

Etický kodex Jako doma – Homelike, o.p.s.



Obecná východiska:

- Jako doma ve své práci uplatňuje hodnoty rovnosti, svobody, spravedlnosti, solidarity, odpovědnosti, rozmanitosti a participace. A to jak uvnitř organizace, tak i vůči dalším lidem, s nimiž organizace spolupracuje.
- Jako doma je feministickou organizací, která zpochybňuje a odbourává genderové a další stereotypy, vystupuje s genderovou citlivostí a usiluje o zplnomocňování lidí znevýhodněných systémovými a vnějšími vlivy jako jsou například kapitalismus a patriarchát.
- Jako doma je otevřená lidem, kteří respektují hodnoty a fungování organizace.
- Etický kodex je určen všem, kdo v danou chvíli Jako doma společně vytvářejí, tedy zaměstnanci, zaměstnankyně a spolupracovníci a spolupracovnice s domovem i bez domova, dobrovolníci a dobrovolnice.

Lidská práva:

- Ctíme jedinečnost každého člověka bez ohledu na jeho/její původ, etnickou příslušnost, mateřský jazyk, věk, zdravotní stav, genderovou a sexuální identitu, ekonomickou situaci, náboženské a politické přesvědčení a bez ohledu na to, jak se podílí na životě společnosti, nebo jaké v ní má postavení. A více než to: stavíme na vzájemných odlišnostech, protože nás obohacují.
- Mezi základní hodnoty řadíme práva jedinců na soukromí, důvěrnost, sebeurčení a nezávislost.
- Respektujeme vzájemně svá rozhodnutí a uznáváme právo žít životem podle vlastních představ (pokud to nenarušuje práva druhých).
- Podporujeme rozvoj plného zapojení lidí, kteří se účastní aktivit organizace, tak aby došlo k zplnomocňování ve všech oblastech rozhodování, které ovlivňuje jejich životy.
- Zaměřujeme se na silné stránky a jedinečné znalosti a dovednosti individuálních osob a celých komunit, a tím podporujeme jejich zplnomocňování.

Sociální rovnost:

- Zavazujeme se odstraňovat a zastavit, nebo se alespoň nepodílet na jakékoli formě diskriminace na základě schopností, věku, kulturních zvyklostí, genderu nebo pohlaví, socio-ekonomického statutu, barvy kůže, rasové nebo jakékoli fyzické charakteristiky, sexuální orientace a víry. Zavazujeme se také podpořit osobu, která byla znevýhodněna.
- Upozorňujeme ostatní osoby v organizaci na pravidla a postupy, které jsou v rozporu s etickým kodexem organizace a které někoho poškozují nebo utlačují a které jsou neférové či ilegální.
- Jako jednotlivci i jako organizace se zavazujeme odstraňovat a zastavovat sociální podmínky, které přispívají k sociálnímu vyloučení, stigmatizaci, a v solidaritě pracovat směrem k rovnostářské společnosti.
- Ctíme a rozeznáváme rozmanitost všech společností a komunit, ve kterých působíme.

Participace a rozhodovací procesy:

- Pracujeme na principu participace a spolupráce, to znamená, že zapojit se do aktivit a projektů Jako doma se mohou všichni členové a členky organizace, kteří a které o to mají zájem. Odstraňujeme nebo alespoň snižujeme bariéry takového zapojení.
- Při spolupráci se vnímáme jako partneři se všemi právy a zodpovědnostmi, rozvíjíme vědomí svobody a odpovědnosti.
- Společně vytváříme otevřené, přátelské a bezpečné prostředí.

Etický kodex Jako doma – Homelike, o.p.s.



Komunikace:

