**Etický kódex sociálneho pracovníka a zamestnancov v oblasti sociálnej práce a sociálnych služieb**

**(ďalej len „etický kódex“)**

**(ďalej len „zamestnanci“)**

# Preambula

**I.**

(1) Sociálna práca je profesia založená na praxi a akademická disciplína, ktorá podporuje sociálnu zmenu, sociálny rozvoj, sociálnu súdržnosť, ako aj zmocnenie a oslobodenie ľudí. Princípy sociálnej spravodlivosti, ľudských práv, spoločnej zodpovednosti a rešpektovanie rozmanitosti sú ústredné pre sociálnu prácu. Podopretá teóriami sociálnej práce, spoločenských vied, humanitnými a miestnymi poznatkami, sa sociálna práca zaoberá ľuďmi a štruktúrami, aby podnecovala životné zmeny a zlepšovala blaho.1

(2) Je nielen poslaním, ale aj povinnosťou zamestnancov2 je vykonávať sociálnu prácu svedomito a zodpovedne, dodržiavať pri jej výkone najvyšší možný štandard profesionality v súlade s právnymi predpismi a dostupnými vedeckými poznatkami tak, aby sociálna práca bola vykonávaná vždy s klientom3, v jeho prospech a potreby, so zreteľom na ďalšie osoby. Etické povedomie je zásadnou súčasťou profesionálnej činnosti zamestnancov. Ich schopnosť a záväzok k etickému konaniu je základným aspektom kvality výkonu sociálnej práce.

(3) Hlavným cieľom Etického kódexu zamestnancov je úsilie o napĺňanie poslania sociálnej práce, tak ako je definované v medzinárodnej definícii IFSW/IASSW (2014). Okrem toho etický kódex:

* predstavuje kľúčové etické hodnoty profesie a základné etické princípy v rámci jednotlivých oblastí zodpovednosti,
* je oporou pre sociálnych pracovníkov, asistentov sociálnej práce, výskumníkov, vzdelávateľov a študentov sociálnej práce,
* poskytuje etické štandardy výkonu praxe sociálnej práce,
* je nástrojom na hodnotenie profesionálneho etického konania,
* podporuje etickú diskusiu a reflexiu,
* prispieva k identite sociálnej práce ako profesie a posilňuje jej status.

(4) Etický kódex podporuje formovanie profesie zamestnancov, a jeho dodržiavanie je jedným zo základných predpokladov profesionálneho výkonu sociálnej práce ako aj úcty spoločnosti k tejto profesii. Dodržiavanie etického kódexu je preto v záujme všetkých zamestnancov.

(5) Etické hodnoty a princípy tohto etického kódexu sa vzťahujú na všetky oblasti praxe sociálnej práce, ako aj všetky jej formy, či už ide o priamy kontakt tvárou v tvár alebo využívanie digitálnych technológií a sociálnych médií.

# Hodnoty sociálnej práce

(1) Sociálna práca je dynamicky sa rozvíjajúcou profesiou, založenou na hodnotách, akými sú sociálna spravodlivosť, ľudská dôstojnosť a medziľudské vzťahy. Je komplexnou profesiou, ktorá nachádza uplatnenie v rôznych rezortoch a oblastiach spoločnosti.

## Sociálna spravodlivosť

(1) Zamestnanci:

1. majú zodpovednosť za podporu sociálnej spravodlivosti vo vzťahu k celej spoločnosti, ako aj vo vzťahu k ľuďom s ktorými pracuje,
2. usilujú sa zaistiť všetkým ľuďom prístup k potrebným informáciám, službám a zdrojom, rovnosti príležitostí a účasti na procese rozhodovania. Vytvárajú podmienky, ktoré užívateľom služieb sociálnej práce4 umožňujú dosiahnuť to, na čo majú právo,
3. prispievajú k odstráneniu prejavov a príčin sociálnej nespravodlivosti, diskriminácie, útlaku a bariér podporujúcich sociálne vylúčenie. Angažujú sa o dosiahnutie sociálnej zmeny, sociálneho rozvoja a sociálnej inklúzie, zvlášť v prospech zraniteľných a utláčaných jednotlivcov, skupín a komunít ľudí.

