

# Etické aspekty práce v neziskových organizacích

Bc. Adéla Olahová

---

Diplomová práce  
2017



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2016/2017

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Adéla Olahová**

Osobní číslo: **H140312**

Studijní program: **N7507 Specializace v pedagogice**

Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Etické aspekty práce v neziskových organizacích**

Zásady pro vypracování:

**Zpracování rešerše a studium odborné literatury.**

**Vymezení pojmů a teoretických východisek z oblasti činností neziskových organizací, humanitární pomoci, dobrovolnictví a principů solidarity v lidské společnosti.**

**Popis činností neziskových organizací s ohledem na etické aspekty.**

**Příprava metodiky výzkumné části.**

**Realizace kvalitativního výzkumu formou rozhovorů a analýzy dokumentace vybraných organizací.**

**Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.**

**Prezentace výsledků a jejich shrnutí.**

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

FRIČ, Pavel, Tereza, POSPÍŠILOVÁ, Jiří, TOŠNER, Martin, VÁVRA. Vzorce a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21. století. Praha: Agnes, 2010.

LOCKSTONE, Leonie, Kirsten, HOLMES, Karen, SMITH, Tom, BAUM. Volunteers and Volunteering in Leisure: Social Science Perspectives. Leisure Studies, 2010, 29 (4): 435-455.

OLORUNTOBA, Richard, GRAY. Humanitarian aid: an agile supply chain? Supply Chain Management, 2006, 11.2 : 115-120.

POSPÍŠILOVÁ, Tereza. Dobrovolnictví v České republice před rokem 1989: diskurzy, definice, aktualizace. Sociologický časopis / Czech Sociological Review, 2011, 47 (5): 887-910.

VOICU, Bogdan, Malina, VOICU. Volunteers and volunteering in Central and Eastern Europe. Sociológia, 2009, 41 (6): 539-563.

Vedoucí diplomové práce:

**doc. PhDr. Mgr. Jaroslav Balvín, CSc.**

Ústav pedagogických věd

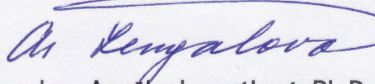
Datum zadání diplomové práce:

**22. listopadu 2016**

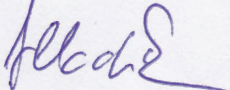
Termín odevzdání diplomové práce:

**20. dubna 2017**

Ve Zlíně dne 22. listopadu 2016

  
doc. Ing. Anežka Lengálová, Ph.D.  
děkanka



  
Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.  
ředitel ústavu

## PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

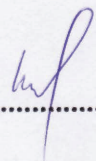
Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby <sup>1)</sup>;
- beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 <sup>2)</sup>;
- podle § 60 <sup>3)</sup> odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 <sup>3)</sup> odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – diplomovou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze diplomové práce jsou totožné;
- na diplomové práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně ..... 4.4.2014

.....  


*1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:*

*(1) Vysoká škola nevýdělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.*

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlázení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.

3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

## **ABSTRAKT**

Tématem této diplomové práce jsou etické aspekty práce v neziskových organizacích. V úvodu jsou definovány vztahy mezi sociální pedagogikou, sociální pomocí, dobrovolnictvím a činnostmi neziskových organizací (NO). Dále objasňuje význam etického chování pracovníků při poskytování svých služeb a potřebu jej vyjádřit ve formě etického kodexu. Analýza etických kodexů a rozbor názorů zástupců vybraných NO působících v městě Brně a okolí na etický kodex a jeho význam pro jejich činnost je jádrem této práce. Vyjádření norem etického chování formou etického kodexu je významné pro samotné organizace i pro veřejnost. Činnost neziskových organizací pomáhající sociálně slabým či ohroženým osobám bez etického rozměru možná není.

**Klíčová slova:** etika, neziskové organizace, etický kodex

## **ABSTRACT**

The theme of this diploma thesis is the ethical aspects of work in non-profit organizations. In the introduction are defined the relationships between social pedagogy, social assistance, volunteering and non-profit organizations (NO). There is clarified the importance of the ethical behavior of NO workers in the provision of their services and the need to express it in the form of a code of ethics. The analysis of codes of ethics and the analysis of the opinions of representatives of selected NOs operating in Brno and its surroundings on the code of ethics and its significance for organization activity is in the core of this thesis. The expression of ethical behavior standards by the code of ethics is important for the organizations and for the public too. The activities of non-profit organizations helping socially weak or threatened persons without ethical dimension are not possible.

**Keywords:** ethics, nonprofit organization, ethical codex

## Motto

*Naším nejlepším cílem je to, abychom mohli zaniknout, aby ten problém, pro který jsme vznikli, už neexistoval. Abychom mohli spokojeně říct: „práce je udělána, jdeme dělat něco jiného...“*

Dan Petrucha – Lídr Ligy lidských práv

Chtěla bych poděkovat panu doc. PhDr. Mgr. Jaroslavu Balvínovi, CSc. za odborné vedení, trpělivost a ochotu, kterou mi v průběhu zpracování diplomové práce věnoval. Děkuji rovněž účastníkům rozhovorů, kteří mi nezištně a ochotně poskytly svůj čas a názory.

Prohlašuji, že odevzdaná verze diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

## OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>10</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>12</b>
<b>1 K TEORETICKÝM VÝCHODISKŮM A ZÁKLADNÍM POJMŮM</b> .....	<b>13</b>
1.1 SOCIÁLNÍ PROBLEMATIKA V DOBROVOLNICTVÍ NEZISKOVÝCH ORGANIZACÍ.....	13
1.1.1 Role dobrovolnictví v neziskových organizacích .....	13
1.1.2 Humanitární rozvojová a dobrovolnická pomoc .....	14
1.1.3 Objem humanitární pomoci ve světě.....	16
1.1.4 Nové cíle rozvojové spolupráce .....	17
1.2 STAV TÉMATU V LITERATUŘE DOMÁCÍ, ZAHRANIČNÍ A CIZOJAZYČNÉ .....	18
1.3 VZTAH TÉMATU K SOCIÁLNÍ PEDAGOGICE.....	20
1.4 K ZÁKLADNÍM POJMŮM .....	22
<b>2 NEZISKOVÉ ORGANIZACE – SMYSL JEJICH PRÁCE A VÝZNAM JEJICH ČINNOSTÍ</b> .....	<b>25</b>
2.1 NEZISKOVÉ ORGANIZACE DOMA A VE SVĚTĚ .....	25
2.2 HUMANITÁRNÍ PRACOVNÍK V NEZISKOVÝCH ORGANIZACÍCH .....	26
2.3 ZÁKONY A DOBROVOLNICKÁ POMOC V NEZISKOVÝCH ORGANIZACÍCH .....	27
<b>3 ETICKÉ JEDNÁNÍ U NEZISKOVÝCH ORGANIZACÍ</b> .....	<b>29</b>
3.1 PROFESNÍ ETIKA U NEZISKOVÝCH ORGANIZACÍ .....	29
3.1.1 Etické problémy a etická dilemata .....	29
3.1.2 Principy v sociální práci a ve vztahu pracovník a klient.....	30
3.2 ETICKÉ KODEXY .....	31
3.2.1 Definice a tvorba etických kodexů.....	31
3.2.2 Etický kodex u neziskových organizací .....	32
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST</b> .....	<b>34</b>
<b>4 METODOLOGICKÁ ČÁST</b> .....	<b>35</b>
4.1 VÝZKUMNÝ CÍL .....	35
4.2 VÝZKUMNÁ OTÁZKA .....	35
4.3 DÍLČÍ VÝZKUMNÉ OTÁZKY .....	35
4.4 POJETÍ VÝZKUMU .....	35
4.5 ZPŮSOB TRIANGULACE DAT.....	36
4.6 VÝZKUMNÝ SOUBOR A ZPŮSOB JEHO VÝBĚRU.....	36
4.7 VOLBA VÝZKUMNÝCH TECHNIK .....	36
<b>5 VÝSLEDKY</b> .....	<b>38</b>
5.1 ANALÝZA ETICKÝCH KODEXŮ VYBRANÝCH NEZISKOVÝCH ORGANIZACÍ .....	38
5.1.1 Popis vybraných neziskových organizací pro analýzu etických kodexů .....	38
5.1.2 Analýza etických kodexů vybraných neziskových organizací.....	39
5.2 ANALÝZA ROZHOVORŮ O ETICKÝCH ASPEKTECH PRÁCE VYBRANÝCH NEZISKOVÝCH ORGANIZACÍ V MĚSTĚ BRNĚ.....	43
5.2.1 Analýza dat – otevřené kódování .....	43
5.2.2 Interpretace dat.....	48



5.3	SHRNUTÍ, DISKUSE A DOPORUČENÍ PRO PRAXI .....	53
<b>ZÁVĚR</b>	.....	<b>56</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY</b>	.....	<b>58</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK</b>	.....	<b>62</b>
<b>SEZNAM OBRÁZKŮ</b>	.....	<b>63</b>
<b>SEZNAM TABULEK</b>	.....	<b>64</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH</b>	.....	<b>65</b>

## ÚVOD

Tématem diplomové práce je zhodnocení etických aspektů práce v neziskových organizacích na základě analýzy etických kodexů vybraných neziskových organizací s různými funkcemi (humanitární, sociální, právní, environmentální...).

Téma bylo vybráno z několika důvodů. Humanitární a sociální krize v mimoevropských zemích se čím dál více týká jak Evropy, tak i našeho státu. Různé humanitární a sociální problémy se vyskytují rovněž v naší společnosti. To klade, a hlavně bude klást vysoké nároky na etické chování lidí především v neziskových organizacích, které pomáhají řešit tyto situace. Dalším impulzem studia etiky v sociální oblasti jsou mé obavy z rostoucího ohrožování humanizmu v naší společnosti, zejména z důvodu rostoucího nacionalizmu, rasizmu, radikalizmu a aktivit neofašistických hnutí. Jednou z příčin se zdá být snížení povědomí etických norem chování člověka k jinému člověku. Tomu ještě aktuálně přispívá médii často probíraná uprchlická krize. S tímto vyvstávají problémy, s kterými se musí nejen pracovník neziskových organizací denně potýkat. Řeší otázky respektu, hodnot, morálky, etických dilemat. Takový člověk tedy musí být otevřený, informovaný, nadšený. Musí vidět ve své práci smysluplnost a poslání. Etická reflexe by jim tedy měla být nápomocná v jejich rozhodování a vůli řešit situace vytvořením shod a mostů mezi lidmi.

Cílem diplomové práce je zjištění, jaké etické principy uplatňují pracovníci neziskových organizací s různou rolí. Zda organizace mají etický kodex a rovněž, co považují pracovníci těchto služeb za etická rizika své práce.

Dílčím cílem je zmapování a popsání neziskového sektoru v Brně z hlediska etických aspektů. Porovnat výskyt a obsah etických kodexů neziskových organizací. Analyzovat názory na etické aspekty činnosti neziskových organizací a jejich porovnání s etickými kodexy.

Hlavní výzkumnou otázkou je, jaké etické principy uplatňují pracovníci neziskových organizací při své činnosti. Dále se práce zaměřuje na řešení dílčích otázek: Odlišují se etické kodexy u vybraných neziskových organizací s různými rolemi? Co mají společné a v čem se liší? Má organizace etický kodex a vnímá pracovník nebo dobrovolník jeho praktické využití? Co považují pracovníci a dobrovolníci neziskových organizací za nejobtížnější při své činnosti? Jak často se setkávají s etickými dilematy, kdo a jak jim je pomáhá řešit? Měl by etický kodex organizace obsahovat další požadavky na etické chování pracovníků a dobrovolníků? Jsou proškolení pracovníci a dobrovolníci?

V teoretické části je popsán aktuální stav humanitární, rozvojové a dobrovolnické pomoci. Role dobrovolnictví v neziskových organizacích, mezinárodní situace humanitární pomoci a rozvojové spolupráce. Dále je shrnuto definování neziskových organizací, jejich funkce a role ve společnosti a také význam dobrovolnictví.

V další kapitole je definována etika, etické jednání obecně a etika profesní. Nakonec se zabývá etickými kodexy, jejich obsahem a funkcí v neziskových organizacích.

V praktické části je popsán přístup k řešení na základě kvalitativního výzkumu. Zaměřili jsme se podrobněji na neziskové organizace se vzdělávací a sociální rolí. Snažili jsme se hlouběji pochopit způsoby, jak služba funguje v praxi a jaké etické principy ve své práci uplatňuje.

Výzkumným souborem jsou záměrně vybrané neziskové organizace působící ve městě Brně s různým zaměřením – humanitární, sociální, právní, environmentální. Na základě porovnání typických činností jsme vybrali šest různých neziskových organizací, které ve své činnosti mají také sociálně pedagogické aspekty.

Nejdříve jsme se zaměřili na analýzu textů etických kodexů u vybraných neziskových organizací s cílem porovnání shod nebo rozdílů. Následně pomocí strukturovaného rozhovoru se zástupci vybraných neziskových organizací jsme se z dílčích odpovědí snažili metodou otevřeného kódování popsat obecnější pojmy – kategorie, reprezentující jevy spojené s etikou, etickými kodexy a jejich aplikací ve vzdělávací a sociální činnosti neziskových organizací.

## I. TEORETICKÁ ČÁST

## 1 K TEORETICKÝM VÝCHODISKŮM A ZÁKLADNÍM POJMŮM

Chudoba je jedna z nejvýznamnějších příčin, která ovlivňuje kvalitu života a mnohdy i život samotný. Její definice je však velmi problematická. Subjektivní vnímání chudoby ještě nemusí korelovat s objektivními kritérii pro doporučení k formulaci politik přerozdělování příjmů a cílené pomoci.

V rámci Strategie Evropa 2020 byl vytvořen komplexní ukazatel rizika chudoby nebo sociálního vyloučení. Tento ukazatel se skládá ze tří dílčích, jako jsou: ohrožení příjmovou chudobou, materiální deprivace a velmi nízká pracovní intenzita. Pokud se osoba dostane pod hranici jednoho z kritérií, označujeme ji za osobu ohroženou chudobou nebo sociálním vyloučením. Za posledních deset let se tento ukazatel v ČR pohybuje kolem 15 % (Večerník, Mysíková, 2015).

Lidé žijící v chudobě jsou nejvíce ohroženi katastrofami a nejistotami, což je činí ještě více bezbrannými vůči budoucím extrémním změnám, a ještě větší chudobě. Nejméně 76 % lidí žijících v extrémní chudobě, což je asi 677 miliónů lidí, žijí podle odhadů v zemích s nejistou politickou situací, se snadno postižitelným životním prostředím, nebo obojím. Reálné počty však pravděpodobně budou mnohem vyšší (The Global Humanitarian Assistance, 2016).

### 1.1 Sociální problematika v dobrovolnictví neziskových organizací

#### 1.1.1 Role dobrovolnictví v neziskových organizacích

I když se na humanitární a rozvojové pomoci podílí zaměstnanci a doprovodný personál neziskových organizací, tak by fungování těchto organizací nebylo možné bez dobrovolníků.

Dobrovolnictví je činnost vyvíjená na úrovni místní i národní, ale také mívá přesah na mezinárodní a mezinárodní. Dobrovolníci mají nezastupitelnou roli v humanitárních programech OSN, technické spolupráci a obraně lidských práv. Bez dobrovolníků by se jen těžko obešly také programy na zvyšování gramotnosti a ochrany životního prostředí (Tošner, Sozanská, 2006).

Dobrovolnictví v neziskových organizacích se označuje jako veřejně prospěšné dobrovolnictví. Zde má dobrovolník roli takovou, že se vždy musí příjemce dobrovolné pomoci na něho v dohodnutém rámci spolehnout. Neziskové organizace jsou tedy partnerem pro dob-

rovolníka a skrze ně mu nabízí veřejně prospěšnou dobrovolnou činnost (Tošner, Sozanská, 2006).

### 1.1.2 Humanitární rozvojová a dobrovolnická pomoc

V roce 2010 začal v ČR platit *Zákon o zahraniční rozvojové spolupráci a humanitární pomoci poskytované do zahraničí* (zákon č. 151/2010 Sb.). Tento zákon upravuje podmínky provádění zahraniční rozvojové spolupráce a humanitární pomoci poskytované do zahraničí, jež jsou financované ze státního rozpočtu. Dále vymezuje pravomoci jednotlivých aktérů při jejich realizaci.

V § 2 zákona jsou definovány základní pojmy (ČR, 2010):

- *zahraniční rozvojovou spoluprací* jsou chápány činnosti financované ze státního rozpočtu, jejichž cílem je „přispět k odstraňování chudoby v kontextu udržitelného rozvoje, včetně plnění rozvojových cílů tisíciletí, k ekonomickému a sociálnímu rozvoji, k ochraně životního prostředí, jakož i k podpoře demokracie, dodržování lidských práv a řádné správy věcí veřejných v rozvojových zemích“;
- *humanitární pomoc* jsou zahraniční činnosti financované ze státního rozpočtu, jejichž cílem je „zamezit ztrátám na životech a újmě na zdraví, zmírnit utrpení a obnovit základní životní podmínky lidí po vzniku mimořádných událostí, jakož i zmírňovat dlouhodobě trvající následky mimořádných událostí a předcházet jejich vzniku a negativním následkům“.

Formulace humanitární a rozvojové pomoci v zákoně č. 151/2010 Sb. je tedy důsledek definování humanitární pomoci iniciativou Good Humanitarian Donorship (GHD, dobré humanitární dárcovství). GHD je informační dárcovské fórum a síť, která usnadňuje rozvoj GHD principů a dobré praxe. V roce 2003 vláda Švédska svolala schůzku k projednání dobrého humanitárního dárcovství, při kterém byl dohodnut soubor 23 principů GHD včetně cílů a definic humanitárních akcí. Setkání se zúčastnili zástupci nejvýznamnějších 16 dárcovských zemí, a také Evropská komise, OECD, Mezinárodní červený kříž, nevládní organizace a akademické obce. Těchto 23 principů dobré praxe slouží jako rámec pro vedení oficiální humanitární pomoci a mechanismus podporující větší odpovědnost dárců. Mají za úkol zlepšit soudržnost a účinnost postupů dárců a jejich odpovědnost vůči příjemcům, organizacím realizujícím humanitární pomoc a domácím volebním obvodům, s ohledem na financování, koordinaci, sledování a vyhodnocování takových akcí (Good Humanitarian Donorship, 2016).

Cíli humanitárních akcí jsou dle GHD pomoc a aktivity vedoucí k záchraně lidských životů, zmírnění utrpení, zachování a ochraně lidské důstojnosti v průběhu a důsledku krizí způsobených lidmi a přírodními katastrofami, stejně jako k prevenci a posílení připravenosti k výskytu takových situací.

Příznačné pro různé formy pomoci, a hlavně zahraniční pomoci jsou následující principy:

- *Humánnost* – stěžejní rolí je ochrana lidských životů a zmírnění utrpení všude tam, kde se objeví;
- *Nestrannost* – provádění opatření pouze na základě potřeb, bez diskriminace mezi nebo v postižených populacích;
- *Neutralita* – humanitární činnost nesmí zvýhodňovat žádnou ze stran ozbrojeného konfliktu či jiného sporu, kde se tato humanitární akce provádí;
- *Nezávislost* – nezávislost humanitárních cílů na politických, ekonomických, vojenských či jiných cílech, které jakýkoli jiný subjekt může dodržovat s ohledem na místa, kde se realizují humanitární akce.

Humanitární akce zahrnuje především ochranu civilního obyvatelstva, a to i těch, kteří se přestali účastnit bojových akcí, dále poskytování potravin, vody a hygienických zařízení, přístřeší, zdravotnických služeb a dalších předmětů pomoci ve prospěch postižených lidí a usnadnění jejich návratu k normálnímu životu a živobytí.

Toto jsou základní principy Mezinárodního červeného kříže (RCRC), které jsou potvrzeny rezolucí Valného shromáždění OSN a jsou zakotveny v četných humanitárních normách a směrnicích (The Global Humanitarian Assistance, 2016).

Do světové humanitární pomoci se zahrnují jakékoliv aktivity vyvíjené vládami, mezinárodními organizacemi a nevládními organizacemi, prováděné v rámci mezinárodních úmluv a pravidel humanitární pomoci. Mezi tři nejvýznamnější subjekty, které poskytují největší pomoc ve světě, jsou Spojené státy americké, Organizace spojených národů a Evropská unie (Harat et al., 2015).

V zákoně č. 151/2020 Sb. v § 4 je také popsán způsob poskytování humanitární pomoci financované ze státního rozpočtu ČR. Finanční prostředky mají být zejména použity na poskytnutí materiální pomoci ve formě daru do postižené oblasti, na vysílání záchranářů nebo odborníků z integrovaného záchranného systému, na peněžní dary do zahraničí, pří-

spěvky mezinárodním organizacím a integračním seskupením a na projekty humanitární pomoci.

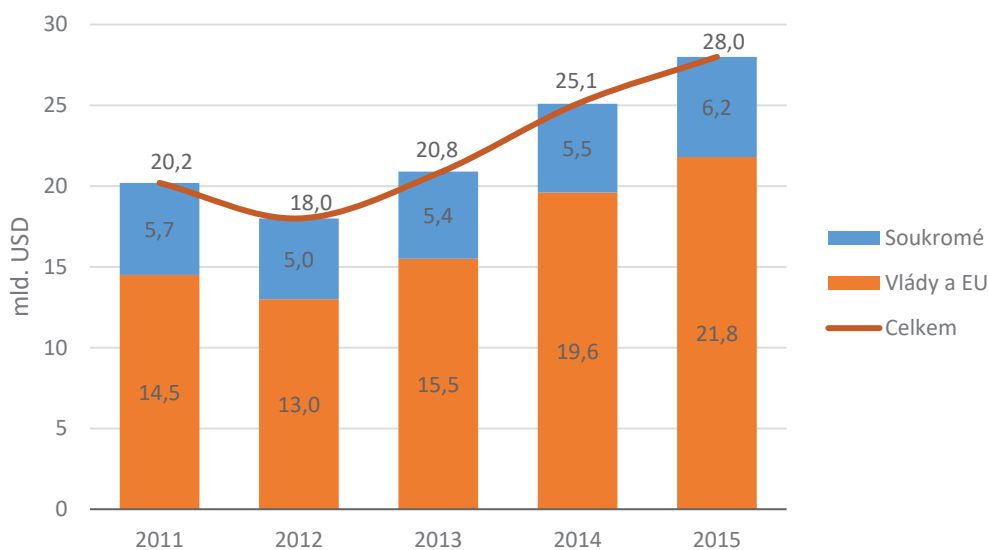
Výše zmíněným zákonem je zřízena „Česká rozvojová agentura“ jako organizační složka státu, která plní úkoly v oblasti zahraniční rozvojové spolupráce a humanitární pomoci poskytované do zahraničí. Tato agentura zajišťuje realizaci zahraniční rozvojové spolupráce a humanitární pomoci a poskytuje dotace organizacím v ČR v souladu s plánem zahraniční rozvojové spolupráce (§ 8). Česká rozvojová agentura je řízena Odborem rozvojové spolupráce Ministerstva zahraničních věcí ČR. Svou činností propojuje státní sektor a samosprávu, neziskový sektor spolu s univerzitami a také soukromým sektorem. Připravuje, financuje a monitoruje dvoustranné projekty rozvojové spolupráce mezi ČR a partnerskými zeměmi. Připravuje a realizuje vysílání expertů, vytváří partnerství se soukromým sektorem, podporuje trojstranné projekty spolufinancované z dalších zdrojů a podporuje tuzemské projekty zaměřené na šíření osvěty o zahraniční rozvojové spolupráci a budování kapacit českých aktérů (ČRA, 2016).

