



Etický kodex

Lumpíkov z.ú.



Spolufinancováno
Evropskou unií

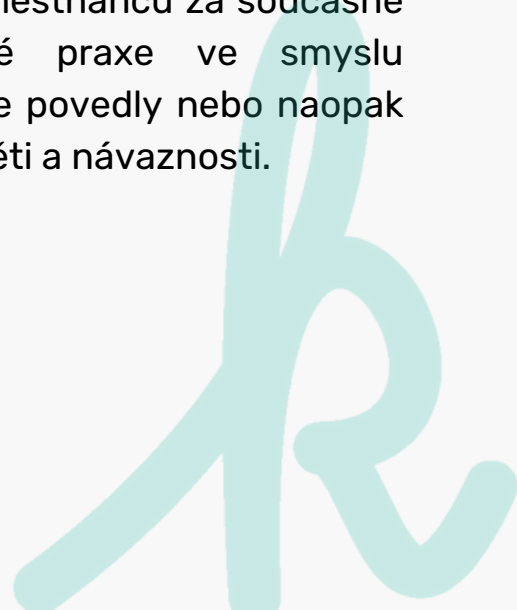
LUMPIKO>

Etický kodex byl zpracován Simonou Mrázkovou ve spolupráci se zástupci vedení organizace Lumpíkov z.ú. jako součást projektu Navýšení kapacity Lumpíkova v oblasti rovných příležitostí žen a mužů, reg. č. CZ.03.01.02/00/22_011/0000299. Kodex je vydán za účelem stanovení zásad chování všech zaměstnanců organizace. Etický kodex v rámci organizace Lumpíkov zároveň slibuje posílit profesní identitu, sjednotí postoje, zakotví zásady profesionálního postupu a odpovědnosti jednotlivých zaměstnanců.

Zásady chování vyplývají jak z ustanovení Zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.), Občanského zákoníku (zákon č. 89/2012 Sb.), Zákona o ochraně osobních údajů (zákon č. 110/2019 Sb.) nebo zákona o boji proti korupci a střetu zájmů (např. zákon č. 159/2006 Sb.), zákona O trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim (418/2011 Sb.), tak i ze základních etických principů definovaných uvnitř etického kodexu. Dokument slouží všem zaměstnancům tak, aby bylo možné jeho zásady aplikovat v případě potřeby. Dokument souvisí také s interními postupy Lumpíkova v oblasti řízení lidských zdrojů, konkrétně částí sloužící k hodnocení osob.

Etický kodex organizace Lumpíkov je určen všem jejím členům – zaměstnancům. Vedení organizace je povinné s kodexem seznámit všechny své podřízené. V případě, že by se některý zaměstnanec neřídil ve výkonu své práce tímto kodexem bude taková zjištěná skutečnost považována za porušení pracovní kázně se svými důsledky a individuálně bude navržen další postup.

Aktualizace dokumentu probíhá dle potřeby v případě identifikace relevantní situace v oblasti etického postupu zaměstnanců za současné tvorby zásobníků příkladů dobré a špatné praxe ve smyslu zaznamenávání řešení situací a postupů, které se povedly nebo naopak nepovedly, ve prospěch udržování kolektivní paměti a návaznosti.



Hlavní etické principy zaměstnanců organizace

Jedná se o soubor hodnot, které určují, jak se zaměstnanci mají chovat v různých situacích v rámci pracovního prostředí.

Důvěrnost - Neformální vztahy - Přátelské prostředí - Podpora formou partnerství - Respekt - Nestrannost - Antidiskriminace - Transparentnost - Neutralita - Profesionalita - Loajalita - Udržitelnost

Pravidla chování

Jedná se o formální zásady určující, jak by se měli jednotlivci v organizaci chovat, aby jednali v souladu s jejími základními etickými principy. Tato pravidla jsou vodítkem pro jednání a rozhodování v pracovním prostředí a pomáhají zajistit, že chování všech členů organizace odpovídá jejím morálním standardům a cílům.