(2) Služby sociálnej práce sú poskytnuté každému žiadateľovi bez ohľadu – ale nielen – na pôvod, farbu pleti, rasu, etnickú príslušnosť, národnosť, jazyk, vek, pohlavie, rod, sexuálnu orientáciu, zdravotný stav, vierovyznanie, politické presvedčenie, manželský a rodinný stav, sociálno-ekonomický status a bez ohľadu na to, ako sa podieľa na živote celej spoločnosti.

## Ľudská dôstojnosť

(1) Sociálna práca je založená na rešpektovaní prirodzenej dôstojnosti a hodnoty všetkých ľudí bez rozdielu a na dodržiavaní ľudských práv, ako sú uvedené v medzinárodných dokumentoch,5 v Ústave Slovenskej republiky a Listine základných práv a slobôd.

(2) Zamestnanci:

1. zaobchádzajú s každým človekom dôstojne, úctivo, majúc na zreteli individuálne rozdiely, kultúrnu, náboženskú, národnostnú a etnickú rôznorodosť,
2. usilujú o zveľadenie klientových spôsobilostí, podporujú jeho vlastnú zodpovednosť a autonómiu, právo na sebaurčenie a spoluúčasť,
3. spolupracujú s ďalšími osobami pri hľadaní primeranej rovnováhy medzi ľudskými právami, ktoré si vzájomne protirečia.

## Medziľudské vzťahy

(1) Zamestnanci:

1. rozpoznávajú dôležitosť medziľudských vzťahov,
2. snažia sa posilňovať a zmocňovať ľudí do partnerstva v procese pomáhania, usilujú o podporu riešenia problémov v medziľudských vzťahoch,
3. budujú a rozvíjajú profesionálne vzťahy. Vážia si a rešpektujú prínos kolegov z iných inštitúcií a pomáhajúcich profesií.

# Etická zodpovednosť

(1) Hodnoty sociálnej práce sa pri výkone profesie vyjadrujú eticky zodpovedným rozhodovaním a konaním. Etická zodpovednosť zamestnancov sa prejavuje nielen voči klientom, pracovisku, kolegom, profesii a spoločnosti, ale aj voči sebe samému.

## Zodpovednosť voči klientom

(1) Zamestnanci:

1. majú prvoradú zodpovednosť voči osobám s ktorými pracujú,
2. nepoškodzujú klientov, ani nepodriaďujú ich potreby a záujmy svojim vlastným potrebám a záujmom, jednajú s nimi bezúhonne, s účasťou, rešpektom a vytvárajú s nimi vzťah založený na báze dôvery,
3. v komunikácii s klientmi alebo o nich sa nevyjadrujú znevažujúco ani pejoratívne,
4. rešpektujú príslušnosť k sociálnym skupinám, národnostnú, etnickú a kultúrnu rôznorodosť jednotlivcov, skupín a komunít,
5. rešpektujú a presadzujú práva ľudí robiť vlastné voľby a rozhodnutia, za predpokladu, že to neohrozí práva a oprávnené záujmy ostatných,
6. pracujú na budovaní sebavedomia a schopnosti ľudí, podporujú ich plné zapojenie a spoluúčasť vo všetkých aspektoch rozhodovania a konania, ktoré ovplyvňujú ich život,
7. rešpektujú biologickú, psychickú, kultúrnu, spirituálnu a sociálnu integritu osoby, s ktorou pracuje. Zaujímajú sa o celého človeka v rámci rodiny, komunity, spoločenského a prirodzeného prostredia a usilujú sa nadobudnúť poznanie dôležitých aspektov jeho života relevantných na poskytovanie služieb sociálnej práce. Princíp komplexnosti používajú pri sociálnom posudzovaní a intervencii,
8. zameriavajú sa na silné stránky jednotlivcov, skupín, rodín a komunít, s ktorými pracujú,
9. prispievajú k začleneniu užívateľov služieb sociálnej práce do sociálnej siete podporných osobných vzťahov,
10. aj v osobitých prípadoch klientov, ktorí majú dlhodobé alebo trvalé zdravotné postihnutie, obmedzenú spôsobilosť na právne úkony, detí, seniorov a iných zraniteľných skupín, sa usilujú o dosiahnutie čo najväčšej miery ich autonómie a spoluúčasti na rozhodovaní ohľadom ich osoby.