### 1.1.3 Objem humanitární pomoci ve světě

Mezinárodní humanitární pomoc roste exponenciálně v průběhu posledních šedesáti let v počtu a rozmanitosti dárců i humanitárních pracovníků, stejně jako množství peněz převedených na ohrožené země pro případ nouze, úlevy, obnovy a rozvoje. Poskytování efektivní a udržitelné podpory v rychle se měnícím světě se promítá do výzev pro komunikaci a spolupráci se zainteresovanými subjekty, což je klíčové pro poskytování kvalitních služeb efektivním způsobem (Kopinak, 2013).

Celková humanitární pomoc byla v roce 2012 odhadována na 17,9 miliard dolarů, což bylo o 8 % méně než v roce 2011 (20,2 mld. dolarů). Největší část globální humanitární pomoci pochází od vlád států, i když v roce 2012 došlo ke snížení asi o 6 % (12,9 mld. dolarů) v porovnání s rokem 2011 (13,8 mld. dolarů). Zbylá část humanitární pomoci přichází z privátních dobrovolnických darů (kolem 5 mld. dolarů v roce 2012). Rok 2012 byl specifický, protože se v něm neodehrála významná katastrofa. Od roku 2013 dochází opět ke zvyšování celkové humanitární pomoci a v roce 2015 se jednalo již o 28 mld. dolarů, z čehož vlády států poskytly 21,8 mld. a soukromí dárci 6,2 mld. dolarů (Obr. 1) (The Global Humanitarian Assistance, 2016).





Obrázek 1 Zdroje mezinárodní humanitární pomoci a jejich výše v letech 2011-2015 (zpracováno dle The Global Humanitarian Assistance, 2016)

S menšími finančními prostředky věnovanými humanitární pomoci se počet lidí v nouzi snížil. V roce 2012 se jednalo o 76 miliónů lidí, což je o 18 % méně než v předchozím roce, kdy bylo lidí v nouzi 93 miliónů. Po roce 2013 dochází opět k nárůstu počtu lidí v nouzi a zvyšování finančních prostředků v důsledku zvyšování krizí v Sýrii, Iráku, Jemenu a Jižním Súdánu a také došlo k několika přírodním katastrofám. Např. v roce 2015 došlo k zničujícímu zemětřesení v Nepálu. V roce 2015 muselo opustit své domovy na 65,3 miliónů lidí. Na zvýšení financování humanitární pomoci se podílely jak vlády, tak soukromí dárci. V roce 2015 se 20 vlád podílelo na 97 % ze všech mezinárodních vládních příspěvků, kdy největší podíl na zvýšení finanční pomoci měly státy Středního Východu a severní Afriky, jako odpověď na krizi na Blízkém Východě. I když se zvýšilo financování v roce 2015, zvýšil se zároveň rozdíl mezi požadavky a příspěvky, a to zejména z důvodu výrazného zhoršení humanitární situace v krizových oblastech (The Global Humanitarian Assistance, 2016).

#### 1.1.4 Nové cíle rozvojové spolupráce

Současný svět čelí velkým výzvám, jako jsou klimatické změny, odliv obyvatel z venkovských oblastí, stárnutí populace a demografický posun, zvyšování počtu chudých lidí v zemích se středním příjmem, čím dál větší omezenost přírodních zdrojů, velký technologický pokrok aj., které mění globální i regionální rozložení chudoby, společenských nerovností, povahu potřeb i konfliktů (Milěřová, Šrámková, 2015).

V roce 2015 byly na 70. valném shromáždění OSN hodnoceny Rozvojové cíle tisíciletí (MDGs) přijaté před patnácti lety. Zároveň byly stanoveny nové globální cíle do roku 2030, tzv. Agenda 2030 s cíli udržitelného rozvoje (Sustainable Development Goals – SDGs). Cílů je celkem 17, které lze shrnout do tří oblastí udržitelného vývoje: sociální, ekonomické a environmentální (OSN, 2016)

Agenda 2030 představuje zároveň i jiný přístup k zahraniční rozvojové spolupráci, která by se měla odrazit i na politikách jednotlivých států. V České republice se realizace SDGs týká zejména následujících tří oblastí činností (Gandalovičová, Lebeda, 2016):

- 1) „Domácí reformy pro dosažení cílů relevantních pro obyvatele ČR (např. inkluzivní vzdělávání pro udržitelný rozvoj, rovnost mužů a žen, omezení znečištění životního prostředí, potírání korupce aj.).
- 2) Podpora dosahování cílů v partnerských rozvojových zemích skrze zahraniční působení a zahraniční rozvojovou spolupráci.
- 3) Zajištění toho, aby domácí reformy měly pozitivní vliv globálně – skrze systémové reformy pro řešení globálních problémů (snižování emisí CO<sub>2</sub>, omezování surovinové a energetické náročnosti, plýtvání potravinami apod.) a aktivní zapojování do mnohostranné ZRS v mezinárodních organizacích a do multilaterální diplomacie.“

## 1.2 Stav tématu v literatuře domácí, zahraniční a cizojazyčné

Diplomová práce je zaměřena na problémy filosofie a etiky, sociální pedagogiky, sociální práce a dobrovolnictví v neziskových organizacích. Prvotními úvahami o filosofii a etice se zabývá Pavel Hlavinka v knize *Dobro a ctnost pohledem etických a náboženských koncepcí*. Zde autor podává základní přehled chápání vztahu filosofie, etiky a morálky v historickém pohledu. Jsou zde popsány jednotlivé filosoficko-etické koncepty od antiky (etika jako praktická filosofická disciplína), křesťanství (etika vycházející z univerzální a nepodmíněné lásky), novověkých etických koncepcí (návrat k racionálnímu chápání etiky – kantovský svět mravního řádu) až po etické koncepce v západní filosofii 19. a 20. století (přehodnocování všech etických hodnot Nietzsche, materiální etika hodnot, fenomenologická svébytnost etických hodnot – přímé a prožívané poznání konkrétních mravních hodnot, existenciální etika – autentická subjektivita pomocí oddanosti Bohu, až po utilitaristickou etiku a etiku jako výraz lidské svobody), které nejvíce ovlivnili současné chápání etiky a morálky v evropské společnosti. V další části jsou porovnávány etické koncepty z pohledu náboženských systémů, jako jsou židovská etika, islámská etika, etika

konfuciánská a taoistická, etika hinduismu a buddhismu. V poslední části se zabývá zejména aplikací etických konceptů v klientských profesích.

Další významnou publikací zabývající se etikou je dnes již klasická kniha Arna Anzenbachera *Úvod do etiky*. Tato kniha uvádí do základních filosofických problémů etiky, definuje pojmy etika a morálka a druhy etik (obecná a speciální etika). I zde jsou porovnávány etické principy a argumentace hlavních myslitelů od Platona až po analytickou etiku současnosti.

Etiku v sociální problematice rozebírá Arno Anzenbacher v knize *Křesťanská sociální etika*. Autor zde definuje sociální etiku jako disciplínu etiky, která se zabývá sociální oblastí. Rozlišuje se tedy etika individuální a etika sociální. Dále analyzuje genezi a pojetí křesťanské sociální etiky, která se jako historicky první zabývala sociálními problémy.

Sociální pedagogiku představuje zejména kniha od Zlatice Bakošové – *Sociální pedagogika ako životná pomoc*. Zabývá se definicí a základy sociální pedagogiky. Bakošová zdůrazňuje významnost vzdělávání a výchovy zejména u mládeže. Analyzuje sociálního prostředí v současných rodinách a zabývá se vzdělávacími institucemi, jako jsou školy. Uplatnění sociální pedagogiky vidí jak v náhradních rodinách, tak ve výchovných institucích. Její význam vidí rovněž v některých sociálních a sociálně patologických problémech (problémy Romské populace, děti na ulicích a drogové závislosti). Rovněž se zabývá osobností sociálního pedagoga a jeho profesí. Dva obory, sociální pedagogiku a sociální práci uvádí do vzájemného vztahu, kdy sociální práce je převážně o přímé materiální pomoci, zatímco sociální pedagogika pomáhá potřebným sociální výchovou a vzděláváním.

Historický pohled na vývoj sociálně pedagogických konceptů najdeme v knize Miroslava Procházky – *Sociální pedagogika*. Sociální pedagogiku v historickém náhledu rozpoznává již v antické společnosti v péči o druhé, zejména pak v křesťanství, které má vztah k současným charitativním činnostem. Identifikuje sociálně pedagogické myšlení např. v osobě J. A. Komenského. Sociální pedagogika jako věda je spojena s 19. a počátkem 20. století. Popisuje rovněž moderní směry v sociální pedagogice ve školách a výchovných ústavech.

Sociální pedagog musí být i psychologem. Sociální psychologie je ta část psychologie, která studuje psychologické jevy (pozitivní i negativní, patologické) v sociálním kontextu. *Základy sociální psychologie* od Nicky Hayesové a rovněž *Sociální psychologie* od Davida G. Myerse definují sociální psychologii jako vědu. Popisují postavení jedince v sociálním

světě, základní sociální interakce, princip komunikace a interakce s druhými. Věnují se teorií vztahů mezi lidmi, konceptem postojů, konflikty a altruistickým chováním. Hayeso-ová vychází ze sociální determinace chování, které překračuje kategorie individuální psychiky.

Kolektiv autorů Jiří Tošner a Olga Sosanská se zabývají vývojem dobrovolnictví ve světě a u nás. Charakterizují dobrovolníka jako člověka, který nezištně pomáhá ostatním lidem nebo společnosti. Široce popisují dobrovolnickou činnost a zejména metodu práce s dobrovolníky.

Hlavní informace o vztahu občanské společnosti a neziskového sektoru jsme čerpali z publikace Lestera M. Salamona a ostatních, *Global civile society, Dimensions of the nonprofit sector*.

### 1.3 Vztah tématu k sociální pedagogice

Sociální pedagogika má své místo v sociální práci. Jsou to dvě oblasti pomoci člověku, které se z části překrývají. Sociální práce není jen o přímé pomoci potřebným (zpravidla finanční), ale také nepřímé pomoci formou sociálního vzdělávání (socializace a výchova), kde se uplatňuje sociální pedagogika (Kraus, Hoferková, 2016).

Neziskové organizace přistupují ve své činnosti jak z pozice sociální práce, tak sociální pedagogiky. I když je sociální pedagogika více teoretická a obecnější a sociální práce je spíše praktická a aplikovaná, oba přístupy jsou důležité jak pro prevenci negativních sociálních jevů, tak i v reálné pomoci (Kraus, Hoferková, 2016; Bakošová, 2008).

Sociální pedagogika se podle Krause (2014) zaměřuje na každodenní život jedince, analyzuje jeho životní situace a navozuje takové změny v sociálním prostředí, které napomáhají optimálnímu rozvoji osobnosti a minimalizují rozpor mezi jedincem a společností. Prostředkem je sociálně výchovná pomoc ohroženým skupinám dětí a mládeže nebo výchovně vzdělávací práce s marginálními skupinami. Obor je v podstatě založen na rozvoji sociální kreativity a aktivizace sil každého vychovávaného. Dále rozvíjí žádoucí zdravý životní styl s ohledem na individualitu jedince.

Hlavní rozvoj oboru sociální pedagogika začal v České republice po roce 1989. Byly určeny čtyři směry sociální pedagogiky:

- Sociální pedagogika zkoumající vztah prostředí a výchovy,

- sociální pedagogika jako forma životní pomoci lidem všech věkových kategorií v problémových situacích,
- sociální pedagogika jako pedagogická disciplína zabývající se otázkami výchovy a právním nárokem na výchovu,
- sociální pedagogika zaměřená na odchylky v sociálním chování. (Bakošová, 2008, s. 17)

Sociální pedagogiku jako životní pomoc definuje Bakošová (2008, s. 58). Cílem takovéto pomoci je komplexní péče lidem z různého prostředí, vyhledat optimální postup pomoci stabilizovat pozici člověka ve společnosti. Tato pomoc musí vycházet z humanistické pozice úcty k člověku, partnerství, vzájemného pochopení, solidarity a důvěry. Pomoc z pohledu sociální pedagogiky se děje ve třech fázích:

- poznáváním osobnosti, její výchovy, vztahů, souvislostí, komunikací,
- analýza problému s ohledem na vlastnosti, vztahy a příslušnost k systému,
- nabízíme vztahy jiné.

Různorodé názory na pojetí sociální pedagogiky lze shrnout do tří hlavních pojetí, která nemusí být ostře ohraničená (Knotová a kol., 2014, s. 20):

1. „Sociální pedagogika jako obor zabývající se inkluzí a integrací jedinců i skupin, kteří jsou z různých důvodů exkludováni, případně ohroženi sociálním vyloučením nebo mají odchylky sociálního chování. Akcentují se postupy reedukace a resocializace.
2. Sociální pedagogika jako obor zabývající se interakcemi prostředí a výchovy, pozornost se věnuje konceptům celoživotního učení a vzdělávání a kvality života. Zaměřuje se na výchovu ve volném čase, výchovu ke zdraví.
3. Sociální pedagogika jako obor zaměřený na péči a pomoc lidem ve zvládání životních obtíží a dopadů negativních sociálních procesů. Zabývá se prevencí sociálního vyloučení, využívá sociální poradenství a různé postupy kompenzace dopadů negativních sociálních skutečností“.

Značný podíl činností nestátních neziskových organizací se týká negativních sociálních jevů, jako např. postavení sociálně slabých – děti, nezaměstnaní, důchodci, bezdomovci, prevence rizikového chování dětí v rámci a mimo rámec školní docházky, včetně včasné intervence, nebo podporu rodiny zaměřené na předcházení rozvoje negativních rizikových jevů v rodině. Tyto činnosti spadají do působnosti sociální práce i sociální pedagogiky. Protože se jedná o práci s lidmi ve složitých životních situacích, musí se sociální pracovní-

ci i sociální pedagogové působící v neziskových organizacích chovat vůči klientům s ohledem na etické principy. Proto zaměstnanci a dobrovolníci působící v nestátních neziskových organizacích se nutně setkávají se situacemi, které jsou na hraně etických pravidel a měli by být připraveni se zachovat podle těchto pravidel, měli by přirozeně s lidmi jednat lidsky. Etické kodexy by měly být přirozenou součástí každé NNO.

#### 1.4 K základním pojmům

Etické chování je typické pro člověka, které umožňuje a podmiňuje soužití lidí ve společnosti. Každý člověk dokáže vnímat a rozlišovat dobré a špatné chování své a ostatních. Od počátků se člověk ptal, co je správné, a co je špatné. Každý z nás toto nějak vnitřně cítíme. V podstatě jsme neustále na cestě hledání základních hodnot, podle kterých bychom mohli žít, a které povedou ke spravedlnosti a štěstí.

Etická normativní chování tak byla nejdříve formulována v rámci jednotlivých náboženství a teologií (Hlavinka, 2014). Později se hodnocení etického chování začalo řešit v různých filozofických školách a směrech, v kterých se již hovořilo o etice. Tím se etika stala vědní disciplínou v rámci filozofie (typické pro starověké Řecko) a v novověku se dokonce osamostatnila jako vědní obor.

Pojem *etika* vychází etymologicky z řeckého *éthos*, jako místo pastvy, ustájení zvířat, v souvislosti s člověkem pak jako místo bydlení určené společenstvím. Později se význam rozšířil na jakékoliv obyčeje a zvyky typické pro danou společnost. Až později se začalo slovo *ethos* používat pro vztah jednotlivce k ostatním lidem, způsobu jednání a postojoyých charakteristik. Pojem *morálka* pochází z latinského *mos* (= vůle), u kterého také došlo později k významovému posunu na předpisy, zákony a obyčeje. Nakonec oba pojmy, *éthos* a *mos* mají podobný význam – osobní způsob života, smýšlení, charakter a mravní chování člověka, kdy do původně sociálních jevů jsou zasazeny mravní jevy (Anzenbacher, 2001, s. 17; Hlavinka, 2014).

Etika je vědní disciplína, která se zabývá pravidly (normami) správného chování lidí, nebo lidské praxe, jak jej nazývá Anzenbacher (2015). Proto není etika totožná s morálkou, neboť etika je vědní, teoretická disciplína, která se zabývá morálkou jako praktickými hodnotícími soudy o dobrém a zlém (Hlavinka, 2014). Z praktického pohledu si tedy etika představuje to „co má být“, morálka vyjadřuje skutečnost, která „je“ (skutečný stav) (Petrotahal.cz, 2012). Někteří autoři naopak zastávají názor, že oba pojmy jsou svým významem shodné a mohou se zaměňovat, neboť označují to, co je správné a nesprávné.

Thompson (2004, s. 11) definuje etiku takto: „Etika se zabývá tím, co je správné a co nesprávné; zkoumá mravní rozhodnutí lidí a způsoby, kterými se je snaží odůvodnit. Etika je rozsáhlý předmět. Není snad oblasti života, do níž mravní rozhodování nějak nezasahuje, a stejně neexistuje oblast života, ve které by se etika nedala uplatnit.“

Z praktického pohledu, pokud se chováme morálně, znamená to, že jsme se přizpůsobili souboru etických norem, které mohou být například normy osobní, náboženské či normy sdílené s určitou sociální či profesní skupinou (Thompson, 2004, s. 43).

Dobrovolnictví je fenomén, který se objevuje ve společnosti vždy, když bylo třeba projevit solidaritu a vzájemnou pomoc vůči potřebným lidem. Tyto projevy jsou základem lidské společnosti a rovněž všech náboženství. V současnosti je dobrovolnictví ve světě profesionalizované, protože pomoc musí být účinná, která musí být efektivně a profesionálně organizovaná.

Dobrovolnictví má dvě základní formální podoby. Státem institucionálně a finančně podporované dobrovolnictví (dobrovolnická služba upravená zákonem č. 198/2002 Sb.), které je menšinové, a dále dobrovolnictví v širokém slova smyslu (vykonávané zejména v rámci neziskových organizací), které pod výše uvedený zákon nespadá (Vláda.cz, 2016).

Dobrovolnictví je vědomá, svobodně zvolená činnost ve prospěch druhých, kterou poskytují občané bezplatně. Dobrovolník dává vědomě část svého času, energie a schopností ve prospěch činnosti, která je časově i obsahově omezena. Dobrovolnictví je pravidelným a spolehlivým zdrojem pomoci pro organizaci, která s dobrovolníky spolupracuje a zároveň je zdrojem nových zkušeností, zážitků i příležitostí pro osobní růst dobrovolníků. Může být profesionálně organizováno, aniž by ztratilo svoji spontaneitu, což je typické pro dobrovolnictví (Tošner, Sozanská, 2006).

„Dobrovolnictví je základním stavebním prvkem občanské společnosti. Uskutečňuje nejvznešenější aspirace lidstva – touhu po míru, svobodě, příležitostech, bezpečí a spravedlnosti pro všechny“ (Tošner, Sozanská, 2006, s. 133).

Jedním z poradních orgánů vlády České republiky je Rada vlády pro nestátní neziskové organizace (RVNNO). V roce 2015 bylo vydáno usnesení vlády č. 608/2015 a vlastní dokument „Státní politika vůči nestátním neziskovým organizacím na léta 2015 až 2020“ a jsou zde definovány nestátní neziskové organizace (NNO, angl. NGO) jako právnické osoby soukromého práva, které patří mezi formalizované struktury občanské společnosti – vedle církví, odborů, profesních komor, politických stran i mnohých neformalizovaných

struktur. Hlavní funkcí NNO v demokratických poměrech je posilování účasti občanů na veřejném životě a na řešení veřejných problémů. Některé však mohou sloužit jen k zajištění a rozvoji zájmů svých členů (Vláda.cz, 2016).

Neziskové organizace jsou charakterizovány jako organizace, které nevytvářejí zisk k přerozdělení mezi své vlastníky, správce nebo zakladatele. Zisk sice mohou vytvořit, ale musí ho zase vložit zpět do rozvoje organizace a plnění jejího poslání. (Neziskovky.cz, 2017).

Etický kodex představuje systematicky zpracovaný soubor obecných i konkrétních norem chování a vymezuje vztahy mezi členy určité organizace, komunity, společnosti. Dodržování etického kodexu může být závazné, podmíněné jeho podpisem pracovní smlouvou. Dodržování nezávazného etického kodexu je dobrovolné. Důvodem proč etické kodexy jsou čím dál více aplikovány v různých organizacích, soukromých či státních, je, že slouží ke kultivaci prostředí a kultury organizace. Etický kodex má největší význam u profesí, které pracují s lidmi, kde typickou profesí jsou sociální pracovníci a sociální pedagogové. Etické kodexy pouze deklarují pravidla, která vymezují standardy chování a nemohou řešit špatné chování (Eticky-kodex.cz, 2017).



## 2 NEZISKOVÉ ORGANIZACE – SMYSL JEJICH PRÁCE A VÝZNAM JEJICH ČINNOSTÍ

### 2.1 Neziskové organizace doma a ve světě

Typickými znaky neziskových organizací podle Skovajsa et al. (2010) jsou:

- *Organizovanost* (stálá, formalizovaná struktura)
- *Soukromý charakter a nezávislost na státu* (soukromoprávnost)
- *Nerozdělování zisku* (mezi členy a rozhodující osoby)
- *Samosprávnost* (vnitřní struktura)
- *Dobrovolnost* (v organizaci působí dobrovolníci)

Neziskové organizace (NO) mají v demokratických společnostech několik funkcí. Jedná se zejména o funkce sociální, občanské a ekonomické (Boris, Mosher-Williams, 1998). U neziskových organizací identifikovali Salamon et al. (2004) čtyři hlavní funkce: *servisní*, *expresivní*, *advokační* a *budování komunity*. Mezinárodní klasifikace neziskových organizací působících v sociálních a zdravotních službách, vzdělávání a výzkumu, humanitární pomoci a charitě, kultuře, rozvojové spolupráci a humanitární pomoci předpokládá, že NO mají hlavně funkci *servisní*. Neziskové organizace působící v oblastech životního prostředí, prosazování zájmů, profesních organizací, odborů, kultury a rekreace jsou řazeny pod funkci *expresivní*. Naopak podle Neziskovky.cz (2017) patří ochrana životního prostředí, ochrana lidských práv, prosazování rovnosti a nediskriminace, ochrana práv menšin, ochrana zvířat, ochrana práv spotřebitelů a boj proti korupci apod. do skupiny *advokační* funkce. Servisní a advokační funkce NNO často v jednotlivém případě plní obě uvedené funkce zároveň, a to v určitém poměru svých činností. *Filantropické* funkce mají neziskové organizace, které podporují finančně i hmotně veřejně prospěšné aktivity (např. nadace a nadační fondy).

