a komentáře k problematice domácího a sexuálního násilí jako takového a vyplývající z naší obecné zkušenosti a praxe.

Novinářům **nezprostředkováváme** kontakt na naše klientky. V případě využívání informací z případů našich klientek (např. pro účely tiskové zprávy) tyto informace vždy anonymizujeme a dalšími nástroji **chráníme identitu a soukromí dané klientky.**

## 4.4 Standardy chování k partnerům, donorům a podporovatelům

Při kontaktu s partnerskými organizacemi, donory, dárci a podporovateli, ale i při informování veřejnosti jako takové dodržujeme princip **transparentnosti**: zakládací dokumenty a základní informace o organizaci jsou dostupné veřejně, pravidelně zveřejňujeme výroční zprávy a výsledky hospodaření, průběžně informujeme o našich aktivitách, službách a projektech.

Je **nepřijatelné jakékoliv korupční jednání** vůči donorům a veřejné správě.

Za takové jednání se považuje nabídnutí, poskytnutí, požadování či přijetí finančních či hmotných darů za účelem získání výhod (tedy zejména podplácení a přijímání úplatků, klamavé jednání, dohody omezující otevřenou soutěž).

Při přijímání darů a uzavírání spolupráce, partnerství či nákupu služeb a zboží se řídíme obecnými etickými a ekologickými zásadami a vyhýbáme se takové spolupráci, která by mohla ohrozit činnost či pověst organizace.

# 4.5 Standardy chování ke kolegyním



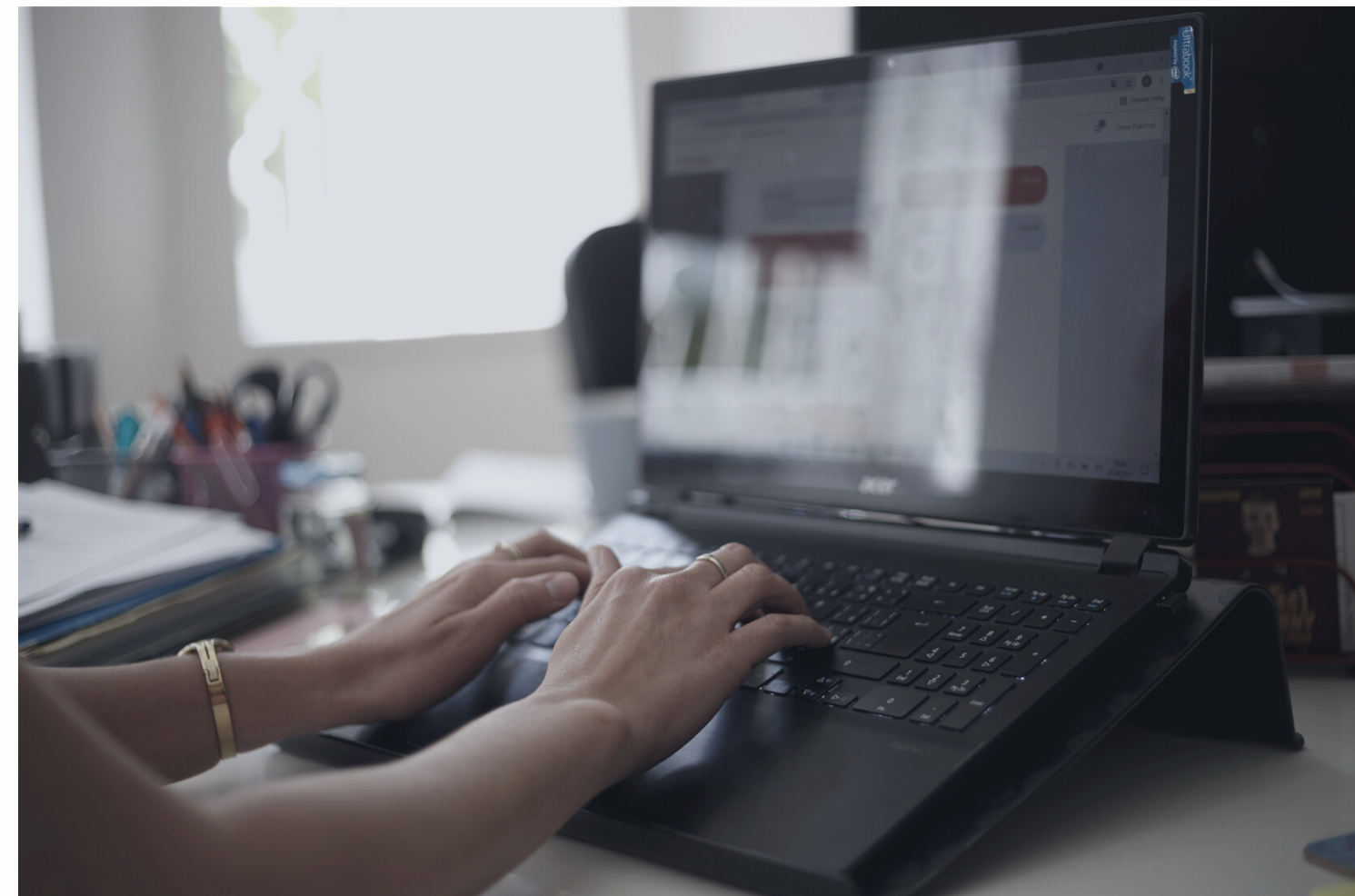
Je **nepřípustné jakékoliv obtěžování a ponižování** na pracovišti, ať už mezi kolegy/kolegyněmi, tak ze strany nadřízené/ho k podřízené/mu. Za takové chování se považuje zejména sexuální obtěžování, sexuální násilí, psychické násilí a ponižování a zneužívání mocenského postavení.