(2) Zamestnanci:

1. v súlade s ľudskými právami rešpektujú klientovo právo na dôvernosť a súkromie v priamej práci s klientmi, ako aj vo všetkých formách komunikácie prostredníctvom telefónnych alebo digitálnych komunikačných prostriedkov,
2. informujú osoby, s ktorými pracujú o limitoch dôvernosti a súkromia,
3. dokumentujú len tie informácie, ktoré sú nevyhnutne potrebné pre poskytovanie služieb sociálnej práce. Sú povinní chrániť všetku písomnú, elektronickú alebo audiovizuálnu dokumentáciu užívateľov služieb pred zneužitím. Rešpektujú právo klienta nahliadať do dokumentácie týkajúcej sa jeho osoby, ak osobitné zákony neustanovujú inak,
4. sú povinní vyžiadať si súhlas klienta pri všetkých pracovných postupoch, ktoré priamo a nepriamo s ním súvisia, ako aj pri informovaní tretej osoby, k video alebo audiovizuálnemu zaznamenávaniu intervencie, ako aj ich zverejňovaniu pre študijné alebo vedecké účely,
5. osobitý zreteľ venujú informáciám spadajúcich pod ochranu osobných údajov, ktoré sú upravené osobitým predpisom upravujúcim ochranu osobných údajov,6
6. povinnosť mlčanlivosti zachovávajú aj po skončení poskytovania služby alebo pracovného pomeru.
7. výnimky pri rešpektovaní dôvernosti a súkromia môžu byť odôvodnené len na základe vyššej etickej alebo zákonnej požiadavky (napr. ak jestvuje riziko sebapoškodenia alebo poškodenia iných osôb, pri ochrane života, najlepšieho záujmu dieťaťa, pri zákonnej povinnosti oznámenia trestného činu a pod.).

(3) Zamestnanci podporujú mier a nenásilie.

(4) Zamestnanci informujú užívateľov služieb o spôsobe, rozsahu, možnostiach a dôsledkoch, ako aj o predpokladaných neželaných rizikách odbornej pomoci.

(5) Zamestnanci rešpektujú hranice medzi osobným a profesionálnym životom.

1. Pracovné postavenie voči klientovi nezneužívajú vo vlastný prospech a neoprávnené výhody sexuálneho, politického, sociálneho alebo ekonomického charakteru. S užívateľmi služieb nenadväzujú partnerský alebo sexuálne orientovaný vzťah. Nezneužívajú svoje postavenie na osobné obohatenie, ani na zvýhodňovanie svojich príbuzných a známych.
2. Informujú klientov o hraniciach profesionálnej práce v priamej praxi ako aj pri používaní komunikácie prostredníctvom digitálnych technológií a sociálnych médií (napr. používaním pracovného e-mailu, neprijímaním klientov ako „priateľov“ na súkromných kontách sociálnych sietí, neposkytovaním poradenstva v nočných hodinách, s výnimkou krízovej intervencie a pod.).
3. Pri poskytovaní služieb sociálnej práce vytvárajú profesionálne hranice s osobami, ktoré sú v role darcov, sponzorov alebo dobrovoľníkov, aby nedochádzalo k neprofesionálnemu alebo neetickému ovplyvňovaniu ich odbornej práce.

(6) Zamestnanci akceptujú a podporujú ukončenie poskytovania služieb klientom vtedy, ak si títo dokážu pomôcť sami, služby sociálnej práce nie sú viac potrebné alebo neslúžia ich záujmom. Preventívna podpora klientov sa v takýchto prípadoch môže uskutočňovať prostredníctvom katamnézy (sledovanie klienta v ďalšom živote po ukončení služby).

 V prípadoch jednostrannéhoukončenia poskytovanej služby klientom alebo poskytovateľom služby z veľmi závažných dôvodov (napr. ak klient hrubo porušuje dobré mravy, narúša občianske spolužitie, opakovane nerešpektuje nariadené hygienické opatrenia v čase pandémie a pod.) informuje klienta o možnostiach využívania iných služieb a iných foriem pomoci. Zamestnanci sú povinní zabezpečiť kontinuitu služieb a pomoci klientovi v prípade, že sú naďalej potrebné, hoci on sám alebo organizácia, v ktorej pracuje z náležitých dôvodov končí s ich poskytovaním.