V roce 2003 bylo v České republice evidováno téměř 58 tisíc nestátních neziskových organizací, z nichž naprostou většinu, 88 %, tvořila občanská sdružení, 1,5 % pak obecně prospěšné společnosti, 0,6 % nadace, 1,5 % nadační fondy, a 8,5 % představují církevní právnické osoby. Neziskový sektor zaměstnává přibližně 3 % občanů. NNO působí ve všech regionech ČR, nejvíce je jich zaregistrováno ve velkých městech, jako je Praha, Brno, České Budějovice a další. Mnohé z nich se však věnují práci pro celý region, nadace pak pro celou republiku. Zhruba třetina NNO působí na místní úrovni, třetina na regionální

a třetina na národní a mezinárodní. Rozsah služeb poskytovaných NNO je široký, ale občané o nich nejsou vždy dostatečně informováni (Rozvojovka.cz, 2008). V roce 2013 již bylo registrováno 108 525 organizací, které měly právní formy typické pro NNO. Předpokládá se, že mnohé z těchto organizací existuje pouze formálně a nevyvíjí žádnou činnost (Vláda.cz, 2016).

Pro účely státní politiky vůči NNO podle vymezení RVNNO v devadesátých letech minulého století je vymezením politickým a jeho cílem bylo rozlišit a podpořit nově vznikající formy NNO, zakládané ze svobodné vůle občanů zdola po roce 1990 jako projev aktivizující se občanské společnosti. Toto vymezení zužuje právní formy NNO (Vláda.cz, 2016):

- **Občanská sdružení a jejich organizační jednotky** (dříve podle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů), nyní **spolky a pobočné spolky** (podle nového OZ č. 89/2012 Sb.).
- **Nadace a nadační fondy** (dříve podle zákona č. 227/1997 Sb., o nadacích a nadačních fondech, nyní podle NOZ č. 89/2012 Sb.)
- **Církevní právnické osoby, resp. účelová zařízení církví**, zřizované církvemi a náboženskými společnostmi podle zákona č. 3/2002 Sb., o svobodě náboženského vyznání a postavení církví a náboženských společností, v platném znění.
- **Obecně prospěšné společnosti** podle zákona č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech (nyní již zrušeného; existující obecně prospěšné společnosti však podle něj stále fungují).
- **Ústavy** (podle NOZ) a **školské právnické osoby**, registrované MŠMT a také církevní školy.

## 2.2 Humanitární pracovník v neziskových organizacích

Humanitární pracovník (v anglické terminologii je používán termín *aid worker*) je definován jako národní nebo mezinárodní pracovník a doprovodný personál neziskových organizací působící v cizí zemi, přičemž zahrnuje také lokálně najaté pracovníky (například v dopravě, bezpečnosti atd.). Pod tuto definici jsou zahrnuti pracovníci organizací zaměřujících se na okamžitou humanitární pomoc i následnou rozvojovou pomocí: neziskové organizace, Mezinárodní hnutí Červeného kříže/Červeného půlměsíce, dárcovské agentury a agentury OSN náležející do *Inter-agency Standing Committee on Humanitarian Affairs* (FAO, OCHA, UNDP, UNFPA, UNHCR, UNICEF, UN-HABITAT, WFP a WHO) a také

IOM a UNRWA. Nejsou sem však zařazováni pracovníci mírových sil OSN, pracovníci v oblasti lidských práv, volební pozorovatelé nebo personál politických, náboženských a právnických organizací (AWSO, 2016).

Podobně rozlišují čtyři druhy humanitárních neziskových organizací Stodar et al. (2006), v kterých mohou humanitární pracovníci působit:

- **UN** (*United Nations*) – **OSN** (Organizace spojených národů) – jednotlivé agentury OSN, které se zapojují do humanitární asistence na lokální úrovni přímo v terénu,
- **ICRC** (*International Federation of Red Cross*) – mezinárodní a národní pracovníci Mezinárodního výboru Červeného kříže,
- **IFRC** (*International Federation of Red Cross and International Federation of Red Cross*) – pracovníci Červeného kříže a Červeného půlměsíce na národní úrovni a delegáti Mezinárodní federace Červeného kříže a Červeného půlměsíce,
- **NGO** (*non-government organisation*) – mezinárodní, národní a lokální nevládní organizace, které pracují v kontextu humanitární pomoci a rozvojové spolupráce.

### 2.3 Zákony a dobrovolnická pomoc v neziskových organizacích

Dobrovolnická činnost vykonávaná dobrovolníky bez nároku na odměnu podporovanou státem je upravena zákonem č. 198/2002 Sb. zákon o dobrovolnické službě s poslední novelizací zákonem č. 86/2014 Sb.

Dobrovolnickou činností je v tomto zákoně definována činnost, kterou dobrovolník poskytuje (§ 2):

- a) „pomoc nezaměstnaným, osobám sociálně slabým, zdravotně postiženým, seniorům, příslušníkům národnostních menšin, imigrantům, osobám po výkonu trestu odnětí svobody, osobám drogově závislým, osobám trpícím domácím násilím, jakož i pomoc při péči o děti, mládež a rodiny v jejich volném čase,
- b) pomoc při přírodních, ekologických nebo humanitárních katastrofách, při ochraně a zlepšování životního prostředí, při péči o zachování kulturního dědictví, při pořádání kulturních nebo sbírkových charitativních akcí pro osoby uvedené v písmenu a), nebo
- c) pomoc při uskutečňování rozvojových programů a v rámci operací, projektů a programů mezinárodních organizací a institucí, včetně mezinárodních nevládních organizací“.

Naopak pokud činnost je vedena „k uspokojování osobních zájmů nebo je vykonávána v rámci podnikatelské nebo jiné výdělečné činnosti“, není zákonem tato činnost považována za dobrovolnickou.

Dobrovolníkem je jen fyzická osoba, starší 15 let, pokud vykonává dobrovolnickou službu v ČR a starší 18 let vykonávající dobrovolnickou službu v zahraničí (§ 3). Dobrovolník musí mít ze zákona uzavřenou smlouvu s vysílající organizací.

### 3 ETICKÉ JEDNÁNÍ U NEZISKOVÝCH ORGANIZACÍ

#### 3.1 Profesní etika u neziskových organizací

Etické chování jednotlivce v organizaci se promítá do etického chování vlastní organizace. Zde se individuální etické chování střetává s realitou, danostmi, se kterými se člověk pracující s lidmi jako klienty ve své práci setkává. Autonomie jedince, dělat si, co chci, musí podporovat seberealizaci těch druhých. Jinými slovy, druhý nesmí být nikdy prostředkem pro mou seberealizaci, ale až po seberealizaci druhého mohu prosazovat svou volnou cestu. Na tomto etickém principu je založen princip fungování pomáhajících organizací a měl by být na něm založen etický kodex speciálních etik (Hlavinka, 2014).

Zvláště u neziskových organizací, většinou odkázaných na práci dobrovolníků, je důležitá schopnost pracovníků vnímat potřeby klientů. To je umožněno neustálým prohlubováním soucitu klientských pracovníků s klienty na základě snižování vlastního egoizmu. Etické koncepce vznikají jako reakce na existenci egoizmu, který může mít negativní důsledky na celou společnost, popř. organizaci. Pokud odolám touze ovládat druhé a zároveň být ovládan, mohu se s druhým člověkem setkat v laskavém a soucítícím sdílení stanoviska (Hlavinka, 2014).

Protože etika je nauka zabývající se morálkou, a morálku představují hodnotící soudy rozlišující dobré a zlé, pak mravnost je předpokládané kritérium mravně dobrého jednání. Práce pracovníka v pomáhající neziskové organizaci je právě svým charakterem projevem mravnosti. Pracovník a klient se setkávají, protože klient potřebuje pomoc a pracovník z hlediska své profese mu může pomoci. Pracovník však zároveň potřebuje klienta, aby sebe mohl realizovat jako člověka z hlediska mravnosti (Hlavinka, 2014). Je to tedy jeden z důvodů, proč lidé pomáhají. Tyto vztahy tedy nutně vytváří potřebu etického pohledu. To se týká nejen pracovníků neziskových organizací, ale profesí jako jsou lékaři, psychologové, pedagogové, ale i politici.

##### 3.1.1 Etické problémy a etická dilemata

Všechny aspekty práce sociálního pracovníka či pracovníka neziskových organizací mají etické dimenze, i když nejsou vždy takto identifikovány. Pracovníci by je měli rozpoznávat a uvědomovat si nejen vlastní moc ve vztahu ke klientovi, ale také zdroj své moci a své protichůdné role ve společnosti. Velmi často je spojována profesní etika se situacemi, které se označují jako etické problémy a etická dilemata, která vyvolávají obtížné soudy a roz-

hodnutí v případech, kdy práva, potřeby a zájmy zúčastněné strany jsou v konfliktu. Je pak důležité vidět etické otázky v kontextu jejich hluboké zakořeněnosti v obsahu sociální práce jakožto povolání, její zařazení v rámci státních systémů péče a každodenní praxi jejich pracovníků (Banks, 2012).

*Etické problémy* vznikají v situaci, kdy je zřejmé, jak by se měl pracovník zachovat, ale osobně je s tímto rozhodnutím v konfliktu. Příkladem etického problému může být situace, kdy pracovník vnímá, že by klientu mělo být pomoheno, ale nemůže tak učinit, protože klient nespĺňuje kritéria stanovená organizací. Před *etická dilemata* je pracovník postaven, když musí volit mezi dvěma stejně nevhodnými možnostmi, které představují konflikt morálních principů (např. pracovník může snížit kritéria pro přidělování služby domácí péče s cílem přispět velmi potřebnému, nebo se držet pravidel a zamítnout žádost někoho, kdo opravdu potřebuje podporu – jde o střet mezi zájmy této osoby a veřejným zájmem na dodržování pravidel a kritérií, která platí pro všechny). Není při tom jasné, které rozhodnutí bude přijatelnější a správnější (Banks, 2012).

### 3.1.2 Principy v sociální práci a ve vztahu pracovník a klient

V polovině 20. století zformuloval Felix Biestek sedm principů sociální práce, které odrážejí vztah mezi pracovníkem a klientem (Matoušek a kol., 2003). Jedná se o následující principy, které se mohou odrážet i ve formulacích etických kodexů:

1. *Individualizace* – uznání jedinečné individuality každého klienta, což je založeno na potřebách a právech každé lidské bytosti být považován za individuum, a ne jako typický člen skupiny.
2. *Vyjádřování pocitů* – uznání uživatelské potřeby volně vyjádřit svoje pocity, včetně negativních vjemů. Pracovník těmto potřebám naslouchá, neodrazuje ani neodsuzuje projevy těchto pocitů. V sociální práci se předpokládá, že každý problém nebo žádost o pomoc má emocionální složku, a že klient má potřebu a právo jej vyjádřit.
3. *Empatie* – snaha vcítit se do pocitů a situace klienta, pochopení významu těchto pocitů a reagovat vhodnou reakcí. Reakce pracovníka není pouze verbální, ale také neverbální. Tento princip je jedním z klíčových principů v sociální práci.
4. *Akceptace* – vnímat uživatele takového, jaký je, včetně jeho silných a slabých stránek, jeho pozitivní a negativní pocity, jeho konstruktivní a destruktivní postoje a chování, podporovat u klienta vědomí jeho vrozené důstojnosti a osobní hodnoty.

Přijetí neznamená souhlas. Přijetí, které klient vnímá, mu umožňuje odhalit sebe plně, bez poškození jeho smyslu pro důstojnost.

5. *Nehodnotící postoj, nemoralizování* – nepřipisovat uživateli vinu. Nekritický přístup je založen na přesvědčení, že sociální práce nezahrnuje určení viny či nevinu. Pracovník však může hodnotit klientovy postoje nebo jeho jednání, pokud to považuje za vhodné z hlediska práce s klientem, tj. nehodnotí osobnost, ale jeho jednání, postoje apod. Obviňování a chválení může mít stejný účinek na klienta: skrývat sám sebe, aby nedošlo k posuzování.
6. *Seburčení* – respektovat právo a potřebu klienta se svobodně rozhodovat a vybírat mezi možnostmi v procesu sociální práce. Pracovník nepřebírá zodpovědnost za klienta, nepřesvědčuje ani nemanipuluje klienta činit rozhodnutí, které by bylo v souladu s preferencemi pracovníka. Právo klienta na seburčení může být omezeno jeho schopností rozhodovat se, právními a mravními zákony a funkcí agentury.
7. *Diskrétnost – důvěrnost sdělení* – zachování důvěrných informací o klientovi, které jsou vykazovány v rámci profesionálního vztahu, nebo byly získány z jiných zdrojů v průběhu práce s klientem. Právo klienta na důvěrnost není absolutní. Existují situace, ve kterých má vyšší hodnotu jiné právo nebo povinnost, než je právo klienta na důvěrnost.

## 3.2 Etické kodexy

### 3.2.1 Definice a tvorba etických kodexů

Etický kodex představuje souhrn pravidel etického a profesního chování a pracovníků, který si většinou stanovuje každá organizace, ať již státní nebo soukromá (podnikatelská), a rovněž neziskové organizace. Jsou v něm detailně popsány konkrétní etické zásady (praktická morálka), které se mají v dané organizaci dodržovat, vztahy mezi subjekty v rámci společnosti, a vztahy mezi těmito subjekty a třetími osobami, se kterými jsou ve styku při své činnosti (klienti, státní správa...). Každá organizace se v etickém kodexu snaží vymezit typické situace, které se v činnosti jejich členů mohou vyskytovat a nastavit normy a předpisy správného chování. Etické kodexy jsou čím dál více populárnější a stávají se součástí řídicích nástrojů organizace a součástí její kultury. Účelem etického kodexu je zpravidla podpora vize společnosti, včetně definování hlavních cílů. U neziskových organizací se jedná zejména o poskytování kvalitních a praktických služeb pro osoby jakkoli vyžadující pomoc.

Etický kodex často navazuje na zákony v oblastech, kde zákonná úprava není nezbytná. Vyjadřují celkovou politiku organizace. Upravují především vzájemné vztahy mezi členy organizace a vnější vztahy k jedincům nebo organizacím. Etické kodexy mohou mít formu vnitřního předpisu, i když většinou jsou veřejně přístupné. Organizace tím pak dávají informaci okolí, jaká úroveň jednání lze očekávat s tou kterou společností. Zaměstnanci a další členové organizace se ke znalosti pravidel stanovených v etickém kodexu a jejich dodržování zavazují podpisem (Šroněk, 1995).

Je však třeba si uvědomit, že etický kodex není nadřazen zákonům ČR. Musí být vždy v souladu s platnými zákony. Pokud je nějaká část etického kodexu v rozporu s platným zákonem ČR, vyhláškou nebo nařízením, pak je rozhodující tento zákon, vyhláška či nařízení.

Etický kodex nemůže být pouze formální proklamací, ale musí aktivizovat hodnoty, které obsahuje. Pracovníci musí být s kodexem seznámeni. Aby byl účinný, musí být komunikován mezi zaměstnanci v organizaci, tak i vůči vnějšku. Etický kodex musí být vynucován, a tedy být i vynutitelný – může vést k ukončení smluvního vztahu se společností. Měl by být pravidelně vyhodnocován, kontrolován a aktualizován (Petrotahal.cz, 2012).

Při tvorbě etického kodexu se doporučuje dodržovat několik pravidel (Petrotahal.cz, 2012, s. 31):

- „Etický kodex by měl identifikovat klíčové etické otázky či dilemata, se kterými se zaměstnanci mohou dostat do kontaktu, a poskytovat návody na jejich řešení.
- Neměl by být příliš obecný ani suplovat jiné dokumenty, měl by se symetricky dotýkat jak vztahu firmy k jejím partnerům včetně zaměstnanců, tak i zaměstnanců k firmě. Specifickou pozornost by měl kodex věnovat řízení lidských zdrojů.
- Důležitý je i proces tvorby kodexu a způsob jeho implementace, které mohou být důležitější než kodex samotný.“

### 3.2.2 Etický kodex u neziskových organizací

Etický kodex neziskových organizací využívající dobrovolníky může být podle portálu Dobrovolník.cz rozdělen do dvou hlavních částí. Etický kodex organizace a jiných subjektů, které přijímají dobrovolníky a Etický kodex dobrovolníka (Dobrovolník.cz).

- V první části věnované dobrovolnické organizaci jsou vyjmenovaná kritéria pro chování organizace vůči společnosti (k propagaci dobrovolnických služeb, zodpovědné a profesionální plnění služeb, uplatňování a dodržování kodexu, spolupráce



a dobré vztahy s ostatními organizacemi). Dále se zde deklarují závazky organizace vůči dobrovolníkům, kteří u nich pracují, o ochraně osobních údajů, o proškolení, informování a o ochraně dobrovolníků včetně jejich pojištění. Dobrovolnická organizace by se také měla vyvarovat narušovat veřejný pořádek a vyvolávání projevů nenávisti.

- Druhá část věnována dobrovolníkům obsahuje definování dobrovolníka, jeho činnost. Dále jaká má práva (např. na úplné informace o poslání organizace, vykonávat pouze smlouvanou dobrovolnickou činnost, kontakt a spolupráci s koordinátorem, na zaškolení a výcvik, možnost odmítnout činnost, kterou nezvládá, a také právo na zpětnou vazbu ke své činnosti) a jaké má povinnosti (např. že bude činnost vykonávat sám, že se bude řídit pokyny zástupce organizace, že se bude řídit principy organizace, bude zachovávat mlčenlivost o své činnosti, účastní se školení a výcviku, nezneužívá projevené důvěry, v případě potřeby požádá o pomoc, že si je vědom svých omezení, a nezneužívá dobrovolnické činnosti k jakýmkoliv osobním zájmům).

Etické kodexy však nemusí mít tuto strukturu a mohou být vyjádřeny ve formě seznamu významných vlastností, ctností, v kterých jsou rozvinuty principy, které ve své činnosti nezisková organizace uplatňuje. Příkladem může být etický kodex neziskové organizace Klára pomáhá z.s., kde jsou uváděny ctnosti jako tolerance, zodpovědnost, čestnost, otevřenost, pokora, spravedlnost, odpovědnost a mlčenlivost (Klarapomaha.cz, 2017).

Hlavním zdrojem pro tvorbu etického kodexu v organizacích, jejichž činnost se týká sociální práce je vzorový etický kodex sociálních pracovníků České republiky (Sociální práce, 2004), který je zaměřen na osobu sociálního pracovníka a jeho vztah ke klientovi, kolegům, zaměstnavateli, společnosti.

## II. PRAKTICKÁ ČÁST

## 4 METODOLOGICKÁ ČÁST

### 4.1 Výzkumný cíl

Hlavní cílem diplomové práce je zjištění, jaké etické principy uplatňují pracovníci neziskových organizací s různou rolí, zda organizace mají etický kodex a rovněž, co považují pracovníci těchto služeb za etická rizika své práci.

#### Dílčí cíle:

Empiricky zmapovat a popsat neziskový sektor v ČR, konkrétně působící ve městě Brně, z hlediska etických aspektů.

Porovnat výskyt a obsah etických kodexů u různých typů neziskových organizací.

Analyzovat názory na etické aspekty činnosti neziskových organizací a jejich porovnání s etickými kodexy.

### 4.2 Výzkumná otázka

Jako hlavní výzkumnou otázku jsme zvolili: Jaké etické principy uplatňují pracovníci neziskových organizací při své činnosti?

### 4.3 Dílčí výzkumné otázky

Odlišují se etické kodexy u vybraných neziskových organizací s různými rolemi? Co mají společné a v čem se liší?

Má organizace etický kodex a vnímá pracovník nebo dobrovolník jeho praktické využití?

Co považují pracovníci a dobrovolníci neziskových organizací za nejobtížnější při své činnosti?

Měl by etický kodex organizace obsahovat další požadavky na etické chování dobrovolníků? Jsou proškolení dobrovolníci?

### 4.4 Pojetí výzkumu

Výzkum jsme zvolili kvalitativní. Analyzovali jsme etické kodexy vybraných neziskových organizací a následně rozhovory o etice u neziskových organizací, jak etika ovlivňuje jejich rozhodování, projekty, chování. Jestli mají nějaká etická specifika konkrétní nezisková

organizace z hlediska typu jejich činnosti, funkce, zaměření. Etika profesních pracovníků a etika dobrovolníků.

Pro svůj výzkum jsme si vybrali kvalitativní výzkumnou strategii. Zaměřili jsme se podrobněji na konkrétní pracovníky neziskových organizací se vzdělávací a sociální rolí a snažili jsme se hlouběji pochopit jejich důvody pro volbu tohoto povolání, zjistit způsoby, jak služba funguje v praxi a jaké etické principy ve své práci uplatňují.

#### 4.5 Způsob triangulace dat

Výsledky analýzy etických kodexů jsme porovnávali s výsledky analýzy rozhovorů s pracovníky a dobrovolníky vybraných neziskových organizací. Závěry jsme diskutovali s výsledky jiných výzkumů.

#### 4.6 Výzkumný soubor a způsob jeho výběru

Výzkumný souborem byly záměrně vybrané neziskové organizace působící ve městě Brně s různým zaměřením – humanitární, sociální, právní, environmentální. Na základě porovnání typických činností jsme si vybrali šest různých neziskových organizací, které ve své činnosti mají sociálně pedagogické aspekty.

#### 4.7 Volba výzkumných technik

##### **Porovnání textů etických kodexů u vybraných neziskových organizací**

Charakteristika: *analýza organizace textu, nalezení klíčových významových jednotek – kategorií, porovnání shod a rozdílů.*

Deklarovaný přínos: *porozumění chápání etického chování v neziskových organizacích, vzhled do zkoumaného problému.*

##### **Analýza rozhovorů se zástupci NO**

Charakteristika: *strukturovaný rozhovor a volné odpovědi subjektů.*

Deklarovaný přínos: *porozumění obecnějším vztahům z individuálních výpovědí.*

Rozhovory jsme naplánovali v klidném a tišším prostředí. Účastníci rozhovoru neměli snahu se skrývat a otevřeně se mnou provedli rozhovor, důležité pro ně bylo příjemné klima. Na úvod jsme zvolili libovolné téma týkající se neziskových organizací a následně přešla k předem vytvořeným otázkám, kterých jsme se striktně drželi – jednalo se o strukturovaný

rozhovor (Surynek et al., 2001). Struktura otázek rozhovoru je v příloze. Otázky jsou otevřené pro zjištění názorů účastníků rozhovoru (Disman, 2002, s. 150). Podle potřeby, podle odpovědí a nepředpokládaných situací během hovoru jsme kladli další otázky, které jsme považovali za důležité na dokreslení charakteru výpovědí účastníků. Z rozhovorů jsme si dělali poznámky a zároveň jej nahrávala na digitální diktafon (záznam byl pořízen na základě informovaného souhlasu účastníku).