Pracovnice se k sobě navzájem chovají **slušně, s respektem, s důvěrou v odborné kompetence** a v duchu vzájemné **profesní podpory**.

# 4.6 Odpovědnost k profesi

Pracovnice usilují o průběžný osobní a profesní rozvoj včetně snahy o zvyšování svých znalostí a kompetencí za využití dostupných zdrojů (kurzy organizace, semináře, spolupráce s externími odborníky, apod.). Tím se snaží **udržovat a zvyšovat odbornou úroveň své práce**.

Pracovnice mají zodpovědnost k profesi také z hlediska své **vlastní osobní zkušenosti s tématem domácího či sexuálního násilí** a jejího zpracování: taková zkušenost nesmí negativně ovlivňovat přístup ke klientkám či výkon dalších pracovních aktivit.



## 4.7 Odpovědnost k organizaci

Pracovnice se **řídí všemi relevantními interními předpisy a dokumenty** organizace, případně přispívají k jejich revizi a aktualizaci.

Pracovnice jsou povinny používat **majetek, finanční a další prostředky odpovědně**, v zájmu organizace a v souladu s příslušnými směrnicemi a postupy.

Při výkonu své práce pracovnice dodržují **bezpečnostní předpisy** a dbají na ochranu svého zdraví, jakož i bezpečnosti a zdraví kolegyň a klientek.

Pracovnice dbají na udržování **prestiže organizace**, navenek ji důstojně reprezentují a vystupují tak, aby nesnižovaly důvěru veřejnosti v poslání organizace.



# 05 Etická dilemata a porušení etického kodexu

## Obecná etická dilemata a problémy

V případě, že se pracovnice proFem setká s **etickým problémem** (pracovnice ví, jak by měla rozhodnout, ale takové rozhodnutí není v souladu s jejím vnitřním přesvědčením) či **dilematem** (výběr mezi několika možnostmi, přičemž pracovníci není jasné, která z nich je nejvhodnější) může tuto situaci řešit se svou přímou nadřízenou, případně s ředitelkou organizace a to buď individuálně, v průběhu pravidelných porad či v průběhu supervize.

## Konkrétní etická dilemata a problémy

### *Klientka je známá některé z pracovníků organizace*

Pokud je klientka známá některé pracovníci, platí, že klientce je přidělena jiná pracovnice. Primárním principem v takové situaci je zákaz nelegitimního zvýhodněného či protekčního zacházení.

### *Pracovnice z určitých důvodů nechce pracovat s konkrétním tématem*

Pracovnice to řeší s přímou nadřízenou a pokud je to personálně možné v rámci pobočky, je pověřena pro tuto práci jiná pracovnice. Pokud to není možné personálně zajistit, řeší se toto téma v rámci intervize a supervize.



## 05 Etická dilemata a porušení etického kodexu

### Porušení etického kodexu

V případě porušení Kodexu nebo podezření na porušení Kodexu má pracovníce povinnost toto oznámit **HR pracovníci**. V případě, že se porušení či podezření na porušení Kodexu týká jednání HR pracovníce, oznámí toto pracovníce ředitelce organizace. Nahlášení může pracovníce učinit osobně či e-mailem: [hr@profem.cz](mailto:hr@profem.cz)

Klientky organizace mohou k nahlášení porušení Kodexu využít formulář **Protokol o podání stížnosti** na pracovníci/průběh služby. Ten mohou podat osobně (písemně či elektronicky na [hr@profem.cz](mailto:hr@profem.cz)) či anonymně (taktéž e-mailem nebo za využití označené schránky v prostorách organizace).

Ostatní mohou porušení Kodexu nahlásit **emailem na [hr@profem.cz](mailto:hr@profem.cz)** nebo vyplněním formuláře na webu organizace.

V reakci na oznámení porušení či podezření na porušení probíhá **důvěrné, citlivé, důkladné a okamžité šetření**, za něž je zodpovědná HR pracovníce. Jeho výsledkem může být buď vyvrácení podezření, nebo přijetí dalších odpovídajících kroků. Osoba, u které je podezření na porušení Kodexu, musí dostat příležitost vysvětlit a reagovat na obvinění před přijetím jakýchkoliv disciplinárních kroků.

## 05 Etická dilemata a porušení etického kodexu

Disciplinární kroky a **postihy za porušení Kodexu se odvíjí od konkrétní situace a kontextu**: může jít o napomenutí, domluvu o nápravě jednání, v případě hrubého a opakovaného porušení Kodexu může dojít k ukončení pracovního poměru dané pracovnice.

Obě strany jsou chráněny vůči veškerým formám zastrašování, výhrůžek, odvetných opatření či odplaty v souvislosti s šetřením porušení Kodexu.

Je-li zjištěno, že pracovník/ce zastrašuje nebo přijímá odvetná opatření vůči stěžovateli/ce nebo osobě, která se podílí na šetření, budou vůči němu přijata disciplinární opatření, která mohou zahrnovat i ukončení pracovního poměru či jiné formy spolupráce.

Úmyslné uvedení nepravdivých nebo poškozujících informací nebo obvinění vůči jinému pracovníkovi/ci nebo třetí straně se považuje za závažné porušení Kodexu.