(7) Zamestnanci sú si vedomí svojich odborných a profesionálnych obmedzení a hraníc vlastnej kompetencie, a to nielen v inštitúcii, v ktorej vykonávajú sociálnu prácu alebo službu. Pokiaľ klientovi nie sú schopní poskytnúť adekvátnu službu, distribuuje ho svojmu kolegovi, inému pomáhajúcemu pracovníkovi alebo inštitúcii.

## Zodpovednosť voči sebe

(1) Zamestnanci majú nielen právo, ale aj povinnosť vykonať nevyhnutné kroky v profesionálnej a osobnej starostlivosti o seba, aby boli schopní poskytovať kvalitné služby klientom. Kroky v profesionálnej a osobnej starostlivosti o seba sa realizujú prezenčnou, distančnou alebo on-line prezenčnou formou. Patria sem najmä:

* sebareflexia, vrátane poznávania svojich osobných a profesijných limitov a uznania hraníc odbornej spôsobilosti a kompetencie;
* sústavné vzdelávanie na udržiavanie, zdokonaľovanie a dopĺňanie vedomostí a profesijných zručností v sociálnej práci prostredníctvom samoštúdia, jednorazovej vzdelávacej aktivity, odbornej stáže, sociálno-psychologického výcviku, špecializovaného tréningu, odbornej publikačnej alebo lektorskej činnosti, účasti na odborných a vedeckých konferenciách, videokonferenciách a workshopoch, vedeckovýskumnej činnosti a podobne;
* pravidelná supervízia;
* kolegiálna konzultácia, vrátane konzultácie s odborníkmi z iných pomáhajúcich profesií;
* využívanie nástrojov psychohygieny a zdravého životného štýlu.

(2) Zamestnanci pomáhajú ľuďom, ktorí sa nachádzajú v zložitej životnej situácii s ohľadom na vlastné zdroje, hranice a len do tej miery, aby nebolo ohrozené jeho vlastné zdravie alebo bezpečie.

(3) Zaobchádzajú zodpovedne s mocou v rámci poskytovania služieb a sociálnej práce.

(4) Zamestnanci sú zodpovední za to, že ich rozhodnutia budú eticky podložené.

(5) Od zamestnancov nemožno vyžadovať také konanie alebo spoluúčasť na ňom, ktoré odporuje jeho svedomiu, okrem prípadov bezprostredného ohrozenia života alebo zdravia osôb.

## Zodpovednosť voči zamestnávateľom a pracovisku

(1) Zamestnanci plnia svoje povinnosti vyplývajúce zo záväzku k zamestnávateľovi zodpovedne, svedomito a čestne v súlade s pracovnou zmluvou alebo inou obdobnou zmluvou.

(2) V zamestnávateľských organizáciách a na pracovisku aktívne spolupôsobia pri vytváraní takých pracovných podmienok, ktoré umožnia:

* poskytovanie kvalitných služieb sociálnej práce,
* profesionálnu starostlivosť o seba, najmä prostredníctvom sústavného vzdelávania a pravidelnej supervízie,
* predchádzanie a odstránenie všetkých foriem diskriminácie a násilia na pracovisku,
* uplatňovanie etických záväzkov vyplývajúcich z tohto kódexu.

## Zodpovednosť voči kolegom

(1) Zamestnanci rešpektujú vedomosti, spôsobilosti a praktické skúsenosti kolegov a ostatných odborných pracovníkov.

(2) Pri odlišných pracovných postupoch berú ohľad na rozmanitosť a podporujú kolegiálnu diskusiu a dialóg.

(3) Povinnosťou zamestnancov je venovať sa aj klientom svojich kolegov s profesionálnym prístupom a citlivosťou.

(4) Pri spoločnej zodpovednosti za klientov v rámci inštitúcie je predpokladom kolegiálnej spolupráce vzájomná dôvera a dohoda ohľadom spoločného postupu poskytovania služieb a sociálnej práce.

(5) Nevyjadrujú sa znevažujúco a pejoratívne o svojich kolegoch pred klientmi a v rozhovoroch s nimi.