### **Přepisy a analýza nahrávek:**

Vytvořili jsme přepisy rozhovorů. Pokusili jsme se v rozhovoru identifikovat vzájemně související sekvence metodou otevřeného kódování. Jedná se o analýzu, která „se zabývá označováním a kategorizací pojmů pomocí pečlivého studia údajů. Během otevřeného kódování jsou údaje rozebrány na samostatné části a pečlivě prostudovány, porovnáním jsou zjištěny podobnosti a rozdíly a také jsou kladeny otázky o jevech údají reprezentovaných“ (Strauss, Corbinová, 1999, s. 43).

V rámci otevřeného kódování jsme označili a porovnali opakující se jevy (podobnosti, rozdíly). Tyto jevy jsme se snažili popsat obecnějšími pojmy. Kladli jsme si otázky, co tyto dílčí pojmy spojené s jevy reprezentují – kladením otázek se údaje „otevírají“, a následně jsme seskupovali pojmy do kódů, až vznikly obecné kategorie – třídy kódů (Strauss, Corbinová, 1999, s. 44-51).

Na závěr jsme rozpracovali tyto kategorie do všeobecnějších rámců, které jsou relevantní i mimo zkoumané prostředí.

## 5 VÝSLEDKY

### 5.1 Analýza etických kodexů vybraných neziskových organizací

#### 5.1.1 Popis vybraných neziskových organizací pro analýzu etických kodexů

##### **Spolek psychologických služeb**

Spolek psychologických služeb je nezisková organizace a podle nového občanského zákoníku se jedná o zapsaný spolek. Sídlo má v Brně, ale působí v Tišnově. Hlavní zaměření je v primární prevenci rizikového chování. Odbornými psychologickými prostředky pomáhají dětem, mladým lidem, jednotlivcům a rodinám předcházet rozvoji různých typů nepříznivých životních situací tak, aby byly posilovány sebedopůrné mechanismy a schopnost žít život s pocitem autonomie a smysluplnosti.

Posláním programů je podpora dětí v jejich hledání správné cesty životem, podpora jejich rodičů a pedagogů v tom, aby dokázali navzdory některým danostem a svým dospělým starostem žít s dětmi život v uspokojivých vztazích a být jim dostatečně dobrým vzorem. Vyhází z přesvědčení, že realizace programů specifické i nespecifické prevence podporuje primární cílovou skupinu dětí v rozvoji zdravého životního stylu. Jejich činnost je zaměřena zejména na děti z ústavní výchovy, kdy realizují lektorované programy prevence rizikového chování určenému dětem z dětských domovů v Jihomoravském kraji.

Na svých webových stránkách poskytují ke stažení etický kodex: <http://www.spolek-psychologickych-sluzeb.cz/index.php/homepage/eticky-kodex>, který byl použit pro analýzu. Celý etický kodex Spolku psychologických služeb je uveden v příloze P III.

##### **Domov u Františka**

Domov u Františka je příspěvková organizace zřízená Jihomoravským krajem, která poskytuje celoroční ubytování a péči v sociálních službách. Jedná se o domov pro seniory a domov se zvláštním režimem a nachází se v Újezdě u Brna.

V poskytované službě *domovy pro seniory* je poskytována sociální péče osobám, které se v důsledku svého věku a zdravotního stavu ocitly v nepříznivé sociální situaci, kterou nejsou schopny překonat ve vlastním prostředí, ani za pomoci jiných typů sociálních služeb nebo rodiny, a potřebují pravidelnou pomoc při zajištění svých potřeb s cílem zachovat a rozvíjet svoji soběstačnost, společenské návyky a dovednosti.

Ve službě *domovy se zvláštním režimem* poskytují sociální péči osobám, které se v důsledku svého duševního onemocnění (onemocnění stařečkou, Alzheimerovou nebo jinou formou demence) ocitly v nepříznivé sociální situaci a potřebují pravidelnou pomoc při zajišťování svých potřeb s cílem zachovat a rozvíjet svou soběstačnost, společenské návyky a dovednosti.

Svůj etický kodex prezentují na webových stránkách: <http://www.domovufrantiska.cz/file/other/eticky-kodex-zamestnancu-duf--1.7.2016.pdf>.

Celý etický kodex Domova u Františka je uveden v příloze P III.

### 5.1.2 Analýza etických kodexů vybraných neziskových organizací

Etický kodex *Spolku psychologických služeb* (SPS) je rozdělen do šesti tematických oddílů:

- obecné etické zásady,
- etické zásady ve vztahu ke klientům,
- etické zásady ve vztahu k zaměstnavateli,
- etické zásady kolegiality,
- etické zásady odbornosti a povolání,
- postupy při řešení etických problémů.

Na začátku *obecných etických zásad* je definováno, z jakých právních norem tento etický kodex vychází. Jedná se o mezinárodní a národní normy a zákony, které zdůrazňují hodnoty demokracie a lidská práva (Charta lidských práv Spojených národů, Úmluva o právech dítěte a etický kodex Práv pacientů; zákony ČR, které vychází z těchto kodexů). Je zde tedy vyjádřena podřízenost tohoto etického kodexu zákonům ČR. Je zde zdůrazněn humanistický přístup k člověku bez ohledu na jakékoliv jeho vlastnosti, či vztahy s ostatními členy společnosti. Je zde zdůrazněna základní hodnota organizace – *práva člověka*. Nelze nadřazovat práva jednoho člověka nad druhého. Významnou hodnotou je *odbornost*, podle kompetencí pracovníků. Etický přístup je založen na dobré vůli pomáhat. Profesionální odpovědnost má prioritu před osobními zájmy.

*Etické zásady ve vztahu ke klientům* zahrnují pravidla chování ke klientům, kdy klient je rovnocenný partner. Zaměstnanec chrání důstojnost a lidská práva klientů, odmítá diskriminaci, chrání právo na soukromí a důvěrnost. Činnost této neziskové organizace je založena na práci s mladými lidmi v problémových situacích, takže zachování mlčenlivosti

o skutečnostech vztahující se ke klientovi je zásadní pro důvěru vztahu mezi pracovníkem a klientem. Zákony jsou však nadřazené, pokud dojde k jejich porušení. Sociálně pedagogický přístup je zejména vidět v pravidlu o motivování klientů pro řešení jejich problémů. Nezisková organizace musí rozvíjet své profesionální kompetence. Každý pracovník je osobně zodpovědný za zneužití pravomocí vůči klientovi, což je považováno za provinění proti profesionální kompetenci.

V *etických zásadách ve vztahu k zaměstnavateli* je zdůrazněno plnění pracovních povinností, ale zároveň pracovník musí mít podmínky, aby mohl plnit své povinnosti. Pracovník má iniciativně zlepšovat pracovní postupy a poskytované služby. Dále má vystupovat reprezentativně a nepoškozovat dobrou pověst neziskové organizace, také nesmí využívat informace z organizace ve svůj prospěch a zároveň nesmí být v konfliktu zájmů.

*Etické zásady kolegiality* zahrnují nutnost spolupráce mezi členy organizace. Pracovník má respektovat ostatní členy týmu – jejich názory a zkušenosti, a má preferovat týmovou spolupráci.

V části věnované *etickým zásadám odbornosti a povolání* se pracovník zavazuje, že bude udržovat a zvyšovat prestiž poskytované služby, snažit se zvyšovat odbornou úroveň – tedy omezovat nekvalifikovanost a nedostatečné vzdělání a průpravu, celoživotně se vzdělávat, aby se udržel standard služeb a mohly se řešit etické problémy. Pracovník by měl ctít svůj profesní kodex a dodržovat určenou pracovní dobu.

Jaká pravidla používat při *řešení etických problémů* popisuje poslední část kodexu. Etické problémy řeší tým pomocí diskuzí a analýz. Pokud není etický problém vyřešen na úrovni týmu, pak pomáhá řešit etické problémy supervize. Pracovník se může obrátit s řešením etického problému i na odbornou společnost.

### **Domov u Františka**

Etický kodex zaměstnanců *Domova u Františka* (DuF) je rozdělen do dvou hlavních částí: Etické zásady a Etický kodex. V etických zásadách je definováno hlavní východisko z Listiny základních práv a svobod – „*Všichni lidé jsou si rovni v důstojnosti a právech*“. Dále zde jsou popsány hlavní hodnoty, jako jsou respekt k individuálním odlišnostem, respekt k právu člověka na seberealizaci, přičemž nemá být omezeno totéž právo druhého. Poslední hodnotou organizace je profesionální přístup, kdy je profesionální odpovědnost zaměstnance vyšší než soukromé zájmy.



Vlastní etický kodex Domova u Františka je rozdělen do oddílů a má 3 části:

- etické zásady ve vztahu k uživatelům,
- etické zásady ve vztahu ke svým spolupracovníkům a
- etické zásady ve vztahu k organizaci.

*Etické zásady ve vztahu k uživatelům* definují pravidla chování zaměstnanců ke klientům Domova. Opět se zde píše o profesionálním přístupu ke klientům. Je nepřijatelné projevat negativní, přehlížený, ignorující, ponižující či familiární chování vůči klientům. Kromě hrubosti psychické se zaměstnanec musí zdržovat i hrubosti fyzické. Musí vždy být zachována lidská důstojnost klientů, ať už se nachází v jakékoliv situaci. Zaměstnanec musí vždy zachovávat profesionální přístup. Musí respektovat náboženské cítění a politické přesvědčení klientů. Rovněž má povinnost zachovávat mlčenlivost o informacích týkajících se klientů. Poměrně velká část etického kodexu je věnována vlastnictví klientů, kdy zaměstnanec si nesmí jakýmkoliv způsobem říci o dar a musí respektovat osobní vlastnictví. Zaměstnanec má vést uživatele k vědomé odpovědnosti sám za sebe, napomáhat k vytváření nekonfliktního prostředí a dbát na poučení klientů o jejich právech a povinnostech, které vyplývají z poskytovaných služeb.

V druhé části etického kodexu jsou popsány *zásady chování ke spolupracovníkům*. V podstatě se jedná o definování lidského chování mezi zaměstnanci, které by mělo zůstat na profesionální úrovni. Jakékoliv kritické připomínky k práci druhého zaměstnance by neměly být řešeny před klienty. Zaměstnanci organizace mají respektovat navzájem své názory, mají si projevit úctu a uznání. Mají se chovat i tak, aby nedošlo ke zcizení či poškození majetku spolupracovníků.

*Ve vztahu k organizaci* má zaměstnanec ctít hodnoty organizace, majetek organizace a spolupracovníků, zvyšovat svou odbornost a vzdělávání a tím zlepšovat služby organizace. Ve svém vystupování má chránit dobré jméno organizace a udržovat její prestiž, a to i v mimopracovní době.

### **Porovnání obou kodexů**

Z formálního hlediska jsou oba etické kodexy členěny do několika tematických oddílů, etický kodex SPS má šest a etický kodex DuF tři části. Společné mají oddíly týkající se etických zásad ve vztahu ke klientům/uživatelům, etických zásad kolegiality/ve vztahu ke svým spolupracovníkům a etických zásad ve vztahu k zaměstnavateli/organizaci (Tabul-

ka 1). Etický kodex SPS má samostatně oddíl obecných etických zásad, etické zásady odbornosti a povolání, a postupy při řešení etických problémů. Obsah prvních dvou oddílů etického kodexu SPS je obsažen v úvodu etického kodexu DuF a etických zásadách ve vztahu ke svým spolupracovníkům. Etickému kodexu DuF chybí deklarování zásad postupů při řešení etických problémů. Věrnější strukturu vůči Etickému kodexu sociálních pracovníků České republiky zachovává etický kodex SPS.

**Tabulka 1** Oddíly etických zásad porovnávaných etických kodexů

Etický kodex SPS	Etický kodex DuF
<ul style="list-style-type: none"> <li>• obecné etické zásady,</li> <li>• etické zásady ve vztahu ke klientům,</li> <li>• etické zásady ve vztahu k zaměstnavateli,</li> <li>• etické zásady kolegiality,</li> <li>• etické zásady odbornosti a povolání,</li> <li>• postupy při řešení etických problémů.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• etické zásady ve vztahu k uživatelům,</li> <li>• etické zásady ve vztahu ke svým spolupracovníkům a</li> <li>• etické zásady ve vztahu k organizaci.</li> </ul>

Rozdíl v obsahu etických kodexů je však malý. Základní hodnoty etických kodexů vychází z mezinárodních kodexů jako je Listina základních práv a svobod. Hodnotami jsou zejména humanistický přístup k člověku, práva a důstojnost člověka a respekt k jedinečnosti lidské bytosti. Zákony ČR jsou nadřazeny etickému kodexu.

Zaměstnanci nesmí porušovat jakákoliv lidská práva klientů a musí dbát ohledu na jejich důstojnost. Musí dodržovat důvěrnost ve vztahu s klienty a mlčenlivost o všem, co se týká klienta. V kodexu DuF je více zdůrazněno vlastnictví klientů, neboť to vychází ze specifické funkce Domova, tj. klienti jsou zde dlouhodobě ubytováni a mají u sebe osobní věci a další majetek.

Oba kodexy obsahují pravidla, která charakterizují zaměstnance NO jako profesionála, který je dostatečně odborný, vzdělává se, dbá na kvalitu poskytovaných služeb a je za ni odpovědný. Zaměstnanec má také respektovat ostatní spolupracovníky.

Oba etické kodexy, ačkoliv vychází ze vzoru, kterým je Etický kodex sociálních pracovníků České republiky a mají základní strukturu či myšlenky podobné, se přeci jenom mírně odlišují v určitých specifikách, které vychází z charakteru jejich činnosti.

## 5.2 Analýza rozhovorů o etických aspektech práce vybraných neziskových organizací v městě Brně

Vlastní rozhovory, jejich přepisy, jsou uvedeny v samostatné příloze P V.

### 5.2.1 Analýza dat – otevřené kódování

Rozhovory jsme mnohokrát pročítali a následně vyznačili významové jednotky, z nichž jsme vytvořili zkrácené a heslovité verze původních rozhovorů. Následně byly k významovým jednotkám vytvořeny charakterizující kódy, které byly nakonec seskupeny do obecných kategorií.

**Tabulka 2** Výsledky otevřeného kódování

Kategorie	Kódy	Významové jednotky
Pomoc	Humanitární, sociální, právní a environmentální zaměření	Denní stacionář pro lidi s mentálním postižením a pro lidi s poruchou autistického spektra Máme zařízení pro lidi s mentálním postižením, bezdomovce, matky v tísní. Staráme se o lidi, kteří jsou nějak sociálně postižení, sociálně slabí. Doprovázet pěstounské rodiny Sociálně-ekologická nevládní organizace Zabýváme se porušováním lidských práv – jsme celosvětová organizace Snažíme se o systémové změny v české společnosti (pomáhat tam, kde je šance, že někomu pomůžeme)
	Aktivity řešící problémy lidí	Pomáháme hledat zaměstnání; výstava s vernisáží Máme denní stacionář, chráněné bydlení, tréninkové pracoviště (kde trénují své dovednosti) a máme asistenční službu. Pracujeme s rodinami formou přednášek, relaxačních a zážitkových programů apod.; Máme tady i tým psychologů a speciální pedagožky a lidé mohou probrat problém, který se tam vyskytuje a nechat si poradit. Řešit ekologické a sociální problémy, které mají společné příčiny a důsledky Přednášky a školení pro veřejnost; působíme, apelujeme, navrhuje, někdy předkládáme přímo paragrafové znění zákonů; zastupujeme názor, který sdílí menšina; není-li pro to politická vůle, tak nám nezbyvá nic jiného než to napadnout u soudu
Potřebnost	Máme/Nemáme etický kodex	Etický kodex vyplývá z vnitřních standardů; na venek není publikovatelný Máme i kodex charity ČR, kodex brněnské pobočky i etický kodex pracovníka Máme standardy kvality; Máme jen fundraisingový etický kodex Nemáme pocit, že by nám etický kodex chyběl; nesetkali, že bychom museli s někým řešit nějaký etický problém. Kdyby

Kategorie	Kódy	Významové jednotky
		<p>se ale narazilo na nějaký problém, tak by to asi bylo potřeba.</p> <p>Uvažuji o etickém kodexu fundraisingu; Dodržujeme etický kodex koalice za snadné dárcovství; Máme nepsaný etický kodex; Hlavně v těch dobách finančních krizí je dobré ten etický kodex mít.</p> <p>Nemáme (3×)</p>
Univerzálnost	Struktura a obsah etického kodexu	<p>Struktura: zaměření na přímou péči s uživatelem, jeho osobní práva a povinnosti, prezentace organizace, práva a povinnosti každého zaměstnance, práva a povinnosti této organizace navenek</p> <p>Máme tam hlavně poslání zaměstnanců, jak by se zaměstnanci měli chovat ke klientům</p> <p>Zásady ve vztahu ke klientovi, etické zásady ve vztahu k zaměstnancům, zase obráceně ve vztahu k zaměstnavateli, etické zásady kolegiality, etické zásady ve vztahu k dárcům a etické zásady k stížnostem a jejich vyřizováním.</p> <p>Hodnoty, principy, vize, misí organizace a být v souladu s aktivitami organizace</p>
	Rozdělení et. kodexu	<p>Máme etický kodex zvlášť pro zaměstnance a jiný pro stážisty a praktikanty</p> <p>Etický kodex máme vypracovaný na fungování organizace, fundraisingový etický kodex, etický kodex na partnery; několik tématických kodexů</p> <p>Etický kodex máme zaměřený na organizaci jako celek spíše než na jednotlivé lidi</p>
Kvalita a evaluace	Standardy a hodnocení etického kodexu	<p>Náš etický kodex zabírá široké spektrum</p> <p>Máme dobré standardy</p> <p>Nic v něm není zbytečné</p> <p>Je dobře zpracovaný.</p> <p>Není tam nic formálního nebo zbytečného.</p> <p>Myslím, že je dostatečný.</p> <p>Každé dva roky přehodnocujeme standardy</p> <p>Měly by být dostatečně obecné, aby byly univerzálně platné a zároveň dostatečně konkrétní; Et. kodexy jsou živé dokumenty</p>
	Co by mělo být a co chybí v etickém kodexu	<p>Co mi tam chybí je, že v něm není řešená sexualita</p> <p>Ověřování informací; Boj za pravdu</p> <p>Člověk by měl sdílet tu filosofii organizace; Vzdělávání veřejnosti a zároveň ještě neporušování zákonů</p> <p>Abychom byli srozumitelní a pravdiví vůči veřejnosti; Pravidla transparentnosti; Pravidla komunikace s podporovateli</p> <p>Nelhat při komunikaci s dárci, s veřejností</p> <p>Etický kodex by měl tedy stanovovat, na čem záleží; Je důležité mít vizi a misí a hlídat si témata, které jsou s nimi plně spojené, aby se ta naše činnost nerozdrobila</p>
	Lidé tvoří et. kodex	<p>Můžeme se všichni podílet na jeho tvorbě</p> <p>Na tvorbě jsem se podílel i já.</p>
	Živý proces	<p>Byl již sepsaný; Podílel jsem se na konkrétních případech, kdy se</p>

Kategorie	Kódy	Významové jednotky
		diskutuje Nemáme, ale snažíme se inspirovat ze zahraničí; Máme podklady, máme to v plánu a řešíme to
<b>Hodnoty</b>	Etické hodnoty kodexu: respekt, důstojnost, lidská práva, demokracie, podpora, vzdělávání, ochrana, důvěra, rozvoj, vize, zapojení, otevřenost, transparentnost, nezávislost, svoboda, spolupráce, zodpovědnost, odbornost	Demokratické vedení organizace, rozvoj uživatelů v jejich svobodné volbě Přímá péče; ctít uživatele; nezveřejňovat jeho osobní informace; dodržovat základní listinu práv a svobod Respektujeme jejich soukromí; Vedeme je k dobrým vztahům; Podporujeme je Všichni se vzděláváme Pravda, svoboda, spravedlnost, láska. Lidská důstojnost je primární. Respektovat jedinečnost každého člověka; nemít žádné předsudky; žádná diskriminace; Zachovávat profesní kompetence; Aby se navázal vztah důvěry; Jednáme diskrétně; Snažíme se nejdříve přijít situaci na kloub, situaci prodiskutovat; nepřekračovat hranice; Podporování Principy organizace; Demokracie a lidská práva, dodržování právních norem a principů občanské společnosti. Skoro všechny jsou v nějakém programu víceletého vzdělávání a psychologického výcviku. Respekt k lidem, zvířatům i přírodě; Podporujeme angažované lidi; Zodpovědnost za život; Svoboda; Fungujeme nezávisle; Rozmanitost; Lidská práva; Vzdělávání Zásada vzájemného respektu, nezávislosti a dobrého jména Vize organizace, která stojí na klíčových hodnotách Napomáhat spravedlivější společnosti; Odstranit předsudky a stereotypy; Dodržování lidských práv; Zapojení do procesů politického rozhodování Snažíme se být objektivní; Principy univerzality a nedělitelnosti lidských práv, mezinárodní solidarity, nestrannosti, nezávislosti a spolehlivém výzkumu. Prevence; Vzdělání a osvěta; Aby lidé znali svá práva Být otevření a transparentní; Nezávislost, pomoc, odbornost, vytrvalost, nestrannost, výsledky, efektivita, transparentnost, odvaha, svoboda, spravedlnost, spolupráce.
<b>Inspirace</b>	Primární zdroje pro vznik etických kodexů	Zákony ČR, ústava, listina, a myslím charta Řídí se hodnotami evangelia Řídíme se chartou, úmluvou o právech dítěte Legislativa ČR, všeobecná deklarace lidských práv, základní listina práv a svobod, úmluva o právech dítěte
<b>Uplatňování</b>	Dodržování etického kodexu pracovníky	Je to závazné. Je to součástí pracovní smlouvy při podpisu Každý pracovník projde školením; Součástí každého přijímacího pohovoru Kodex je pouze ideál. Je to inspirace. Není tudíž závazný. Není tam nic závazného. Každý pracovník naší organizace je s etickým kodexem seznámený. Nový zaměstnanec podepisuje, že jej bude respektovat.