- ➔ Pracujeme a spolupodílíme se na aktivitách s otevřeností, zodpovědností, důvěryhodně. V žádném případě k dosažení svých cílů nepoužíváme manipulaci vůči komukoli v organizaci nebo vůči organizaci jako celku.
- ➔ Ustavujeme si vhodné hranice ve vztazích s ostatními a nezneužíváme své pozice v organizaci za účelem osobního prospěchu finančního, citového nebo sexuálního.
- ➔ Jakékoliv informace sdílíme jen s ohledem na etické zásady zachování osobního soukromí a důvěrnosti napříč organizací, partnerskými organizacemi, profesí a širším okruhu osob.
- ➔ Vytváříme prostor, kde znevýhodnění lidé mohou vyjádřit svůj hlas, a to jak v rámci aktivit organizace, tak i veřejně.
- ➔ Máme právo o sobě sdělovat informace v množství a ve chvíli, jaké sami uznáme za vhodné, kromě případů, kdy by nesdělení informací mělo negativní dopad na druhé.
- ➔ V komunikaci se dále řídíme těmito zásadami:
 - respektujeme a chráníme právo druhých na soukromí a důvěrnost sdělení;
 - při sdílení informace (např. pro řešení závažné situace) vyhledáme svolení osoby, již se tato informace týká;
 - do komunikace s někým nebo o někom nezapojujeme další organizace nebo osoby, pokud si to daná osoba výslovně nevyžádá;
 - příběhy lidí v organizaci na veřejnosti za účelem přiblížení situace žen bez domova prezentujeme pouze s jejich svolením;
 - zpětnou vazbu (a kritiku) si poskytujeme citlivě, konstruktivně a na vyžádání.

Rozvoj a vzdělávání:

- ➔ Rozvíjíme vědění o situaci žen v sociální tísní, ale i vlastní znalosti a dovednosti. Odbornost jednotlivých lidí neurčuje míru jejich moci v organizaci. Úsilí vzdělávat se na různých úrovních a při různých příležitostech, formálně i neformálně, si u všech členů a členek ceníme stejně.
- ➔ Vědění související se zaměřením organizace vytváříme společně, i díky rozmanitým životním přístupům a zkušenostem.

Jednání v případě nespravedlnosti:

- ➔ Jako organizace i jako jednotlivci přijímáme morální povinnost poukazovat na společenské nerovnosti a jejich propojení s individuálními problémy lidí v sociální tísní. Zavazujeme se neodkladně upozorňovat na porušování práv jednotlivců i skupin.
- ➔ V případě porušení práv jednotlivce nebo skupiny osob uvnitř organizace se obracíme na dozorčí radu.

Etický kodex Jako doma – Homelike, o.p.s.



Etické zásady zaměstnankyň a zaměstnanců:

- ➔ Zaměstnankyně a zaměstnanci si uvědomují svoje zvláštní postavení v organizaci a moc, kterou to přináší. Tomuto tématu se věnují na supervizích a pravidelných schůzkách.
- ➔ Zaměstnanci a zaměstnankyně alespoň jednou ročně ověřují, zda všechny procesy v organizaci fungují, jak mají (obvykle se to děje na strategickém plánování).
- ➔ Úkolem zaměstnanců a zaměstnankyň je vytvářet bezpečné prostředí umožňující participaci všech. Usilují o zplnomocňování lidí v organizaci k tomu, aby dokázali řešit své problémy (individuálně i kolektivně) a naplňovat své cíle a sny.
- ➔ Zaměstnankyně a zaměstnanci vyhledávají průběžnou zpětnou vazbu k aktivitám organizace od spolupracovnic bez domova a vytvářejí k dávání zpětné vazby vhodné podmínky.
- ➔ Zaměstnankyně a zaměstnanci řeší vnitřní záležitosti organizace výhradně uvnitř ní a na základě platných pravidel.

Etické zásady kolegiality

- ➔ Zaměstnankyně a zaměstnanci usilují o spolupráci s kolegy a kolegyněmi na společných aktivitách a efektivní komunikaci, a to na principu partnerství.
- ➔ Zaměstnanci a zaměstnankyně respektují znalosti a zkušenosti svých kolegů a kolegyně a využívají je k rozvoji organizace a jejích aktivit.
- ➔ Zaměstnankyně a zaměstnanci se vyvarují znehodnocování postavení kolegy či kolegyně tím, že by zpochybňovali jeho/ její rozhodnutí v přímé interakci se spolupracovnicemi bez domova.
- ➔ Zaměstnanci a zaměstnankyně si dávají zpětnou vazbu ke své činnosti v organizaci, především v průběhu supervizí, ale i na pravidelných schůzkách.

Závaznost a platnost kodexu:

- ➔ Dodržování etických zásad průběžně vyhodnocujeme na společných schůzkách.
 - ➔ Etický kodex je platný ode dne, kdy jsme jej plně přijali a odsouhlasili na společné schůzce zaměstnanců a zaměstnankyň organizace a na schůzce Kuchařek bez domova dne:
-

Slovníček k etickému kodexu Jako doma – Homelike, o.p.s.