(6) Pri podozrení z neprofesionálneho alebo eticky necitlivého správania svojho kolegu využijú ako prvotný nástroj kolegiálne upozornenie. Pripomienky k práci kolegu vyjadrujú na vhodnom mieste a primeraným spôsobom.

(7) Činnosť sociálnej práce vykonávajú interdisciplinárne v kooperácii s inými profesiami, ako aj so všetkými osobami a inštitúciami, ktoré môžu napomôcť k optimálnemu sociálnemu fungovaniu klientov.

(8) Zamestnanci iniciujú a zapájajú sa do diskusií týkajúcich sa etiky so svojimi kolegami a zamestnávateľmi.

## Zodpovednosť voči profesii

(1) Zamestnanci udržiavajú a vyzdvihujú etické hodnoty, odborné poznatky a poslanie profesie sociálna práca a sociálna služba.

(2) Snažia sa získavať a rozvíjať odborné poznatky a uplatňovať ich v profesionálnej praxi, a to najmä

* prostredníctvom nových prístupov, metód a techník, vrátane využívania nových digitálnych technológií,
* aktívnou participáciou,
* aktívnou účasťou na odborných diskusiách, seminároch, konferenciách alebo videokonferenciách,
* konštruktívnou a zodpovednou kritikou nevhodnej praxe,
* publikačnou činnosťou,
* sústavným vzdelávaním.

(3) Zamestnanci neustále udržujú profesionálne vystupovanie na úrovni vysokého štandardu. Uvedomujú si, že ich profesionálne správanie ovplyvňuje dôveryhodnosť a verejnú mienku o profesii. Vyhýbajú sa takému konaniu, ktoré by spôsobilo zlú reputáciu profesie.

(4) Zamestnanci ochotne poskytujú odborné vedomosti a zručnosti študentom sociálnej práce počas výkonu ich odbornej praxe na pracovisku.

## Zodpovednosť voči spoločnosti

(1) Zamestnanci podporujú všeobecné blaho a solidaritu spoločnosti.

(2) Angažujú sa o zlepšenie sociálnych podmienok v spoločnosti a spravodlivejší prístup. Pri upozorňovaní na nespravodlivé a škodlivé opatrenia nesmú byť zamestnanci trestaní.

(3) Aktívne pôsobia na rozšírení možností a príležitostí k zlepšeniu kvality života pre všetkých občanov, a to s osobitým zreteľom k znevýhodneným a marginalizovaným jedincom, skupinám a komunitám.

(4) Napomáhajú snahe profesionálneho spoločenstva sprístupniť sociálne služby a sociálnu prácu čo najširšej verejnosti.

(5) V prípadoch humanitárnej katastrofy, pandémie alebo inej závažnej krízovej situácie by zamestnanci mali v čo najväčšej miere poskytnúť profesionálne služby, a to aj nad rámec svojich pracovných povinností.

(6) Zamestnanci participujú na vytváraní a podporovaní opatrení a politík, ktoré chránia najlepší záujem klientov počas prerušenia sociálnych služieb dôsledkom nariadených karanténnych opatrení a obmedzení prevádzok.

# Etické problémy a dilemy

(1) Zamestnanci vyžadujú uznanie toho, že sú zodpovední za svoje správanie a konanie k užívateľom služieb, ale aj k ľuďom, s ktorými pracujú, kolegom, zamestnávateľom, profesionálnej organizácii a zákonom, a že tieto zodpovednosti môžu byť vo vzájomnom konflikte.

(2) Zamestnanci sa vo svojej práci môžu stretnúť s rôznymi etickými problémami a dilemami. Tieto vyvstávajú zo samotnej povahy sociálnej práce a sociálnej služby. Niektoré z problémových oblastí zahŕňajú:

* skutočnosť, že lojalita osôb vykonávajúcich sociálnu službu sa často nachádza v strede konfliktu záujmov,
* skutočnosť, že úloha osôb vykonávajúcich sociálnu službu je zároveň pomáhajúca aj kontrolujúca,
* konflikty medzi povinnosťou osôb vykonávajúcich sociálnu službu chrániť záujem ľudí, s ktorými pracujú a požiadavky spoločnosti na efektivitu a prospešnosť,
* skutočnosť, že zdroje v spoločnosti sú limitované.