Kategorie	Kódy	Významové jednotky
		sankční či vynucovací mechanismy neexistují; Přísně se dodržuje v případě fundraisingu; plní roli morálního imperativu Je na bázi dobrovolnosti.
	Denní používání	Uplatňujeme a řídíme se jím v každodenní práci Každý den s etickým kodexem pracujeme Každý den se jím řídíme. Každý den se s ním pracujeme. Praktické každodenní fungování organizace.
	Obtíže při práci v NO	Zvládání krizové situace; Míra zásahu ze strany pracovníka Občas jej stoprocentně dodržet :) Občas objasnit ho a jeho ideje, které za ním stojí; Často vyhodnotit konkrétní aktivity/kroky; Čas na zjišťování a pídění se po informacích Asi jen při boji s ostatními organizacemi. Pohled veřejnosti na nás; Vidím však problém v té polarizaci společnosti; Ten obraz je zkreslený těmito lidmi; Lidé se také i bojí některé věci podepsat; Problémy s hysterickým výlevem lidí; Demotivace; Ze nám lidi něco zničí, poškodí; Musíme se těmto haterům (z angl. hater-nenávistník) postavit; Nemá smysl s ním vést dialog (žádný argument není dobrý); Jsou lidé odlišní ve společnosti; Názorová rozdílnost je tak velká a různorodá Snažíme se měnit myšlení; narážíme na předsudky.
	Etický problém	(někteří) lidi nedokážou pochopit etické normy a kodexy Vysvětlujeme, co mohou a nemohou, co je a není vhodné; Učíme, jaké jsou hranice chování; Snažíme se odbourávat různé věci Míra zásahu ze strany pracovníka vůči klientovi Jsou velké problémy se vztahy; Jak člověka dovést ke správné cestě Je těžké pracovat s rodinami, které nejsou příliš motivované. Ne každý člověk je schopen tady té služby a sám sebe považuje za profesionála. Nechceme být spojeni například s nějakou společností.
	Intervize, supervize, revize	Řeším s uživatelem nebo následně opatrovníkem. Popřípadě se svou vedoucí a nadřízeným. Jednou za rok máme setkání duchovních asistentů, kde vše probereme Zaměstnanci mají nárok na supervizi z venku; Se všemi zaměstnanci to znova probereme; Pravidelné intervizi; Spolupracujeme s pedagogicko-psychologickou poradnou Každé ty dva roky v rámci revize standardů je ten etický kodex revidován Tedy problémy hned řešíme. Každý má prostor se vyjádřit Ano, opakovaně. Průběžně se také specifické části a konkrétní případy diskutují; Řešíme je nejčastěji v rámci programu kolektivně My máme kompetence a centrála nám nic nenařizují, ale pomáhají. Řeším s tím člověkem nebo to řešíme celoo organizačně.

Kategorie	Kódy	Významové jednotky
Formování	Přínos et. kodexu pro NO	Možnost vědění o právech a povinnostech vůči uživatelům. Vymezuji dobře hranice chování v rámci naší sociální oblasti Aby lidé věděli, zaměstnanci a klienti, co mohou očekávat a mohou se orientovat. Musí vědět jaká má práva, povinnosti a nelze spoléhat na nějakou intuici. Kvůli srozumitelnosti a jasnosti, porozumění organizaci a jejím určitým krokům jak zaměstnanci a zaměstnankyněmi, tak okolním světem.
	Potřebnost	Nedokážu si představit, že by nebyl. Často jsou to nepsaná pravidla, která jsou obecně populaci jasná, ale nemusí to tak být Naprostoz nezbytné.
	Vzdělávání	V rámci stacionáře máme rady pro klienty Máme odbor vzdělávání; i rekvalifikační kurzy. Děláme kurzy pro rodiny. Děláme i tábory pro děti. lektorství. To funguje na středních školách; Živá kniha; Prevence diskriminace, rasismu a xenofobie. Vytvořili jsme s.r.o. a nabízíme vzdělávání a školení pro ospoďáky, pro pracovníky v sociálních službách
	Etika ve vzdělávání	Etika je důležitá ve vzdělávání Etika formuje. Je to, jak mám něco dělat, abych někam došel. Je to cesta, která vede k něčemu. Je hodně důležitá. Nastavuje i zrcadlo celkové výchovy; Dospělí už se těžko formují. Mnohdy se chyby ve výchově opakují; Snažíme se postavit vzdělání na prvním místě. Zcela zásadní, zejména v humanitních a sociálních oborech; Podílí se na vytváření kultury veřejného prostoru; Měla by zdůrazňovat zodpovědnost každého z nás. Vzdělávání je jedna z nejdůležitějších věcí; Člověk tím ovlivňuje mladé a zanechává na nich „stopu“; Etika je proto jedna z nejdůležitějších; Musí ty mladé naučit etice.
Dobrovolnictví	Dobrovolník a etický kodex	Dobrovolník je proškolen vedoucím a podepisuje etický kodex Pasáž o dobrovolnicích přímo pro ně není. Dobrovolníky máme. Speciálně k nim žádný kodex nemáme; Máme pracovníci, která má dobrovolníky na starosti a ta je etickým kodexem provede; I oni se musí kodexem řídit. Existuje sepsaný “manuál” práce s touto skupinou; obsahuje i části zahrnující etické věci; Speciální etický kodex pro spolupráci s dobrovolníky a dobrovolnicemi nemáme Snaží se jej dodržet. Určitě nelze po dobrovolnicích vyžadovat bezchybnou znalost všech etických zásad organizace Máme pravidla pro práci s dobrovolníky. Ty jsou sepsané, ale jsou interní.

### 5.2.2 Interpretace dat

Z vybraných textů odpovědí jsme vyvodili kódy a tyto posléze sjednotily do kategorií, které jsme přiřadili k výzkumným otázkám a interpretovali.

**Tabulka 3** Přiřazení kategorie k výzkumné otázce

Výzkumná otázka	Kategorie
I) Jaké etické principy uplatňují pracovníci neziskových organizací při své činnosti?	Pomoc Formování
II) Odlišují se etické kodexy u vybraných neziskových organizací s různými rolemi? Co mají společné a v čem se liší?	Univerzálnost Hodnoty Kvalita a evaluace Inspirace Formování
III) Má organizace etický kodex a vnímá pracovník nebo dobrovolník jeho praktické využití?	Potřebnost
IV) Co považují pracovníci a dobrovolníci neziskových organizací za nejobtížnější při své činnosti?	Uplatňování
V) Měl by etický kodex organizace obsahovat další požadavky na etické chování dobrovolníků? Jsou proškolení dobrovolníci?	Dobrovolnictví

I) K výzkumné otázce „*Jaké etické principy uplatňují pracovníci neziskových organizací při své činnosti?*“ jsme přiřadili kategorie Pomoc a Formování.

#### Rozbor kategorie **Pomoc**:

Složení z kódů: Humanitární, sociální, právní a environmentální zaměření / Aktivita řešící problémy lidí

Kategorii *Pomoc* jsme odvodili ze zaměření analyzovaných neziskových organizací a z popisu jejich aktivit. Vybrané neziskové organizace byly s humanitárním, sociálním, právním a environmentálním zaměřením. Ve svých aktivitách projevovaly ochotu a potřebu pomáhat lidem, kteří jsou ohroženi ve svých právech, kteří jsou sociálně ohroženi a slabí, dále chtějí pomáhat ostatním lidem, jež dále projevují pomoc potřebným (pěstouni). Dalším jejich zaměřením byla ochrana zájmů menšin, řešení problémů, které mají společné příčiny a důsledky (např. sociální a ekologické).

Především však mají všechny NO společné to, že poskytují různou formou poradenství.



### Rozbor kategorie **Formování**:

Složení z kódů: Přínos et. kodexu pro NO / Potřebnost / Vzdělávání / Etika ve vzdělávání

K hlavní výzkumné otázce jsme ještě přiřadili kategorii *Formování*. Etický kodex a aplikace etiky v činnosti NO má formující vliv jak na vlastní zaměstnance a dobrovolníky, poskytující konkrétní službu klientům, tak na samotné klienty formou vzdělávání, školení, preventivních programů, kurzů (včetně rekvalifikačních), lektorství, pořádání dětských táborů, přednášek, relaxačních a zážitkových programů. Všechny tyto činnosti jsou úzce propojeny s etickým chováním organizací a klientů.

Rozbor kódů v kategorii *Pomoc* a *Formování* ukázal, že všechny neziskové organizace mají stejné hlavní poslání, a tou je pomoc řešit problémy jedinců, a tím i celé společnosti. Všichni při své činnosti řeší otázku etiky, neboť zaměstnanci i klienti, musí vědět o svých právech a povinnostech. Etika vymezuje hranice chování, pomáhá k orientaci a porozumění.

---

**II)** Dílčí výzkumná otázka „*Odlišují se etické kodexy u vybraných neziskových organizací s různými rolami? Co mají společné a v čem se liší?*“ je charakterizována více kategoriemi: Univerzálnost, Hodnoty, Kvalita a evaluace, Inspirace a rovněž *Formování*.

### Rozbor kategorie **Univerzálnost**:

Složení z kódů: Struktura a obsah etického kodexu / Rozdělení etického kodexu

Kategorie *Univerzálnost* obsahuje strukturu, obsah a rozdělení etických kodexů. Ty organizace, které mají etický kodex, mají jeho základní strukturu velmi podobnou: zásady vztahu ke klientovi, k zaměstnancům, k zaměstnavateli, ke kolegům, k dárcům. NO zaměřené na lidskoprávní problematiku často etické kodexy nemají z důvodů, že jsou malou organizací, nejsou v kontaktu s klienty vyžadující přímou zdravotní a sociální péči. Jejich případný etický kodex by byl zaměřen především směrem k veřejnosti a dárcovským subjektům (etický kodex fundraisingu). Přesto jsme se setkali při rozhovorech s názory, že by i oni měli mít v určité formě sepsaný etický kodex. Jejich obavou však bylo, jakou formou etický kodex sestavovat, aby to vystihovalo jejich specifické zaměření a neodrazoval dobrovolníky.

### Rozbor kategorie **Hodnoty**:

Složení z kódů: Etické hodnoty kodexu: respekt, důstojnost, lidská práva, demokracie, podpora, vzdělávání, ochrana, důvěra, rozvoj, vize, zapojení, otevřenost, transparentnost, nezávislost, svoboda, spolupráce, zodpovědnost, odbornost

Etické kodexy měly definovány základní *hodnoty*, proto jsme vytvořili tuto kategorii. Je to obsahově největší kategorie z celkového rozsahu rozhovorů. Mezi nejvýznamnější hodnoty účastníci rozhovorů zahrnuli: lidská práva, důstojnost, respekt, demokracii, podporu, vzdělávání, ochranu, důvěru, rozvoj, vize, zapojení, otevřenost, transparentnost, objektivitu, nezávislost, svobodu, spolupráci, zodpovědnost a odbornost. U NO, které měli etický kodex se jejich hodnoty zaměřovaly více na člověka a jeho jedinečnost (lidská práva, důstojnost, respekt, důvěra, ochrana, podpora apod.). Lidskoprávně zaměřené NO jmenovaly mezi hlavní hodnoty transparentnost, nestrannost, spolupráci, objektivitu, nezávislost apod. Zodpovědnost, odbornost a vzdělávání byly hodnoty, které měly společné. Nejvyšší hodnotou všech neziskových organizací však byla lidská práva.

### Rozbor kategorie **Kvalita a evaluace**:

Složení z kódů: Standardy a hodnocení etického kodexu / Co by mělo být a co chybí v etickém kodexu / Lidé tvoří etický kodex / Živý proces

Další kategorií byla *Kvalita a evaluace*. Etické kodexy byly hodnoceny jako kvalitní, dostatečné, dobře zpracované, založené na dobrých standardech a zabírající široké spektrum působnosti. Etické kodexy se stále vyvíjí a přehodnocují při pravidelných setkáních celé organizace, a proto si někteří myslí, že by měl etický kodex být dostatečně obecný, aby byl univerzálně platný, ale zároveň i dostatečně konkrétní. Kvalita etického kodexu se také odvíjí od jeho nedostatků. Účastníci rozhovoru většinou necítili nedostatky ve svých etických kodexech. Rozhodně by však měly stanovovat, na čem organizaci záleží – vize, mise a témata. Organizace se také inspirují praxí zahraničních NO. Všichni odpověděli, že všichni zaměstnanci mají možnost, a je to i vítané, aby neustále diskutovali a zpětně hodnotili etický kodex. Etický kodex je tedy živý dokument.

### Rozbor kategorie **Inspirace**:

Složení z kódů: Primární zdroje pro vznik etických kodexů

Vytvořené etické kodexy neziskových organizací většinou vychází z mezinárodních chart, promítnutých do zákonů ČR, které jsou vždy nadřazeny etickému kodexu. Pouze

Charita ČR má jako hlavní zdroj hodnot etického kodexu hodnoty evangelia (láska, pravda, svoboda a spravedlnost). I ty NO, které neměly etický kodex, se hlásí k výše uvedené legislativě. Z těchto důvodů jsme tedy vytvořily kategorii *Inspirace*.

#### Rozbor kategorie **Formování**:

Složení z kódů: Přínos et. kodexu pro NO / Potřebnost / Vzdělávání / Etika ve vzdělávání

I zde jsme začlenili kategorii **Formování**, protože se všechny NO podílejí na vzdělávání a formování samy sebe i veřejnosti. Všichni se shodli na tom, že se musí ovlivňovat zejména mladá generace, která je tvárná a podporovat u nich altruismus, potlačovat netolerantnost a předsudky.

Podstata činnosti neziskových organizací je založena na dodržování lidských práv. Tomu podřizují veškerá svá působení a z toho vyplývá jednotnost hodnot a struktury etických kodexů. S tím v podstatě souhlasí i neziskové organizace, které dosud nemají etické kodexy. Všechny NO se řídí platnou legislativou.

---

**III)** Dílčí výzkumnou otázku „*Má organizace etický kodex a vnímá pracovník nebo dobrovolník jeho praktické využití?*“ jsme popsali kategorií **Potřebnost**.

#### Rozbor kategorie **Potřebnost**:

Složení z kódů: Máme-nemáme etický kodex

Z šesti analyzovaných rozhovorů vyplynulo, že tři mají svůj etický kodex (Charita ČR, Sdružení pěstounských rodin, Ruka pro život), z nichž jen dvě organizace jej mají zveřejněny (Příloha P VI). Ostatní tři NO nemají etický kodex, pouze NESEHNUTÍ má etický kodex fundraisingu. Liga lidských práv se řídí etickým kodexem Koalice Za snadné dárcovství, z. s.

NO, které nemají etický kodex, využívají a dodržují obecně platné etické zásady a necítí potřebu je explicitně vyjadřovat do kodexů, i když by se tomu nebránili. Kdyby se řešil etický problém v době finančních krizí, kdy je dárců málo a hrozilo by, že by si organizace mezi dárci nemohly tolik vybírat, by etický kodex uvítali. NO, které jej mají, jej aktivně využívají ve své činnosti a je jim oporou v práci s klienty (práva, povinnosti, srozumitelnost, porozumění organizaci). Etika plní roli morálního imperativu.

Všichni cítí potřebu mít nějakou formou etický kodex, ale ne všechny NO jej mají sepsány. To ale neznamená, že hodnoty vyjádřené v etických kodexech nedodržují.

---

**IV) Uplatňování** je kategorie, která byla odvozena pro dílčí výzkumnou otázku „*Co považují pracovníci a dobrovolníci neziskových organizací za nejobtížnější při své činnosti?*“

**Rozbor kategorie Uplatňování:**

**Složení z kódů:** Dodržování etického kodexu pracovníky / Denní používání / Obtíže při práci v NO / Etický problém / Intervize, supervize, revize

Dodržování etického kodexu pracovníky je většinou závazné a je podepsáno při vzniku pracovní smlouvy. Každý nově nastupující zaměstnanec nebo dobrovolník je nějakou formou vždy proškolen s funkcí a chodem organizace, jež v sobě zahrnuje i etiku. Pro Charitu ČR je kodex pouze inspirace, ideál, kterého by chtěli dosáhnout. Není tedy pro ně závazný a vynutitelný, ale již v první větě jejich kodexu je napsáno „Žijeme našimi hodnotami“. Všechny NO se shodly, že etická pravidla uplatňují při každodenní práci.

Používání etických principů občas naráží na obtíže, jako jsou např. občasné dodržování vlastních etických principů a zvládání krizové situace v rámci organizace, ale zejména se jedná o nepochopení ze strany veřejnosti či ostatních neziskových organizací, nedostatek času na zjišťování objektivních informací, názorovou rozdílnost ve společnosti, předsudky apod. Neziskové organizace tedy naráží často na nepochopení, demotivaci, vztahové problémy. V menší míře pak na neprofesionalitu a těžkostmi spojenými se spoluprací s firmami či organizacemi.

Zaměstnanci NO mohou řešit etické problémy zpravidla svoláním celoorganizační diskuze, popřípadě jim pomáhají příslušní vedoucí (intervize) nebo je jim poskytnuta vnější odbornou pomoc (supervize). Tímto způsobem dochází i k revizím a úpravám etických kodexů či standardů organizace.

Obtížnost uplatňování etických pravidel shledaly neziskové organizace v pohledu veřejnosti na ně, převážně z důvodu názorových rozdílů a předsudků, v problémech ve vztazích.

---

**V) K dílčí výzkumné otázce „Měl by etický kodex organizace obsahovat další požadavky na etické chování dobrovolníků? Jsou proškolení dobrovolníci?“** se vztahuje kategorie **Dobrovolnictví**.

**Rozbor kategorie Dobrovolnictví:**

**Složení z kódů:** Dobrovolník a etický kodex

Pokud nezisková organizace přijímá dobrovolníky a má sepsaný etický kodex nebo pravidla či manuál pro dobrovolníky, pak vyžaduje jejich dodržování. Nelze však po dobrovolnících vyžadovat bezchybnou znalost všech etických zásad. Dobrovolníci mají snahu je dodržovat. Dobrovolníci jsou proškolení při nástupu a je určen pracovník NO, který je má na starosti, odpovídá za ně a poskytuje jim zpětnou vazbu.

Činnost neziskových organizací je často postavena na dobrovolnících, u kterých jsou vyžadovány nutné znalosti etických pravidel. Problémem je, že se jedná zejména o studenty a v neziskových organizacích se často mění. Na druhou stranu se jedná o pozitivní jev, neboť tito mladí lidé odchází do praxe se zkušenostmi a ideály konkrétní neziskové organizace a mohou je tak šířit dále.

### **5.3 Shrnutí, diskuse a doporučení pro praxi**

#### **Shrnutí analýzy dvou etických kodexů**

Porovnáním dvou etických kodexů Spolku psychologických služeb a Domova u Františka vyplynulo, že oba vychází z Etického kodexu sociálních pracovníků České republiky a z Listiny základních práv a svobod. Rovněž deklarují, že zákony ČR jsou nadřazeny etickému kodexu. Mají tedy základní hodnoty, strukturu, obsah i myšlenky podobné a pouze se mírně odlišují ve specifikách, které jsou ovlivněné charakterem dané organizace a jejich činnosti. Zaměstnanci nesmí porušovat jakákoliv lidská práva klientů a musí dbát na jejich důstojnost. Musí respektovat spolupracovníky a práva klienta, dodržovat mlčenlivost a důvěrnost ve vztahu s klienty, být dostatečně odborný, dbát na kvalitu poskytovaných služeb, což jsou základy profesionální etiky.

#### **Shrnutí analýzy rozhovorů**

Analyzované neziskové organizace mají stejné hlavní poslání – dodržovat lidská práva, tím pomáhat řešit problémy jedinců a v konečném důsledku i celé společnosti. Při své činnosti řeší otázku etiky, která zahrnuje práva a povinnosti, vymezuje hranice chování, pomáhá k orientaci a porozumění v organizaci. Toto je zahrnuto v etických kodexech, které se vyznačují stejnými hodnotami a obdobnou strukturou. To platí i pro organizace, které etický kodex sepsaný nemají. To ale neznamená, že hodnoty proklamované v etickém kodexu nedodržují. Všechny se řídí platnou legislativou, ta je nadřazená etickým kodexům. Na dotaz, co je těžké při jejich práci v uplatňování etických pravidel, zástupci NO nejčastěji uváděli nepochopení veřejnosti a vztahové problémy. Etické problémy jsou řešeny zpravi-

dla kolektivně. Činnost neziskových organizací je často postavena na dobrovolnících, většinou se jedná o studenty, u kterých jsou vyžadovány znalosti, včetně etických pravidel.

### **Diskuse a doporučení pro praxi**

S technickým a ekonomickým růstem ve společnosti se paradoxně rozvíjí krize lidské schopnosti důvěry a lásky (Machová, 2015, s. 15-16). Dlouhodobé vztahy, přátelství a společné zkušenosti jsou nahrazovány technikou a překrývány vzrušeními z konzumu a mediálních programů. Je zde hrozba zanikání citu pro soudržnost, osobní vztahy a závislosti. To se může odrážet ve snížené schopnosti pomáhat jakýmkoliv způsobem. Ztrácí se také důvěra k normám dlouhodobého charakteru. Pomáhající organizace však pracují s lidmi, kterým chtějí pomoci. Etické hodnoty a principy tvoří jejich podstatu. Trendem naší doby je tedy nutnost formálně deklarovat tyto hodnoty a principy pomocí etických kodexů. Jejich potřeba vyplynula z našeho výzkumu. Nejde jen o formální splnění toho, aby organizace měla etický kodex, protože je to „moderní“. Z našeho výzkumu vyplývá živý zájem neziskových organizací mít nebo si vytvářet etické kodexy, ale také v nich stanovené normy aktivně uplatňovat, diskutovat a revidovat.

Z rozboru dvou etických kodexů vyplynulo, že základním zdrojem pro tvorbu etických kodexů bývá Mezinárodní kodex sociální práce, a jeho varianta zpracovaná na podmínky v ČR (Etický kodex sociálních pracovníků ČR). Tento prvek univerzalizmu etických kodexů je však také kritizován, neboť nemusí zohledňovat individuální zaměření neziskové organizace, který je v podstatě zaměřen na vztah pracovník-klient. Může vést k elitářství a exkluzi profese, k problému vlivu ekonomického tlaku na organizaci, k problému neshody mezi organizací a veřejností (Nečasová, 2001, s. 71-73).

Některé neziskové organizace to řeší tím, že pro každou specifickou profesi vytvořily speciální etické kodexy profesní, které doplňují obecný etický kodex organizace (např. Charita ČR). Většinou jsou neziskové organizace hodně specializované a stačí jim jeden etický kodex, který je jak dostatečně obecný, tak i konkrétní a specifický.

O problému vytvořit jednoznačný a použitelný etický kodex hovořili zejména neziskové organizace našeho výzkumu zaměřené na lidská práva, která etický kodex nemají. Přesto používají etická pravidla při výběru dárců z řad firem a organizací.

Doporučujeme neziskovým organizacím etický kodex vytvořit a používat, protože pracují s lidmi a s etickými dilematy se setkávají každý den. Dále také proto, že vyjadřuje trans-

parentnost a srozumitelnost, jak pro pracovníky organizace, tak hlavně pro veřejnost, pro kterou se nezisková organizace může stát transparentnější, čitelnější a přijatelnější.

Z výsledků vyplývá, že by měl být etický kodex založen na základních hodnotách lidských práv (univerzálnější část) a každá organizace by měla identifikovat a naformulovat si své specifické etické požadavky vyplývající z jejich činnosti. Z rozhovorů nám vyplynulo, že pro tuto oblast neexistuje nějaký univerzální návod.

Pro dobré fungování NO je rovněž potřeba pravidelně etický kodex revidovat a aktualizovat. Na této činnosti by se měli podílet všichni pracovníci. Etický kodex by měl být chápán jako živý dokument, který nestojí nad lidmi ve výšinách, ale musí být jasný, prakticky uchopitelný a použitelný. Pak může formovat jak pracovníky, tak klienty i veřejnost.

## ZÁVĚR

Tématem diplomové práce jsou „Etické aspekty práce v neziskových organizacích“ se zaměřením na hodnocení významu a obsahu etických kodexů. Hlavní výzkumnou otázkou bylo „Jaké etické principy uplatňují pracovníci neziskových organizací při své činnosti“.