Feminismus – společenské hnutí, stejně jako myšlenkový směr, jehož cílem je upozorňovat na nerovnosti mužů a žen (a s nimi dalších skupin, jako gayů, leseb, trans lidí apod.) ve společnosti a bojovat za společnost, kde pohlaví a gender nepovedou k znevýhodňování a útlaku. První feministky bojovaly především za volební právo žen a možnosti studia pro ženy, poté se záběr rozšířil na rovné podmínky v zaměstnání, bezpečí pro ženy před domácím a sexuálním násilím, nebo třeba na respekt k rozmanitosti žen z hlediska rasy, sexuálních preferencí, vzhledu, věku nebo sociálního původu.

Gender – „sociální pohlaví“. Zatímco pohlaví se týká jen biologické podstaty daného člověka (jaké má pohlavní orgány a hormonální ústrojí, jaké má chromozomy), gender označuje všechny vlastnosti, dovednosti, ale třeba i činnosti nebo věci, které přisuzujeme mužům a ženám a očekáváme je od nich. Gender tedy znamená, že třeba čekáme, že muži budou racionální, silní, nebudou plakat a projevovat city, budou ambiciózní, budou pracovat ve vedoucích funkcích, budou pít pivo a umět dobře parkovat, zatímco od žen čekáme, že budou jemné, tiché, se sklony o někoho pečovat, budou chtít mít děti a budou rády dělat různé ruční práce, cvičit jógu a pít horkou čokoládu. A samozřejmě se očekává, že správná žena i muž jsou heterosexuální, tedy, že se sexuálně zajímají výhradně o druhé pohlaví.

Genderový stereotyp – stereotyp je nějaká ustálená představa nebo předsudek, genderový stereotyp se pak týká předsudků o ženách a mužích (ale také třeba o lesbách nebo gayích). Genderový stereotyp je třeba, že muži neumí vařit nebo že ženy nemají fyzickou sílu.

Genderová citlivost – přístup, kdy se snažíte vyvarovat se genderových stereotypů a odsuzování, a být citliví k potřebám konkrétních lidí, bez ohledu na jejich gender a pohlaví. Znamená to třeba, že oběti sexuálního násilí neřeknete, že si za to může sama (protože to je jeden z častých stereotypů o ženách) nebo že budete respektovat pocity muže nebo chlapce, který se rozpláče.

Kapitalismus – současný společenský a ekonomický systém, založený na maximálním využití zdrojů, soukromém vlastnictví a volném trhu. Zisk a peníze jsou v něm měřítkem úspěchu. Hodnoty spojené s kapitalismem jsou třeba soutěživost, individualita, zisk, které se často uplatňují i ve vztazích mezi lidmi nebo ve vztahu k přírodě. Kapitalismus tak vytváří nerovnosti a nespravedlnosti, které sám nedokáže ošetřovat.

Participace – spolupodílení, sdílení, spoluúčast. V sociální práci se používá ve smyslu zapojování uživatelů a uživatelek sociálních služeb do rozhodování o podobě těchto služeb. Předpokladem je partnerský přístup a respekt. *Uživatelé a uživatelky jsou chápány jako experti na svou vlastní situaci, protože ji sami znají nejlépe. Zapojují se do fungování organizace, která jim má pomáhat, ať už v rozhodování, komunikaci s médii, získávání peněz na provoz nebo jednání s důležitými institucemi apod.*

Patriarchát – společenské uspořádání, kde mají moc muži. Mužské hodnoty a vlastnosti dominují společnosti, je jim přiznána hodnota a moc. Projevuje se nejrůznějšími způsoby, od podílu mužů a žen ve vládě, přes nerovné platy žen a mužů až třeba po vnímání mužů jako těch chytřejších, silnějších, zodpovědnějších apod. Hodnoty patriarchátu však mohou prosazovat i ženy. A stejně tak ne všichni muži v patriarchátu mají velkou moc, jejich ženy (partnerky, dcery) jsou jim však vždy podřízené (z čehož pak pramení např. domácí násilí). Patriarchát je uspořádání, ve kterém v současnosti žijeme a které se objevuje ve většině světa.

Stigmatizace – odsuzování. Situace, kdy je nějaký člověk dopředu vnímán negativně na základě nějaké své charakteristiky, kterou okolní společnost chápe jako zdroj hanby či projev selhání. Odsuzovaná tedy může být třeba žena, která se živí poskytováním sexuálních služeb, žena bez domova, žena, která dala své děti do dětského domova, uživatelka návykových látek apod.