(3) Je preto užitočné, aby sa zamestnanci zoznamovali s dilemami svojej profesie, boli spôsobilí ich kriticky reflektovať a systematicky postupovať pri konfrontácii s nimi s cieľom minimalizovať škody pre všetky zúčastnené osoby. Musia byť pripravení uviesť dôvody svojich eticky podložených rozhodnutí.

(4) V procese etického rozhodovania zamestnanci využívajú postupy a nástroje napomáhajúce pri riešení etických problémov a dilem, medzi ktoré patria analýza, konzultácia s kolegami, nadriadeným pracovníkom, supervízorom. Postupy v takýchto prípadoch dôsledne zaznamenáva a dokumentuje.

(5) Zamestnanci majú právo v eticky problémových alebo dilematických situáciách požiadať o konzultáciu komoru, ktorá vydáva stanoviská k etickým otázkam výkonu sociálnej práce a poskytuje bezplatné poradenstvo v oblasti etiky sociálnej práce.

# Záväznosť etického kódexu

(1) Zamestnanci vykonávajú sociálnu prácu v súlade s etickým kódexom a podľa právnych predpisov platných v Slovenskej republike.

(2) Zamestnávateľ má povinnosť prijímať podnety ohľadom podozrenia z porušenia pravidiel etického správania. Podnet môže podať ktokoľvek, vrátane užívateľov služieb, kolegov a zamestnávateľov.

(3) Posudzovať podnety vo veci porušenia etického kódexu má v kompetencii priamy nadriadený zamestnanca.

# Záver

V procese vzniku etického kódexu bolo prihliadané k nasledujúcim dokumentom:

* Zákon č. 219/2014 Z. z. o sociálnej práci a o podmienkach na výkon niektorých odborných činností v oblasti sociálnych vecí a rodiny a o zmene a doplnení niektorých zákonov,
* medzinárodný etický kódex Vyhlásenie etických princípov (IFSW/ IASSW, 2018),
* Etický kódex sociálnych pracovníkov Slovenskej republiky (1997),
* Etický kódex sociálneho pracovníka a asistenta sociálnej práce v Slovenskej republike

(2021) **-** Slovenská komora sociálnych pracovníkov a asistentov sociálnej práce

Spišská Belá, 01.03.2023

 Ing. Mgr. Peter Zibura

 Primátor mesta

**Poznámky**

1. Uvedená definícia je globálnou definíciou sociálnej práce Medzinárodnej federácie sociálnych pracovníkov a Medzinárodnej asociácie škôl sociálnej práce schválenou v júli 2014 v Melbourne

(IFSW / IASSW, 2014). Túto definíciu prijal za východiskovú aj medzinárodný etický kódex (IFSW / IASSW, 2018).

1. V celom texte etického kódexu sa pod označením zamestnanci chápu aj sociálne pracovníčky a ostatní odborní zamestnanci v oblasti sociálnych vecí a sociálnych služieb. Rešpektujúc, že v profesii sociálna práca a sociálna služba pôsobia vo veľkej miere ženy, je uprednostnená zrozumiteľnejšia a jednoduchšia jazyková forma než alternatívne výrazy (sociálny pracovník/čka a asistent/ka sociálnej práce
2. Termín klient – prijímateľ sociálnej služby.
3. Dôležité medzinárodné dokumenty Organizácie spojených národov sú najmä: Všeobecná deklarácia ľudských práv (1948); Medzinárodný pakt o občianskych a politických právach (1966); Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach (1966); Medzinárodný dohovor o odstránení všetkých foriem rasovej diskriminácie (1966); Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien (1979); Dohovor proti mučeniu a inému krutému, neľudskému a ponižujúcemu zaobchádzaniu či trestaniu(1984); Dohovor o právach dieťaťa (1989); Medzinárodný dohovor o ochrane práv všetkých migrujúcich pracovníkov a členov ich rodín (2004); Dohovor o právach osôb so zdravotným postihnutím (2006). Dôležitý je aj dokument Rady Európy, Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd (v znení protokolov č. 11 a 14, 2010) a Charta základných práv Európskej únie (2012).
4. Ústavný zákon č. 23/1991 Zb.
5. Zákon č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov a Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679.