V teoretické části byly shrnuty informace o neziskových organizacích, jejich typech a funkcích, dobrovolnictví a rolích dobrovolníků. Hlavní funkcí těchto subjektů působících v ČR i v zahraničí jsou různé formy pomoci založené převážně na dodržování lidských práv a na principech humánnosti, nestrannosti, neutralitě a nezávislosti. Neziskové organizace přistupují ve své činnosti jak z pozice sociální práce, tak sociální pedagogiky, které se různě se prolínají. Neziskové organizace tedy pomáhají lidem buď přímou pomocí klientům, nebo nepřímou, kdy ovlivňují veřejné mínění nebo politiky a jejich vliv dosahuje až po úpravu zákonů. Do původně sociálních jevů se nutně dosazují jevy mravní. Každé jednání vůči lidem má i svou morální úroveň, a tedy i neziskové organizace musí řešit etické principy, protože z jejich podstaty je jejich činnost projevem mravnosti. Formulování a sepsání kodexu řeší možnost čelit etickým problémům a snižovat případné dilema zúčastněných. Můžeme říci, že etika formuje a vytváří charakter organizace.

V praktické části byly analyzovány vybrané etické kodexy dvou neziskových organizací působících v městě Brně a jeho okolí. Struktura kodexů se formálně mírně lišila, ale obsahově byla podobná (etické zásady ve vztahu k uživatelům/klientům, ke svým spolupracovníkům a k zaměstnavateli) a oba vycházely z Etického kodexu sociálních pracovníků České republiky. Základní hodnoty etických kodexů čerpají z mezinárodních kodexů jako je Listina základních práv a svobod. Uváděnými hodnotami jsou zejména humanistický přístup k člověku, práva a důstojnost člověka a respekt k jedinečnosti lidské bytosti. V kodexech je vždy uváděno, že zákony ČR jsou nadřazeny etickému kodexu.

Dále byla provedena analýza rozhovorů u šesti vybraných neziskových organizací působících v městě Brně. Se zástupci neziskových organizací byla postupně probrána role etiky v jejich činnosti a především etického kodexu. Na základě otevřeného kódování rozhovorů byly vytvořeny kategorie vystihující problematiku etiky a činností NO: pomoc, formování, univerzálnost, hodnoty, kvalita a evaluace, inspirace, potřebnost, uplatňování a dobrovolnictví.

Mezi hlavní poslání neziskových organizací patří pomoc, zlepšování situace jedince a tím i společnosti. K tomu je jim nápomocný etický kodex a také standardy kvality



(univerzálnost a hodnoty), jež vychází z platné legislativy ČR, především z Listiny základních práv a svobod (inspirace). Etické kodexy nejsou jednou daná pravidla, ale musí se vyvíjet stejně jako se vyvíjí organizace. Proto se musí hodnotit pravidelně či nepravidelně (kvalita a evaluace). Můžeme je tedy nazvat „živými“ dokumenty. Hodnocení probíhá zpravidla formou diskuzí nejlépe celého kolektivu pracovníků. Zpětná vazba je pak důležitá jak pro organizaci, tak pro zaměstnance a dobrovolníky. Zajímavá diskuze byla kolem otázky, zda je kodex potřebný nebo není (potřebnost). Pro všechny oslovené nebylo podstatné mít jej sepsaný - tři organizace jej měly, ale u jedné z nich byl pouze interní a tudíž do něj nebylo možné ani nahlédnout. Zbylé tři organizace jej sepsaný neměly. Neziskové organizace pracující s klienty, zejména v oblastech sociální a zdravotní péče, přímo vyžadují etické kodexy a nárokují jejich uplatňování. Jak bylo řečeno v rozhovoru „Nelze se spolehnout na intuici“. Přesto např. Charita ČR má etický kodex, ale mají ho jako ideál, jako inspiraci, protože hlavním zdrojem hodnot je pro ně evangelium. Jejich kodex začíná mottem „Žijeme našimi hodnotami“ (pravda, svoboda, spravedlnost, láska). Naopak neziskové organizace zaměřené na lidská práva, se zabývají hlavně fundraisérstvím a tedy řeší etické kodexy fundraiserské, což pro jejich činnost pravděpodobně stačí. Pracují s klienty více intuitivně. Z jejich rozhovoru naopak vyplynulo, že „je nás tady málo a tak spoléháme na naši morálku“. Z toho vyplývá i uplatňování či vynucování a závaznost dodržování etického kodexu (uplatňování). Většina organizací rovněž prohlašovala, že etický kodex popř. nějaká etická pravidla využívají každý den. Je tedy považován za potřebný, aby pracovníci měli návod jak reagovat na etická dilemata, se kterými se denně setkávají. Jiným, zejména malým NO, kde je málo členů, etický kodex nechybí. Činnost neziskových organizací je často postavena na dobrovolnících, u kterých jsou vyžadovány nutné znalosti etických pravidel (dobrovolnictví).

Pomoc člověka člověku je založena na respektu k druhému člověku – jak ke klientovi, tak ke svým spolupracovníkům. Pokud respektujeme práva a důstojnost druhého, pak se chováme zodpovědně. Poskytnutá pomoc je potom upřímná, účinná a profesionální. Činnost neziskových organizací pomáhající sociálně slabým či ohroženým osobám bez etického rozměru možná není.

Závěrem se mi potvrdilo, že etický kodex by měl být součástí všech organizací, nejen těch neziskových. Měl by tedy být ve firmách, státních úřadech, ve školách...

**SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY**

ANZENBACHER, Arno. *Křesťanská sociální etika. Úvod a principy*. 2. vydání, Centrum pro studium demokracie a kultury. 2015. 272 s. ISBN 978-80-7325-371-4

ANZENBACHER, Arno. *Úvod do etiky*. Zvon, České katolické nakladatelství. 1994. 292 s. ISBN 80-7113-111-3

AWSD. Humanitarian Outcomes. *Aid Worker Security Database: About the Data (AWSD)* [online]. 2016, [cit. 2016-11-18]. Dostupné z: <https://aidworkersecurity.org/about>.

BANKS Sarah. *Ethics And Values in Social Work*. 4th edition, Palgrave Macmillan Higher Ed., 2012. 304 s. ISBN 9780230300170

BAKOŠOVÁ, Zlatica. *Sociálna pedagogika ako životná pomoc*. Univerzita Komenského Bratislava: public promotion. 2008. ISBN 978-80-969944-03

BORIS Elizabeth, Rachel MOSHER-WILLIAMS. 1998. Nonprofit Advocacy Organizations: Assessing the Definitions, Classifications, and Data. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 27 (4): 488-506. DOI: 10.1177/0899764098274006

BORIS, Elizabeth a Rachel MOSHER-WILLIAMS. 1998. Nonprofit Advocacy Organizations: Assessing the Definitions, Classifications, and Data. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 27 (4): 488-506.

ČRA. *Česká rozvojová agentura – o nás*. [online] 2016 [cit. 2017-01-19]. Dostupné z: <http://www.czechaid.cz/o-nas/>

DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha: Karolinum, 2002. 374 s. ISBN 80-246-0139-7

DOBROVOLNÍK.CZ. *Etický kodex portálu Dobrovolník.cz*. [online] 2016 [cit. 2017-01-19]. Dostupné z: [www.dobrovolnik.cz/sites/default/files/kodex.pdf](http://www.dobrovolnik.cz/sites/default/files/kodex.pdf)

ETICKY-KODEX.CZ. *Co je etický kodex*. [online] 2017 [cit. 2017-03-12]. Dostupné z: <http://www.eticky-kodex.cz/co-je-eticky-kodex/>

SOCIÁLNÍ PRÁCE. Etický kodex sociálních pracovníků České republika. *Sociální práce*, 2004, 4: 27-30.

GANDALOVIČOVÁ Linda, Petr LEBEDA. *Cíle udržitelného rozvoje (SDGs) – prvotní analýza dopadů Agendy 2030 a doporučení pro státní správu ČR*. [online] 2016 [cit. 2016-

12-15]. Dostupné z: <http://glopolis.org/cs/clanky/cile-udrzitelneho-rozvoje-sdgs-prvotni-analyza-dopadu-agendy-2030-doporuceni-pro-statni-spravu-cr/>

GOOD HUMANITARIAN DONORSHIP. *GHD Principles and good practices*. [online] Good Humanitarian Donorship, 2016. [cit. 2016-12-19]. Dostupné z: <http://www.ghdinitiative.org>

HARAT, Aleksandra, Michał CHOJNACKI, Krzysztof LEKSOWSKI. Humanitarian aid of the European Union and United Nations: actions, responsibilities, and finances. *Bulletin of Geography. Socio-economic Series*, 2015, 29: 65–73. DOI: 10.2478/bog-2015-0025

KNOTOVÁ Dana a kol. *Úvod do sociální pedagogiky*. Masarykova univerzita, Brno. 2014. 115 s. ISBN 978-80-210-7077-6

KRAUS Blahoslav, Stanislava HOFERKOVÁ. The relationship of social pedagogy and social work. *Sociální pedagogika*, 4 (1), 67–71. DOI:10.7441/soced.2016.04.01.04

KRAUS, Blahoslav. *Základy sociální pedagogiky*. Praha: Portál, 2014. 216 s. ISBN 978-80-262-0643-9

KLARAPOMAHA.CZ. *Preamble*. [online]. Klára pomáhá z.s., 2017. [cit. 2017-01-15]. Dostupné z: <http://www.klarapomaha.cz/eticky-kodex>

KOPINAK, Janice K. Humanitarian Aid: Are Effectiveness and Sustainability Impossible Dreams? *The Journal of Humanitarian Assistance* [online]. 2013 [cit. 2017-01-15]. Dostupné z: <https://sites.tufts.edu/jha/archives/1935>

MACHOVÁ Ludmila. *Morální výchova v nemorální společnosti?* Centrum pro studium demokracie a kultury, 2015. 334 s. ISBN 978-80-7325-386-8

MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Metody a řízení sociální práce*, Praha: Portál, 2013. 400 s. ISBN 978-80-262-0213-4

MILÉŘOVÁ, Jana, Katarína ŠRÁMKOVÁ. *AIDWATCH 2015. Zahraniční rozvojová spolupráce České republiky ve světle nových cílů udržitelného rozvoje*. FoRS – České fórum pro rozvojovou spolupráci, 2015. 39 s. ISBN 978-80-905375-4-5

NEČASOVÁ, Mirka. *Úvod do filosofie a etiky v sociální práci*. Vydavatelství Masarykovy univerzity: Brno - Kraví Hora, 2001. 98 s. ISBN 80-21026731.

NEZISKOVKY.CZ. Typologie NNO v ČR podle Státní politiky vůči NNO v letech 2015–2020 [online]. 2017, Nadace Neziskovky.cz. [cit. 2017-3-14]. Dostupné z: <http://www.neziskovky.cz/clanky/511/fakta/>

OLORUNTOBA, Richard, Richard GRAY. Humanitarian aid: an agile supply chain? *Supply Chain Management*, 2006, 11.2: 115-120. ISSN: 1359-8546. DOI: <http://dx.doi.org/10.1108/13598540610652492>

OSN. *Cíle udržitelného rozvoje (SDGs)*. [online] 2016 [cit. 2017-02-16]. Dostupné z: <http://www.osn.cz/osn/hlavni-temata/sdgs/>

PETROTAHAL.CZ. *Profesní etika pro kompetentní pracovníky sociálních zařízení*. [online] Rozvoj a prohlubování pokročilých andragogických dovedností lektorů a rozšiřování dovedností lektorů v nových tématech, CZ.1.07/3.2.07/01.0018, 2012 [cit. 2017-02-16]. Dostupné z: [http://petrotahal.cz/file/Profesni\\_etika\\_pro\\_kompetentni\\_pracovniky\\_socialnich\\_zarizeni.pdf](http://petrotahal.cz/file/Profesni_etika_pro_kompetentni_pracovniky_socialnich_zarizeni.pdf)

ROZVOJOVKA.CZ. *Globální problémy a rozvojová spolupráce: témata, o která se lidé zajímají: manuál*. [online] 2. aktualizované vyd. Editor Marie Hokrová, Sylva Táborská. Praha: Člověk v tísni, 2008, [cit. 2016-12-22]. ISBN 9788086961552. Dostupné z: [http://www.rozvojovka.cz/download/pdf/pdfs\\_136.pdf](http://www.rozvojovka.cz/download/pdf/pdfs_136.pdf)

SALAMON, Lester M., S. Wojciech SOKOLOWSKI and Associates. *Global Civil Society: Dimensions of the Nonprofit Sector*, Vol. Two, Bloomfield: Kumarian Press, Inc., 2004. ISBN 1-56549-184-X

SKOVAJSA, Marek a kol. *Občanský sektor, organizovaná občanská společnost v České republice*, Praha: Portál, 2010, 376 s. ISBN 978-80-7367-681-0

STODDARD, Abby, Adele HARMER, Katherine HAVER. [online] *Providing Aid in Insecure Environments: Trends in Policy and Operations*. Londýn: Humanitarian Policy Group, Overseas Development Institute, 2006, 66 s. [cit. 2014-01-21]. ISBN: 0-85003-820-0. Dostupné z: <http://www.odi.org.uk/sites/odi.org.uk/files/odi-assets/publications-opinion-files/269.pdf>

STRAUSS, Aselm L., Joliet CORBINOVÁ. *Základy kvalitativního výzkumu: postupy a techniky metody zakotvené teorie*. Sdružení Podané ruce, Boskovice: Albert, 1999, 196 s. ISBN 80-85834-60-X

SURYNEK, Alois, Růžena KOMÁRKOVÁ, Eva KAŠPAROVÁ. *Základy sociologického výzkumu*. 1. vyd., Praha: Management Press, 2001, 154 s. ISBN 80-7261-038-4

ŠRONĚK, I. *Etiketa a etika v podnikání*. 1. vyd. Praha: Management Press, 1995. 213 s. ISBN 80-85603-94-2

THE GLOBAL HUMANITARIAN ASSISTANCE. *Global Humanitarian Assistance Report 2016* [online]. 2016, Development Initiatives Ltd., 101 s. [cit. 2016-11-14] Dostupné z: <http://www.globalhumanitarianassistance.org/wp-content/uploads/2016/07/GHA-report-2016-full-report.pdf>

THOMPSON, Mel. *Přehled etiky*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2004. 168 s. ISBN: 80-7178-806-6

TOŠNER, Jiří, Olga SOZANSKÁ. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. Portál, Praha, 2. vydání, 2006: 143 s. ISBN: 80-7367-178-6

VEČERNÍK Jiří, Martina MYSÍKOVÁ. *Chudoba v České republice. Kritický pohled na evropské ukazatele*. 1. vyd., Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., 2015, 113 s. ISBN 978-80-7330-283-2

VLADA.CZ. *Státní politika vůči nestátním neziskovým organizacím na léta 2015 – 2020*. [online]. 2016, Rady vlády pro nestátní neziskové organizace, 91 s. [cit. 2017-03-15]. Dostupné z: [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rnno/dokumenty/statni\\_politika.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rnno/dokumenty/statni_politika.pdf)

**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

<b>AVPO</b>	Asociace veřejně prospěšných organizací
<b>ČR</b>	Česká republika
<b>ČRA</b>	Česká rozvojová agentura
<b>EK</b>	Evropská komise
<b>EU</b>	Evropská unie
<b>FAO</b>	Organizace pro výživu a zemědělství OSN
<b>MZV</b>	Ministerstvo zahraničních věcí ČR
<b>NNO</b>	Nevládní neziskové organizace (často se používá v literatuře pouze zkratka NO, která je používána i v této závěrečné práci)
<b>ODA</b>	Oficiální rozvojová pomoc
<b>OSN</b>	Organizace spojených národů (UN – United Nations)
<b>OSPOD</b>	Orgán sociálně-právní ochrany dětí
<b>RVUR</b>	Rada vlády pro udržitelný rozvoj
<b>RVNNO</b>	Rada vlády pro nestátní nevládní organizace
<b>SDGs</b>	Cíle udržitelného rozvoje
<b>SRUR</b>	Strategický rámec udržitelného rozvoje
<b>WB</b>	Světová banka
<b>WHO</b>	Světová zdravotnická organizace
<b>ZRS</b>	Zahraniční rozvojová spolupráce ČR

## SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 Zdroje mezinárodní humanitární pomoci a jejich výše v letech 2011-2015 (zpracováno dle The Global Humanitarian Assistance, 2016).....	17
--	----

**SEZNAM TABULEK**

Tabulka 1	Oddíly etických zásad porovnávaných etických kodexů .....	42
Tabulka 2	Výsledky otevřeného kódování.....	43
Tabulka 3	Přirazení kategorie k výzkumné otázce.....	48



## SEZNAM PŘÍLOH

**Příloha P I:** Slovníček pojmů

**Příloha P II:** Seznam neziskových organizací

**Příloha P III:** Etické kodexy dvou vybraných NO

**Příloha P IV:** Strukturovaný rozhovor

**Příloha P V:** Zapsané rozhovory

**Příloha P VI:** Etický kodex neziskových organizací, které poskytly rozhovor (veřejně přístupný)

## **PŘÍLOHA P I: SLOVNÍČEK POJMŮ**

Etické chování

Etické normativní chování

Etika

Morálka

Dobrovolnictví

Dobrovolník

Nestátní neziskové organizace

Etický kodex

## **PŘÍLOHA P II: SEZNAM NEZISKOVÝCH ORGANIZACÍ**

Seznam neziskových organizací, které

**a) byly vybrány pro analýzu textů etických kodexů:**

- Spolek psychologických služeb, zapsaný spolek
- Domov u Františka, příspěvková organizace

Etické kodexy jsou uvedeny v příloze P III.

**b) byly vybrány pro rozhovory:**

- Ruka pro život
- Diecézní charita Brno
- Sdružení Pěstounských Rodin Brno
- Nesehnutí
- Amnesty International Brno
- Liga lidských práv

Etické kodexy neziskových organizací výše uvedených, které etické kodexy mají a jsou veřejně přístupné, jsou uvedeny v příloze P VI.

## **PŘÍLOHA P III: ETICKÉ KODEXY DVOU VYBRANÝCH NO**

### **I) ETICKÝ KODEX**

#### **SPOLEK PSYCHOLOGICKÝCH SLUŽEB**

##### **1 Obecné etické zásady**

1.1 Sociální, psychologická a zdravotní péče je založena na hodnotách demokracie a lidských práv, které jsou vyjádřeny v Chartě lidských práv Spojených národů, v Úmluvě o právech dítěte a v etickém kodexu Práv pacientů. Dále se řídí zákony tohoto státu, které se od uvedených kodexů odvíjejí.

1.2 Člen týmu Spolku psychologických služeb ctí jedinečnost každého člověka bez ohledu na jeho původ, etnickou příslušnost, mateřský jazyk, věk, zdravotní stav, sexuální orientaci, ekonomickou situaci, náboženské a politické přesvědčení a bez ohledu na to, jak se podílí na životě celé společnosti.

1.3 Mezi základní hodnoty řadíme práva jedinců na soukromí, důvěrnost, sebeurčení a autonomii. Tyto principy se uplatňují v přístupu ke klientům a musí být v souladu nejen s profesionálními povinnostmi, ale i se zákonem.

1.4 Právo každého jedince na seberealizaci je zpochybnitelné, pokud dochází k omezení takového práva u druhých osob.

1.5 Člen týmu Spolku psychologických služeb usiluje o zajištění vysoké odborné úrovně, přičemž poskytuje pouze ty služby, které odpovídají standardům primární prevence a individuálním kompetencím jednotlivých pracovníků.

1.6 Součástí etického přístupu je dobrá vůle pomáhat na základě znalostí, dovedností a zkušeností jednotlivcům, skupinám a komunitám při jejich rozvoji a při řešení konfliktů se společností.

1.7 Profesionální odpovědnost má prioritu před osobními zájmy.

##### **2 Etické zásady ve vztahu ke klientům**

2.1 Člen týmu Spolku psychologických služeb respektuje klienta jako rovnocenného partnera se všemi občanskými právy a povinnostmi, včetně jeho zodpovědnosti za své zdraví.

2.2 Člen týmu Spolku psychologických služeb jedná tak, aby chránil důstojnost a lidská práva klientů.

2.3 Člen týmu Spolku psychologických služeb pomáhá se stejným úsilím a bez jakékoliv formy diskriminace všem klientům. Chrání klientova práva na soukromí a důvěrnost jeho sdělení. Data a informace požaduje s ohledem na potřebnost při zajištění služeb, které mají být klientovi poskytnuty a informuje jej o jejich potřebnosti a použití. Žádnou informaci o klientovi neposkytuje bez jeho souhlasu. Pokud použije získané informace /např. ke studijním aj. účelům, statistické zpracování, zprávy pro instituce/, vždy garantuje anonymitu osobních údajů.

2.4 Člen týmu Spolku psychologických služeb je povinen zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, které se dozvěděl v souvislosti se svým působením v programech primární prevence Spolku psychologických služeb a které se vztahují ke klientům. Této povinnosti jej může zbavit pouze klient nebo jeho zákonný zástupce písemným prohlášením. I v tomto případě je však pracovník programů primární prevence Spolku psychologických služeb povinen zvážit zachování mlčenlivosti, pokud je to v zájmu klienta. Tím nejsou dotčena příslušná ustanovení trestního řádu a povinnost vypovídat před orgány činnými v trestním řízení.

2.5 Člen týmu Spolku psychologických služeb hledá možnosti jak zainteresovat klienty do řešení jejich problémů.

2.6 Člen týmu programů primární prevence Spolku psychologických služeb se musí snažit zajistit, udržet a rozvíjet svou profesionální kompetenci, která obsahuje i supervizi, uvědomovat si a zachovávat hranice vlastních kompetencí.

2.7 Jakákoliv forma zneužití klienta je proviněním proti profesionální kompetenci a je vážným porušením pracovních povinností. Odpovědnost za to leží výhradně na konkrétním pracovníkovi Spolku psychologických služeb.

### **3 Etické zásady ve vztahu k zaměstnavateli**

3.1 Člen týmu programů primární prevence Spolku psychologických služeb plní odpovědně své povinnosti vyplývající ze závazků svému zaměstnavateli.

3.2 Zaměstnavatel vytváří takové podmínky, které umožňují členům pracovního týmu závazky přijmout a uplatňovat je v souhlasu s tímto kodexem.

3.3 Člen týmu programů primární prevence Spolku psychologických služeb se snaží ovlivňovat pracovní postupy s ohledem na co nejvyšší úroveň služeb.

3.4 Při své práci je každý pracovník reprezentantem Spolku psychologických služeb. Jeho vystupování nesmí žádným způsobem poškozovat dobrou pověst Spolku psychologických služeb.

3.5 Pracovník Spolku psychologických služeb nesmí využívat k vlastnímu prospěchu informace, které získává ve své práci.

3.6 Pokud se pracovník Spolku psychologických služeb při výkonu své práce dostane do jakéhokoliv střetu zájmů, je povinen s tímto seznámit svého nadřízeného a v konkrétní práci se neangažovat.