1. Krizové situace spojené s konflikty v rámci pracovního prostředí

V pracovním prostředí mohou vznikat interní konflikty nebo konflikty vycházející z komunikace s klienty. V případě krizových situací není zaměstnanec povinen jednat okamžitě. Místo toho záležitost postoupí svému nadřízenému, který tak získá dostatečný prostor k přípravě vhodného řešení situace. Tento postup je v souladu s interními procesy a pravidly organizace, které byly vytvořeny s ohledem na specifické potřeby pracovního prostředí (např. pro dětskou skupinu). Zmiňované krizové situace zahrnují rovněž případy spojené s vydíráním, nabízení nepřiměřené finanční odměny za služby nebo jiný druh úplatků. Řešení konfliktů bude následně uskutečněno formou jednání za přítomnosti pouze dvou osob, tedy mezi čtyřma očima tak, aby byla zajištěna důvěrnost a přímá komunikace.

2. Whistleblowing

Pokud zaměstnanec zaznamená porušování etických principů ze strany organizace nebo jednotlivců působících uvnitř organizace, má morální povinnost toto jednání nahlásit. Podle aktérů spojených s neetickým jednáním by si měl zvolit z interních nebo externích způsobů nahlášení. Interní kanál organizace představuje osobní nebo anonymní elektronickou komunikaci. Externí kanály zahrnují národní úřady a instituce jako Úřad pro ochranu osobních údajů, Inspektorát práce nebo Policie ČR a státní zastupitelství nebo příslušné neziskové organizace a advokační skupiny.

3. Mlčenlivost a ochrana osobních údajů (GDPR)

Zásada mlčenlivosti i GDPR chrání důvěrnost a správné nakládání s citlivými informacemi, zejména osobními údaji. Zaměstnanec, který v pracovním prostředí přichází do styku s citlivými nebo důvěrnými informacemi, tyto informace nesmí šířit dál nebo je zneužívat. Pravidla GDPR tyto informace rozšiřuje navíc o osobní údaje a stanovuje přísné podmínky pro jejich zpracování, uchovávání a sdílení. Lumpíkov za tímto účelem využívá uzamykatelnou místnost, do které mají přístup pouze kmenoví zaměstnanci organizace. Projektová dokumentace obsahující osobní údaje je předána do této místnosti nebo přímo do rukou kmenového zaměstnance s přístupem do určené místnosti. Další postup je stanoven v rámci pravidel GDPR.

4. Neutralita a prevence šíření nenávisti

Organizace Lumpíkov si zachovává neutrální postoj ve všech oblastech své činnosti, včetně politických, náboženských a sociálních otázek. Důsledně jedná v souladu s principy nestrannosti a rovnosti, a její aktivity jsou vedeny snahou předcházet šíření nenávisti, diskriminace či extremismu. Subjekt se zavazuje vytvářet prostředí založené na respektu, toleranci a otevřenosti vůči rozmanitosti názorů a přesvědčení, aniž by se podílel na prosazování jakýchkoliv polarizujících či konfliktních postojů. Tento závazek platí nejen pro samotnou organizaci, ale i pro jednotlivce v rámci organizace během jejich pracovní doby.

5. Předcházení střetu zájmů

Organizace Lumpíkov a s ní také všichni její členové – zaměstnanci se zavazují k neznevýhodňování sebe sama nebo osoby blízké v souvislosti s existencí organizace nebo pracovní činností.

6. Flexibilita a individuální přístup za současného dodržování pravidel

Organizace Lumpíkov klade důraz na dodržování projektových, dotačních a jiných profesních pravidel jako základ pro zajištění spravedlivého a transparentního prostředí. Pravidla slouží jako rámec pro rozhodování a jednání, zajišťují konzistentnost a chrání zájmy všech zúčastněných. Každá situace je zároveň vnímána jako jedinečná, a proto Lumpíkov považuje za důležité přistupovat ke každému individuálně. Tento přístup respektuje specifické potřeby, preference a okolnosti jednotlivců, ať už se jedná o zaměstnance, klienty nebo partnery organizace.