3.7 Pracovní aktivity zaměstnanců Spolku psychologických služeb realizované mimo rámec pracovní smlouvy a pracovní náplně a související s předmětem činnosti Spolku psychologických služeb, musí být v rozumném časovém horizontu projednány s odborným garantem příslušného typu programu. Taková činnost nesmí ohrozit nebo oslabit práci ve Spolku psychologických služeb. Musí být transparentně uváděno, že daná osoba je pracovníkem Spolku psychologických služeb.

## **4 Etické zásady kolegiality**

4.1 Člen týmu programů primární prevence Spolku psychologických služeb respektuje znalosti a zkušenosti svých kolegů a ostatních odborných pracovníků. Vyhledává a rozšiřuje spolupráci s nimi a tím zvyšuje kvalitu poskytované služby.

4.2 Člen týmu programů primární prevence Spolku psychologických služeb respektuje rozdíly v názorech a praktické činnosti kolegů a ostatních odborníků. Připomínky k nim vyjadřuje na vhodném místě a vhodným způsobem.

4.3 Člen týmu programů primární prevence Spolku psychologických služeb je povinen konstruktivně spolupracovat s těmi kolegy a odborníky, kteří jsou následně v kontaktu se stejnými klienty. Předává-li klienta do péče kolegovi nebo jinému odborníkovi, pak jej, po vydání klientova písemného souhlasu, může informovat o dosavadním průběhu péče.

4.4 Člen týmu programů primární prevence Spolku psychologických služeb upřednostňuje týmovou spolupráci před separací a individuálním pojetím služby.

## **5 Etické zásady odbornosti a povolání**

5.1 Člen týmu programů primární prevence Spolku psychologických služeb dbá na udržování a zvyšování prestiže daného typu služby.

5.2 Člen týmu programů primární prevence Spolku psychologických služeb se snaží o zvyšování odborné úrovně své práce a brání tomu, aby odbornou práci prováděl nekvalifikovaný pracovník nebo bez patřičného vzdělání a průpravy.

5.3 Člen týmu programů primární prevence Spolku psychologických služeb je zodpovědný za celoživotní vzdělávání a výcvik, což je základní předpoklad pro udržení stanoveného standardu služeb a schopnosti řešit etické problémy.

5.4 Členové týmu programů primární prevence Spolku psychologických služeb ctí svůj profesní kodex, pokud takový existuje (Etický kodex sociálních pracovníků České republiky, Etický kodex ČMPS, Etický kodex AKP apod.)

5.5 Člen týmu programů primární prevence Spolku psychologických služeb dodržuje určenou pracovní dobu s ohledem na případy, které vyžadují neodkladné řešení.

5.6 Členů týmu programů primární prevence Spolku psychologických služeb se týká ohlašovací povinnost pouze v případech určených zákonem ČR.

## **6 Postupy při řešení etických problémů**

6.1 Závažné i méně závažné etické problémy řeší tým programů primární prevence Spolku psychologických služeb v rámci supervize. Každý člen týmu má mít možnost diskutovat a analyzovat tyto problémy ve spolupráci se všemi stranami, kterých se problém týká.

6.2 Úkolem supervize je mj. napomáhat řešit etické problémy, které se jednotlivcům a týmu programů primární prevence Spolku psychologických služeb nedaří řešit z vlastních lidských a odborných zdrojů.

6.3 Pokud člen týmu programů primární prevence Spolku psychologických služeb nemá možnost řešit uspokojivým způsobem etické problémy v týmu a v rámci supervize, má

možnost se obrátit na A. N. O., Českou psychoterapeutickou společnost nebo jiné zastřešující odborné společnosti.

Z <<http://www.spolek-psychologickych-sluzeb.cz/index.php/homepage/eticky-kodex>>

## II) ETICKÝ KODEX

### DOMOV U FRANTIŠKA

Zaměstnanci jsou si vědomi zásady Listiny práv a svobod, která říká: „**Všichni lidé jsou si rovni v důstojnosti a právech**“ a tuto zásadu plně dodržují.

#### I. Etické zásady

1. Při poskytování služby dbají zaměstnanci na dodržování lidských práv u skupin i jednotlivců v souladu s Listinou základních práv a svobod.
2. Zaměstnanec respektuje jedinečnost každého člověka bez ohledu na jeho původ, etnickou příslušnost, rasu či barvu pleti, mateřský jazyk, věk, zdravotní stav, sexuální orientaci, ekonomickou situaci, náboženské a politické přesvědčení a bez ohledu na to, jak se podílí na životě celé společnosti.
3. Zaměstnanec respektuje právo každého člověka na seberealizaci v takovém rozsahu, aby současně nedocházelo k omezení stejného práva u jiných lidí, a usiluje o vytváření takových podmínek, ve kterých mohou uživatelé svá práva naplňovat.
4. Zaměstnanec staví svou profesionální odpovědnost nad zájmy soukromé, služby poskytuje s veškerou odbornou schopností, kterou má.

#### II. Etický kodex

V pracovní době se zaměstnanec věnuje výlučně plnění svých pracovních úkolů a povinností s maximálním vynaložením svých sil a schopností. K výkonu své pracovní činnosti přistupuje tvořivě a iniciativně a s plnou odpovědností. Zaměstnanec je povinen pečovat o úpravu svého zevnějšku, dbát na to, aby oblečení odpovídalo pracovnímu zařazení a místu výkonu práce, aby pracoviště bylo vždy přiměřeně uklizené a čisté.

#### Etické zásady ve vztahu k uživatelům:

1. Zaměstnanec domova při komunikaci s uživateli zachovává vždy profesionální přístup.
2. Zaměstnanec domova před uživateli nemluví o uživatelích ve třetí osobě.
3. Zaměstnanec domova s uživateli nejedná arogantně, neignoruje je, nemanipuluje, neponižuje, nejedná s uživateli jako s lidmi bez vůle a bez vlastního rozhodování. Zachovává oficiální přístup, neoslovuje uživatele familiárně a netyká uživatelům.
4. Zaměstnanec domova se vyvaruje jakýchkoli projevů štitivosti v souvislosti s výkonem svého povolání/profese.
5. Zaměstnanec domova se vyvaruje jakýchkoli projevů hrubosti slovní, tělesné nebo dotykové vůči uživatelům.

6. Zaměstnanec domova se vyvaruje jednání, které by vystavilo uživatele domova posměchu, zastrašování nebo šikanování.
7. Zaměstnanec domova respektuje náboženské cítění a politické přesvědčení uživatelů domova.
8. Zaměstnanec domova zachovává mlčenlivost o všech informacích týkajících se uživatelů, které získá v souvislosti s výkonem své profese.
9. Zaměstnanec domova si nesmí ani náznakem nepřímo říci o jakýkoli dar.
10. Zaměstnanec plně respektuje osobní vlastnictví každého uživatele.
11. Individuálním přístupem vedou uživatele v rámci jejich možností k vědomí odpovědnosti sám za sebe.
12. Zaměstnanec svým jednáním a chováním napomáhá k vytváření nekonfliktního prostředí.
13. Zaměstnanec dbá o to, aby uživatel obdržel veškeré potřebné informace a služby, na které má nárok, a to nejen od domova, ale i od široké veřejnosti. Uživatel musí být současně poučen i o povinnostech, které z poskytnutých služeb vyplývají.

#### **Etické zásady ve vztahu ke svým spolupracovníkům:**

1. Základem vztahů mezi zaměstnanci je vzájemné čestné, slušné a společensky korektní chování.
2. Kritické připomínky vůči ostatním spolupracovníkům jsou řešeny pouze vhodným způsobem a na vhodném místě a nikdy ne před uživateli.
3. Zaměstnanec respektuje rozdíly v názorech a praktické činnosti kolegů a ostatních odborných pracovníků.
4. Zaměstnanec respektují organizační strukturu zařízení a ke všem svým spolupracovníkům přistupují s úctou a uznáním.
5. Zaměstnanec se chová se tak, aby nezavdal příčinu ke zcizení nebo poškození majetku spolupracovníků.

#### **Etické zásady ve vztahu k organizaci:**

1. Zaměstnanec ctí hodnoty, o které se opírá veškerá činnost v organizaci – poslání organizace, principy (zásady) poskytování služby, cíle služby.
2. Zaměstnanec se chová tak, aby nezavdal příčinu zcizení nebo poškození majetku organizace.
3. Zaměstnanec se podílí na tvorbě a praktickém uplatňování pracovních postupů tak, aby úroveň poskytovaných služeb byla co nejvyšší.
4. Zaměstnanec dbá o svůj odborný růst a je zodpovědný za své celoživotní vzdělávání.
5. Ve svém vystupování dbá zaměstnanec na zájmy zařízení a informace, které podává, musí být v souladu s jeho kompetencemi a musí chránit dobré jméno organizace.



6. Zaměstnanec se chová se tak, aby nezavdal příčinu ke zcizení nebo poškození majetku spolupracovníků.

7. Zaměstnanec dbá na udržení a zvýšení prestiže organizace. I v mimopracovní době vystupuje tak, aby nesnižoval důvěru v očích veřejnosti. Zachovává mlčenlivost o věcech, které by mohly poškodit oprávněné zájmy organizace. V rámci svých možností se snaží zabránit jakémukoliv jednání, které poškozuje jméno organizace.

Etický kodex zaměstnanců Domova u Františka, příspěvkové organizace je součástí vnitřních předpisů organizace a je závazný pro všechny zaměstnance domova.

## **PŘÍLOHA P IV: STRUKTUROVANÝ ROZHOVOR**

### **Úvodní otázky:**

Jaká je role vaší neziskové organizace? Jaké má zaměření a jaké projekty rozvíjí? (hum., ekol., soc., právní – ovlivňuje to, s čím se setkávají)

Jaké máte programy nebo projekty zaměřené výchovně vzdělávacím směrem?

### **Téma etický kodex:**

Má vaše organizace etický kodex? NE: Měl by být? /ANO: struktura, nejdůležitější body

Co si myslíte, že by mělo být v etickém kodexu neziskových organizací?

Je dostatečný? Nebo jsou některé věci, které chybí (nepostihuje danou oblast, chování)?

Podílel jste se na tvorbě etického kodexu?

Jsou specifická témata etického kodexu týkající se organizace a témata týkající se dobrovolníků?

Má váš etický kodex nějakou strukturu, mohl byste ji popsat? Např. část věnovaná zaměstnancům, zaměstnavatelům, kolegům, pracovníkům, dobrovolníkům, klientům, dárčům (donátorům), ke své odbornosti apod.

Máte uvedeny a charakterizovány základní, klíčové hodnoty vaší organizace? (např. odpovědnost, týmovost, transparentnost...)?

Máte uvedeny i základní etické zásady – jako např. "Pracovník dbá na dodržování lidských práv u skupin i jednotlivců, tak jak jsou vyjádřeny v Listině základních lidských práv"

Jaká je závaznost vašeho etického kodexu?

### **Etika v praxi NO:**

Byl jste s etickým kodexem seznámen a proškolen?

Uplatňujete jej ve své činnosti a jak? Řídíte se jím? V jakých vašich činnostech nebo postupech je třeba dbát na etické aspekty?

Setkal jste se s nějakým etickým problémem během vaší činnosti? S jakým? Jednalo se o konflikt zájmů, lidský přístup apod.?

Proč si myslíte, že je nutné mít sepsaná etická pravidla chování ve formě etického kodexu? (nebo se jedná o pravidla, kterými bychom se měli řídit i v běžném procesu?)

Co považujete za těžké při vaší práci?

Jak často se setkáváte s etickými dilematy a kdo vám je pomáhá řešit?

Myslíte si, že dobrovolníci dostatečně reflektují etický kodex?

Při porovnání vaší zkušenosti/praxe a etického kodexu, měl by etický kodex obsahovat další formulace, nebo naopak, některé jsou příliš formální, nefunkční či zbytečné?

**Pedagogické aktivity NO a etika:**

Rozvíjí vaše organizace vzdělávací aktivity, a jaké?

Jaká je podle vás role etiky ve vzdělávací činnosti?

## **PŘÍLOHA P V: ZAPSANÉ ROZHOVORY**

**Rozhovor č. 1**

Ruka pro život

---

### **Úvodní otázky:**

**Jaká je role vaší neziskové organizace? Jaké má zaměření a jaké projekty rozvíjí? (hum., ekol., soc., právní – ovlivňuje to, s čím se setkávají)**

Já jsem pracovník na pozici přímé péče a jsem i na pozici zástupce vedoucího (péče s uživateli a zastupuji vedoucího). Pracuji zde 2 roky a v sociálních službách jsem 6 rokem.

Mám na starosti vedení papírové dokumentace, zápisy do deníku (ze zákona), zprávy o akcích, psaní článků, fotografie, plánování fungování služeb.

**Jaké máte programy nebo projekty zaměřené výchovně vzdělávacím směrem?**

Máme zde max. 16 uživatelů denně. Jsme denní stacionář pro lidi s mentálním postižením a pro lidi s poruchou autistického spektra. Všechny tyto škály. Cílová skupina od 16 let a hranice není uzavřená.

Pomáháme hledat zaměstnání, aby si mohli najít jiné sociální služby a volnočasové aktivity. Zapojujeme je do různých projektů. Hodně tady malujeme a teď jsme třeba měli výstavu na pedagogické fakultě s vernisáží.

### **Téma etický kodex:**

**Má vaše organizace etický kodex? NE: Měl by být? /ANO: struktura, nejdůležitější body**

Máme etický kodex. Vyplývá z vnitřních standardů pouze naší organizace a na venek není publikovatelný, a tudíž není ani k dispozici.

Struktura tam je: zaměření na přímou péči s uživatelem, jeho osobní práva a povinnosti, prezentace organizace, práva a povinnosti každého zaměstnance, práva a povinnosti této organizace navenek (tzn. propagace apod.).

Oblasti: úvodní principy, které se vztahují k organizaci (jsou na internetu), pravidla etického chování pracovníka (zde je více bodů – ve vztahu k uživateli, k zaměstnavateli, ostatním pracovníkům, povolání a odbornosti). A tyto oblasti jsou pak více popsány a rozebrány.

**Co si myslíte, že by mělo být v etickém kodexu neziskových organizací?**

To, co tam máme my. A já si myslím, že máme dobré standardy. Je v něm zahrnuto spousty věcí.

**Je dostatečný? Nebo jsou některé věci, které chybí (nepostihuje danou oblast, chování)?**

Jediné, co mi tam chybí je, že v něm není řešená sexualita.

**Podílel jste se na tvorbě etického kodexu?**

Ne. Máme metodičku v Praze, která vytváří etický kodex. Ale samozřejmě se můžeme všichni podílet na jeho tvorbě.

## **Jsou specifická témata etického kodexu týkající se organizace a témata týkající se dobrovolníků?**

Dobrovolníky zatím tedy nemáme. Máme pouze smlouvu, ale ještě jsme to nezrealizovali a fyzicky zde nebyli.

Máme etický kodex zvlášť pro zaměstnance a jiný pro stážisty a praktikanty a z něho se bude asi vycházet při tvorbě etického kodexu pro dobrovolníky.

**Má váš etický kodex nějakou strukturu, mohl byste ji popsat?** Např. část věnovaná zaměstnancům, zaměstnavatelům, kolegům, pracovníkům, dobrovolníkům, klientům, dárcům (donátorům), ke své odbornosti apod.

Jsou tam body věnované přímé péči: musíme ctít uživatele, nesmíme zveřejňovat jeho osobní informace, dodržovat základní listinu práv a svobod a všechno to, co už jsem říkal předtím.

**Máte uvedeny a charakterizovány základní, klíčové hodnoty vaší organizace?** (např. odpovědnost, týmovost, transparentnost...)?

Demokratické vedení organizace, rozvoj uživatelů v jejich svobodné volbě. A jiné konkrétní mě teď nenapadají.

Hodně u nás záleží na uživatelích, co sami chtějí a nechtějí. Respektujeme jejich soukromí a další věci. Vedeme je k dobrým vztahům s rodinou a společností. Podporujeme je v těchto věcech do té míry, kdy chtějí. V hledání zaměstnání.

**Máte uvedeny i základní etické zásady – jako např. "Pracovník dbá na dodržování lidských práv u skupin i jednotlivců, tak jak jsou vyjádřeny v Listině základních lidských práv"**

Máme vyjmenované asi 4 věci, pod kterým kodex spadá – zákony ČR, ústava, listina, a myslím charta nebo něco takového.

**Jaká je závaznost vašeho etického kodexu?**

Je to závazné. Je to součástí pracovní smlouvy a všech dokumentů, které se u nás podepisují.

**Etika v praxi NO:**

**Byl jste s etickým kodexem seznámen a proškolen?**

Ano. U podpisu smlouvy.

**Uplatňujete jej ve své činnosti a jak? Řídíte se jím? V jakých vašich činnostech nebo postupech je třeba dbát na etické aspekty?**

Uplatňujeme a řídíme se jím v každodenní práci.

U svéprávných lidí máme systém E-quip (systém pro sociální služby), do kterého mohou nahlížet opatrovníci a rodinní blízcí (jak se uvádí ze zákona), do kterého se každý den zapisujeme, co klient celý den dělal. Když si to však klient nepřeje, tak informace neposkytneme. A to platí u všeho, včetně pracovní smlouvy, etického kodexu a dalších věcí.

## **Setkal jste se s nějakým etickým problémem během vaší činnosti? S jakým? Jednalo se o konflikt zájmů, lidský přístup apod.?**

Jde spíš o řešení problémů. Máme zde lidi s různým druhem a stupněm postižení a někteří mají postižení těžší, tak nedokážou pochopit etické normy a kodexy, kterými se řídí zdraví lidé a neví třeba kdy masturbovat a kdy ne. Takové věci tady řešíme. Zkoušíme je buď takové věci odnaučit, nebo mu ukázat místo, kde je to vhodné, popř. spolupracujeme s opatrovníkem na způsobu řešení.

Tím, že tady máme autisty, tak oni občas křičí, koušou se, mají záchvaty, rozbíjejí věci. Není to úplně ideální a musíme to řešit. Dostáváme se tím do konfliktů zájmů, kdy jim vysvětlujeme, co mohou a nemohou, co je a není vhodné, v klidovém období je učíme, jaké jsou hranice chování, kde jsou hranice a normy chování, vysvětlujeme jim různé postupy atd. Snažíme se odbourávat různé věci.

Člověk, který má problémy s chováním se jich nezbaví, jde jen o to vymezit jim míru, do jaké tyto problémy budou mít a do jaké ne.

## **Proč si myslíte, že je nutné mít sepsaná etická pravidla chování ve formě etického kodexu? (nebo se jedná o pravidla, kterými bychom se měli řídit i v běžném procesu?)**

Dávají nám možnost vědění o právech a povinnostech vůči uživatelům. Vymezují dobře hranice chování v rámci naší sociální oblasti.

Nedokážu si představit, že by nebyl. Často jsou to nepsaná pravidla, která jsou obecné populaci jasná, ale nemusí to tak být.

Pro mě jsou to celkem jasné věci, ale je dobré mít některé věci vymezené.

## **Co považujete za těžké při vaší práci?**

Zvládání krizových situací a míra zásahu ze strany pracovníka. Máme vypracované restriktce a zápisy z havarijních a krizových situací a všechny tyto věci jsou papírově vedeny. Vše se dozví opatrovník popř. zákonný zástupce ještě ten den. Máme restriktivní opatření (dle standardů služeb) a je vymezené, u uživatelů, kde to můžeme provádět. O všem jsou zaměstnanci proškoleni.

## **Jak často se setkáváte s etickými dilematy a kdo vám je pomáhá řešit?**

Záleží na konkrétní situaci. Řeším s uživatelem nebo následně opatrovníkem. Popřípadě se svou vedoucí a nadřízeným.

Sám za sebe něco takového řeším jednou za půl roku. Těžko kvantifikovat. Teď si nemohu na nic vzpomenout. Náš etický kodex zabírá široké spektrum.

## **Myslíte si, že dobrovolníci dostatečně reflektují etický kodex?**

Myslím že ano. Protože u nás kdokoliv k nám přijde je proškolen vedoucím a podepisuje etický kodex a až pak je možné, aby šel do dílen.

## **Při porovnání vaší zkušenosti/praxe a etického kodexu, měl by etický kodex obsahovat další formulace, nebo naopak, některé jsou příliš formální, nefunkční či zbytečné?**

To co tam máme my, tak nic v něm není zbytečné. Máme 4 odvětví, které jsou pak rozebrány.

### **Pedagogické aktivity NO a etika:**

#### **Rozvíjí vaše organizace vzdělávací aktivity, a jaké?**

Všichni se vzděláváme (to také máme v etickém kodexu) – vybíráme si sami podle zařazení a musí být akreditované, anebo jedeme na školení a to pak předáváme nebo nás někdo přijede proškolit nebo jezdíme i na stáže.

Pro klienty máme v rámci stacionáře rady uživatelům. Jsou tam všichni klienti daného dne, probírá se, co se stalo, co je čeká, co jim zůstalo v hlavě. Je tam i kniha přání a stížností. Ještě máme i schránku důvěry, pokud něco uživatelé nechtějí probírat na veřejnosti, tak mohou zavolat, poslat email, svěřit se nám nebo opatrovníkovi či rodiči a pak se problém může řešit.

#### **Jaká je podle vás role etiky ve vzdělávací činnosti?**

Je důležitá. Hodně se inspirujeme v etickém kodexu v bodu propagace navenek.

## **Rozhovor č. 2**

Diecézní charita Brno

---

### **Úvodní otázky:**

#### **Jaká je role vaší neziskové organizace? Jaké má zaměření a jaké projekty rozvíjí? (hum., ekol., soc., právní – ovlivňuje to, s čím se setkávají)**

Máme zařízení pro lidi s mentálním postižením, bezdomovce, matky v tísní apod. Staráme se o lidi, kteří jsou nějak sociálně postižení, sociálně slabí. Kdokoliv může k nám přijít a my se mu snažíme pomoci v různých oblastech. Nikoho nevyhodíme.

V jiných oblastech jsou i jiné zařízení. Pracujeme po celé republice. Děláme co je potřeba.

#### **Jaké máte programy nebo projekty zaměřené výchovně vzdělávacím směrem?**

V Brně máme velice komplexní služby pro lidi s mentálním postižením. Máme denní stacionář, chráněné bydlení, tréninkové pracoviště (kde trénují své dovednosti) a máme asistenční službu. Nemáme ještě zařízení pro mentálně postižené seniory. Nevím, zda jiné neziskovky mají takové komplexní služby. Nebyl to sice záměr, ale postupem času se to tak vyvinulo. Bylo to potřeba.

### **Téma etický kodex:**

**Má vaše organizace etický kodex? NE: Měl by být? /ANO: struktura, nejdůležitější body**  
Kodex máme a je volně ke stažení na internetu. Máme i kodex charity ČR.

Je to spíše etický kodex pracovníka našeho zařízení, ale samozřejmě zahrnuje i etický kodex. Není to primárně a pouze etický kodex.

#### **Co si myslíte, že by mělo být v etickém kodexu neziskových organizací?**

Máme tam hlavně posláním zaměstnanců. Je to základ toho, jak by se zaměstnanci měli chovat ke klientům. Ale každá skupina má potom svůj kodex. Třeba ošetrovatelská služba má potom ještě svůj kodex, který je doplňující.

Hlavně jsme církevní organizace, která se řídí hodnotami evangelia, to je to podstatné co je v kodexu a z toho vychází vše ostatní.

**Je dostatečný? Nebo jsou některé věci, které chybí (nepostihuje danou oblast, chování)?**

Vznikal docela dlouho a sledoval jsem jeho vývoj. Ze všech verzí, které jsem měl v ruce a z variant, které jsem měl k dispozici vidět je tento ten nejlepší. Je dobře zpracovaný.

**Podílel jste se na tvorbě etického kodexu?**

Trochu jsem se na něm podílel i já.

**Jsou specifická témata etického kodexu týkající se organizace a témata týkající se dobrovolníků?**

Dobrovolníky máme. Seznámíme je s ním. Ale přímo pro ně pasáž není.

**Má váš etický kodex nějakou strukturu, mohl byste ji popsat? Např. část věnovaná zaměstnancům, zaměstnavatelům, kolegům, pracovníkům, dobrovolníkům, klientům, dárcům (donátorům), ke své odbornosti apod.**

**Máte uvedeny a charakterizovány základní, klíčové hodnoty vaší organizace? (např. odpovědnost, týmovost, transparentnost...)?**

Pravda, svoboda, spravedlnost, láska.

Láska je zásadní. Naše organizace z tohoto názvu vznikla.

Máme tyto 4 hodnoty napsané a potom pod čarou ještě rozebrané. Některým se to však nelíbí.

**Máte uvedeny i základní etické zásady – jako např. "Pracovník dbá na dodržování lidských práv u skupin i jednotlivců, tak jak jsou vyjádřeny v Listině základních lidských práv".**

Nevycházelo. Ale toto jsou základní věci, které jsou zásadní i pro křesťanství.

Určitě jsme se ale inspirovali. Lidská důstojnost je primární.

**Jaká je závaznost vašeho etického kodexu? Je součástí pracovní smlouvy?**

Je závazný v tom, že každý pracovník projde školením, když u nás nastupuje. Seznámí se nejenom s kodexem, ale i s naší organizací, naším posláním, zásadami charitní práce apod.

Kodex je pouze ideál. Je to inspirace. Není tudíž závazný. Není tam nic závazného.

Na Moravě jsou lidé více věřící, v Čechách je situace jiná. A tím nemůže být kodex závazný. Lidé na řídicích postech by měl být věřící nebo alespoň sympatizant.

**Etika v praxi NO:**

**Byl jste s etickým kodexem seznámen a proškolen?**



**Uplatňujete jej ve své činnosti a jak? Řídíte se jím? V jakých vašich činnostech nebo postupech je třeba dbát na etické aspekty?**

**Setkal jste se s nějakým etickým problémem během vaší činnosti? S jakým? Jednalo se o konflikt zájmů, lidský přístup apod.?**

Samozřejmě. Vychází to z toho, jací lidé k nám chodí. Jsou velké problémy se vztahy a potom se často řeší etické problémy.

**Proč si myslíte, že je nutné mít sepsaná etická pravidla chování ve formě etického kodexu? (nebo se jedná o pravidla, kterými bychom se měli řídit i v běžném procesu?)**

Abby lidé věděli, zaměstnanci a klienti, co mohou očekávat a mohou se orientovat.

**Co považujete za těžké při vaší práci?**

**Jak často se setkáváte s etickými dilematy a kdo vám je pomáhá řešit?**

To se nedá určit. Velké problémy řeším tak jednou za půl roku. Jde spíše o to, jak člověka dovést ke správné cestě.

Mohu navštívit duchovního a jednou za rok máme setkání duchovních asistentů, kde vše probereme. Metodicky řeší ředitel charity.

**Myslíte si, že dobrovolníci dostatečně reflektují etický kodex?**

**Při porovnání vaší zkušenosti/praxe a etického kodexu, měl by etický kodex obsahovat další formulace, nebo naopak, některé jsou příliš formální, nefunkční či zbytečné?**

Není tam nic formálního nebo zbytečného.

**Pedagogické aktivity NO a etika:**

**Rozvíjí vaše organizace vzdělávací aktivity, a jaké?**

Máme a jsou na internetu. Máme odbor vzdělávání. Nevzděláváme jen naše klienty.

Děláme třeba i rekvalifikační kurzy.

**Jaká je podle vás role etiky ve vzdělávací činnosti?**

Veliká. Etika formuje. Je to, jak mám něco dělat, abych někam došel. Je to cesta, která vede k něčemu. A má nás někam dovést.

**Rozhovor č. 3**

Sdružení Pěstounských rodin Brno

---

**Úvodní otázky:**

**Jaká je role vaší neziskové organizace? Jaké má zaměření a jaké projekty rozvíjí? (hum., ekol., soc., právní – ovlivňuje to, s čím se setkávají)**

Jsme tady 22 let. Cílem je, že chceme doprovázet pěstounské rodiny. Od roku 2013 je v platnosti nový zákon, který ukládá pěstounům najít si nějakou doprovázející organizaci, a

my jsme to měli o to snadnější, že jsme tady již tak dlouho a se spoustou rodin už jsme pracovali ve formě přednášek, relaxačních a zážitkových programů apod. hodně rodin jsme tedy převzali. A další rodiny jsme získali tak, že jsme měli pověření k přípravám žadatelů a osvojitelů. To je naše stěžejní práce. Máme pobočky ještě v Plzni, Bystřici pod Hostýnem, Praze a ve Znojmě. Už máme asi 350 rodin. Nejvíce je pěstounů přechodných. Velký podíl rodin je z příbuzenské péče, ale máme pocit, že to tolik není o pěstounství – samozřejmě je to ale také velmi důležité, že je péče prarodičů nebo jiných příbuzných a děti nemusí do dětských domovů. Je rozdíl mezi pravověrnými pěstouny a těmito rodinami, tam jde o poslání. Je to vidět třeba na vzdělávání, pěstouni mají povinnost v rámci dohody mít 24 hodin vzdělávání a jinak k tomu přistupují lidé z pěstounských rodin, pro které je to životní poslání. Jsou to takoví altruisté. Sami si hledají informace, mají hodně načteno než s babičkou, jejíž dcera je v kriminálu a ona se má starat o její 3 děti. Je to úplně jiná práce s touto kategorií lidí. Samozřejmě je to práce velmi potřebná, ale neměla se nazývat pěstounskou péčí. Tito lidé potřebují velkou podporu a měl by se jim někdo věnovat, ale trošičku by to mělo být jinak zaměřené. Je těžké pracovat s rodinami, které nejsou příliš motivované. Myslím, že by se na toto měly specializovat jiné organizace, kterých tady je poměrně hodně. Některé rodiny nemají zájem se sdružovat a to stěžuje práci. Samozřejmě jsme rádi za každou rodinu a hledáme takové formy, aby se často lidi potkávali a slyšeli o problémech jiných a viděli, že jsou problémy řešitelné, že se nemusí bát. Máme tady i tým psychologů a speciální pedagožky a lidé mohou probrat problém, který se tam vyskytuje a nechat si poradit. A navíc, dnes je podle občanského zákoníku přímo povinnost těch pěstounů umožňovat styk s biologickou rodinou. Takže to pro řadu lidí, kteří mají třeba více dětí svěřených do péče velice traumatizující a limitující pro to, aby se k tomuto kroku rozhodli. Pěstouni nesou celou zátěž toho, co se tam děje...

### **Jaké máte programy nebo projekty zaměřené výchovně vzdělávacím směrem?**

Viz výše.

### **Téma etický kodex:**

**Má vaše organizace etický kodex? NE: Měl by být? /ANO: struktura, nejdůležitější body**  
Kodex máme a je volně ke stažení na internetu. Nemáme co skrývat. Máme standardy kvality, které jsme si připravili a kterými se chceme řídit a mezi jinými je tam i tento etický kodex. Každý pracovník naší organizace je s etickým kodexem seznámený. Jsou tam principy, zásady ve vztahu ke klientovi, etické zásady ve vztahu k zaměstnancům, zase obráceně ve vztahu k zaměstnavateli, etické zásady kolegiality, etické zásady ve vztahu k dárcům a etické zásady k stížnostem a jejich vyřizování. Součástí každého přijímacího pohovoru je seznámení s etickým kodexem. Pokud přijímáme nového pracovníka, tento etický kodex nám podepisuje, že je s ním obeznámen a že ho bude respektovat. Myslím si, že každý den s etickým kodexem pracujeme.

### **Co si myslíte, že by mělo být v etickém kodexu neziskových organizací?**

Za organizace podobného typu si myslím, že je to především práce s lidmi. Naše stěžejní práce je práce s klientem, to je ta nejdůležitější část, tedy zásady ve vztahu ke klientovi. To znamená především respektovat jedinečnost každého člověka. Pracujeme se všemi etniky.

S cizími národnostmi i s běženci. Nevyčleňujeme se vůči nikomu. Ani vůči lidem se zdravotním postižením, náboženským vyznáním a politickým přesvědčením. Nemusíme mít žádné předsudky. Ta naše práce směřujeme k tomu, abychom chránili důstojnost a lidská práva klientů. Nepřipouštíme žádnou diskriminaci, ani k barvě pleti, ani zdravotnímu postižení – k ničemu. Dokonce se řídíme chartou, úmluvou o právech dítěte.

Zachovávat profesní kompetence. To znamená, že se řídí pracovníci kodexem sociálního pracovníka a klíčového pracovníka, který nás vede k tomu, aby se navázal vztah důvěry – to znamená, že nevynášíme informace, jednáme diskrétně, a i u oznamovací povinnosti (při podezření na týrání nebo zneužívání) se snažíme nejdříve přijít situaci na kloub, situaci prodiskutovat. Ale na druhé straně zase nepřekračovat hranice. Nemůže si hrát na spasitele. Považujeme se za prodlouženou ruku OSPODu. A my jsme mu zase odpovědni. V důležitých situacích se na ně můžeme obracet. Oni mají takovou funkční roli, kontrolní funkci, což je pro nás výhoda – umožňuje nám to mít důvěrnější vztah s pěstouny, když OSPOD řeší kontrolní funkci. Máme dobrou spolupráci. Musíme vlastně každé 2 měsíce být v úzkém kontaktu s rodinou. Což vlastně jsme a řada těch dětí využívá i našich dobrovolníků, třeba na doučování nebo u zájmových kroužků. Tím se k nám dostávají informace o rodině z různých stran, ne jen z našeho kontrolního šetření. A tak náš pohled na rodiny je takový, více komplexnější, než ten OSPODu, kdy mají povinnost navštívit rodinu jednou za půl roku. My jim zase 2x ročně vypracováváme tzv. zprávu o naplňování dohody o výkonu pěstounské péče. Z této strany je vše dobře ošetřeno. Lidé, tedy pěstouni se neztrácejí a mají možno si řešit své problémy. Brzy se třeba přijde na to, že děcko nechodí do školy, že se rodiče nestarají, že třeba nemají rodiny dostatek peněz. Když pěstouni pochopí, že my jsme ti dobráci, kteří je mohou podporovat a pomoci jim různými formami a jsme pro ně přínosem - my jako doprovázející organizace.

### **Je dostatečný? Nebo jsou některé věci, které chybí (nepostihuje danou oblast, chování)?**

Myslím, že je dostatečný. Myslím si, že je i dobře rozdělený, jak k zaměstnancům, tak pak i zpět k zaměstnavateli. Je tam řečeno třeba i to, že mají zaměstnanci nárok na supervizi z venku. Což si myslím, je fantastický. Umožňujeme našim pracovníkům probrat věci se supervizorem z venku. Mají možnost své problémy řešit s ním. Je to dobré i v rámci prevence syndromu vyhoření. Samozřejmě běžně děláme porady tady na poradně s klíčovými pracovníky, kde se mohou probírat problémy, co se týkají různých věcí a postupů. To je důležité především pro děvčata, které jdou ze školy a nemají takovou praxi, i z hlediska kolegiality a mohou sdílet problematiku se zaměstnanci, kteří jsou zde déle.

6x za rok máme takové supervize. Jinak se obrazení na vedení, na mě, pak tady máme stabilně psycholožku, kterou využíváme, a ta nám také poskytuje zpětnou vazbu a můžeme s ní pohovořit o tom, co vás trápí a mohou pohovořit o tom, co dál.

### **Podílel jste se na tvorbě etického kodexu?**

My každé dva roky přehodnocujeme standardy, u kterých je součástí i probrání etického kodexu. Takže se všemi zaměstnanci to znova probereme. Ale u poslední revize už jsme ten kodex neměnili, protože nebylo co změnit.

## **Jsou specifická témata etického kodexu týkající se organizace a témata týkající se dobrovolníků?**

Ne. Dobrovolníky máme. Speciálně k nim žádný kodex nemáme.

Pokud s námi dobrovolníci pracují a je to dlouhodobá spolupráce, tak tady máme pracovníci, která má dobrovolníky na starosti a ta je etickým kodexem provede. Jsou jim proškoleni. Dobrovolníci jej podepisují společně s mlčenlivostí. A i oni se musí kodexem řídit.

## **Má váš etický kodex nějakou strukturu, mohl byste ji popsat? Např. část věnovaná zaměstnancům, zaměstnavatelům, kolegům, pracovníkům, dobrovolníkům, klientům, dárcům (donátorům), ke své odbornosti apod.**

Jsou zde principy a zásady ve vztahu ke klientovi, etické zásady ke vztahu k zaměstnancům, obráceně i ke vztahu k zaměstnavateli, etické zásady koležiality a etické zásady ve vztahu k dárcům. A sekce stížností a jejich vyřizování.

## **Máte uvedeny a charakterizovány základní, klíčové hodnoty vaší organizace? (např. odpovědnost, týmovost, transparentnost...)?**

Ano máme. Jmenují se principy organizace. I na internetu, v brožurách, ve výroční zprávě, jsou vždycky cíle a poslání popsány. Demokracie a lidská práva, dodržování právních norem: Legislativa ČR, všeobecná deklarace lidských práv, základní listina práv a svobod, úmluva o právech dítěte. Naplňuje své poslání a cíle dle stanov organizace. Napomáhá k realizaci a posilování principů občanské společnosti.

## **Máte uvedeny i základní etické zásady - jako např. "Pracovník dbá na dodržování lidských práv u skupin i jednotlivců, tak jak jsou vyjádřeny v Listině základních lidských práv"**

Máme to v úvodu, v preambuli. Listina základních práv a svobod, Úmluva o právech dítěte, Všeobecná deklarace lidských práv.

## **Jaká je závaznost vašeho etického kodexu?**

Každý den se jím řídíme. Při podpisu smlouvy a vlastně při pravidelných našich intervizích je samozřejmě vždycky řeč v rámci toho oddílu etického kodexu. Mluvíme například o nějakých zásadách koležiality. Je důležitý třeba, jenom z toho třeba vytrhnu: respektuje právo svých kolegů na soukromí a ochranu osobních údajů, nebo spolupráce mezi kolegy a ostatními spolupracovníky, kteří jsou v kontaktu se stejnými klienty (to je třeba jak jsem vám říkala, že řešíme s psychologičkou nebo speciální pedagožkou), zásady týmové spolupráce, dodržuje v rámci organizace vzájemné důvěry a otevřené komunikace. Spolupracujeme i s jinými organizacemi, například spolupracujeme s pedagogicko-psychologickou poradnou, kde máme externí spolupracovníky.

Etický kodex bych řekla, že je pro nás denní chleba. A mimo to, každé ty dva roky v rámci revize standardů je ten etický kodex v celém tom užším představenstvu toho našeho sdružení znovu probírán a revidován.

## **Etika v praxi NO:**

### **Byl jste s etickým kodexem seznámen a proškolen?**

Ano. Každý pracovník naší organizace je s kodexem vždy seznámen.

Vlastně je i součástí přijímacího pohovoru, kde se s ním seznámí. Při přijetí je s ním seznámen podrobně a nový zaměstnanec podepisuje, že jej bude respektovat.

**Uplatňujete jej ve své činnosti a jak? Řídíte se jím? V jakých vašich činnostech nebo postupech je třeba dbát na etické aspekty?**

Každý den se s ním pracujeme.

**Setkal jste se s nějakým etickým problémem během vaší činnosti? S jakým? Jednalo se o konflikt zájmů, lidský přístup apod.?**

Třeba jsme měli v poslední době takový problém. Třeba právě ti přechodní pěstouni měli pocit takového majetnictví dítěte, a zdržovali jeho přirozený proces k odchodu do další rodiny a nebyli jsme schopni jim vysvětlit, že proto se jedná o pěstounství na přechodnou dobu, že dítě je tam jen omezenou dobu. Je to už tedy po několikáté a mají s tím velký problém a mají tendence tu další rodinu navštěvovat a sledovat vývoj dítěte v té nové rodině. Kontaktovali nás pak ti další, náhradní rodiče, že je to již obtěžuje a i pro to dítě, v rámci jeho dobrého vývoje a pro jeho zdravý vývoj je potřeba, aby se od těch přechodných odpoutali. To byl teď takový problém. Chápeme, že je to pro ty pěstouny těžký. Ne každý člověk je schopen tady té služby a sám sebe považuje za profesionála. Ale skutečně není možné všechny ty děti, které prochází tou rodinou doprovázet, až do dospělosti a je náročné těm lidem vysvětlit, aby pochopili, že ta nová role těch rodičů je pak trvalá a že je nutné děcko opustit. Museli jsme úzce spolupracovat s psychologkou a pak i dokonce s krajským úřadem, který je pravidelně zařazuje do seznamu vhodným osob vykonávat tu pěstounskou péči. To byl už pak takový vykřičník, že jestli to ti lidé nepochopí, tak to nebudou moci dělat. To je pak hodně smutný, protože oni se do toho tak vžili, že pro ně by bylo možná příznivější, kdyby si vzali normální dítě a dovedli ho až do dospělosti. Jenže v tom je velký finanční rozdíl. Zatímco v pěstounství na přechodnou dobu je příspěvek 20000 Kč, tak i dlouhodobé péče je to 8000 Kč a to se ještě zdaňuje. Jedná se potom o nezvládnutí té své role a to je pak pro všechny těžké.

**Proč si myslíte, že je nutné mít sepsaná etická pravidla chování ve formě etického kodexu? (nebo se jedná o pravidla, kterými bychom se měli řídit i v běžném procesu?)**

Naprostě nezbytné. Prostě kdo chce v takové organizace pracovat, tak je to pro něho jízdní řád. Musí vědět jaká má práva, povinnosti a nelze spoléhat na nějakou intuici. To jsou věci, které jsou hodně důležité a citlivé například ve vztahu ke klientům, k dětem a ke všem zúčastněným.

**Co považujete za těžké při vaší práci?**

**Jak často se setkáváte s etickými dilematy a kdo vám je pomáhá řešit?**

Každý týden je porada, kdy se leacos odehraje. Jednou za měsíc je velká porada. My mimo jiné máme ještě Dům na půli cesty a součástí té velké porady jsou i lidé z Domu na půli cesty a lidé z jednotlivých středisek – provázanost je velká a my o sobě víme. Tedy problémy hned řešíme. Každý má prostor se vyjádřit a vyjde i třeba najevo, že je pracovnice

přetížená, a tak jí třeba odebereme dvě rodiny a dáme je někomu jinému. Jsme jenom lidi a myslím si, že nebezpečí vyhoření je veliké. A není dobré, kdy člověk jen přežívá. Zahraňní studie i hovoří o tom, že by měl člověk práci v sociální oblasti dělat jen pět let a pak dělat něco jiného.

Pokud bychom měli řešit, co je pro nás nejdůležitější, tak pro nás je vždy primární zájem dítěte. A často musíme řešit rozpor mezi pěstouny, potažmo příbuznými a dítětem. Pokud se jedná o hranici, komu dát za pravdu, zda pěstounům nebo se přiklonit k dítěti, tak pro nás je prioritní dítě. To potřebuje ochranu a podporu.

**Myslíte si, že dobrovolníci dostatečně reflektují etický kodex?**

**Při porovnání vaší zkušenosti/praxe a etického kodexu, měl by etický kodex obsahovat další formulace, nebo naopak, některé jsou příliš formální, nefunkční či zbytečné?**

**Pedagogické aktivity NO a etika:**

**Rozvíjí vaše organizace vzdělávací aktivity, a jaké?**

Děláme kurzy pro rodiny. A i každý pracovník musí mít ze zákona 8 hodin odborného vzdělávání. Mimo jiné jsem i vyčlenila co je základní penzum pro sociálního pracovníka. Takže mimo zákonů musí děvčátka znát bezpečnost práce, a každá má osobní list v kterém si poznačuje, v jaké oblasti by se chtěly vzdělávat. Mají spousty akreditovaných kurzů, kterých se mohou účastnit a také to dělají. Skoro všechny jsou v nějakém programu víceletého vzdělávání a psychologického výcviku. Tomu jsme my hodně otevření.

Děláme třeba i tábory pro děti. Je tam však značná pasivita a vše musí být za odměnu.

**Jaká je podle vás role etiky ve vzdělávací činnosti?**

Myslím si, že je hodně důležitá. Nastavuje i zrcadlo celkové výchovy. Ty hranice se neustále rozvolňují, a to co se například před 30 lety zdálo, že je za hranicí normy, tak dneska se bere jako normální. Je však otázka, jestli je to tak dobře. Každý z nás výchovu nějakým způsobem vytváří a má zodpovědnost, především k dětem, protože dospělí už se těžko formují. Mnohdy se chyby ve výchově opakují.

Snažíme se postavit vzdělání na prvním místě.

**Rozhovor č. 4**      **NESEHNUTÍ**

---

**Úvodní otázky:**

**Jaká je role vaší neziskové organizace? Jaké má zaměření a jaké projekty rozvíjí?** (hum., ekol., soc., právní – ovlivňuje to, s čím se setkávají)

Jako sociálně-ekologická nevládní organizace pracujeme na základě přesvědčení, že ekologické a sociální problémy mají společné příčiny a důsledky a s ohledem na to je potřeba je také řešit. Cílem všech našich aktivit je ukázat, že změna společnosti založená na respektu k lidem, zvířatům i přírodě je možná a musí vycházet především zdola. Proto podporujeme **angažované** lidi, kteří se zajímají o dění okolo sebe a kteří považují **zodpovědnost** za život na naší planetě za nedílnou součást své **svobody**. Fungujeme nezávisle na

stranických a ekonomických zájmech a výhradně nenásilnými prostředky. (<http://nesehnuti.cz/o-nas/>)

### **Jaké máte programy nebo projekty zaměřené výchovně vzdělávacím směrem?**

Nejvíce se na oblast vzdělávání zaměřuje program Společně k rozmanitosti. Vzdělávání se věnuje i program Ženská práva jsou lidská práva a Občanské oko (vzdělávání ve specifických tématech typu práce s otevřenými daty, možnosti participace na procesech politického rozhodování,..). (viz.stručný popis programů <http://nesehnuti.cz/o-nas/>)

### **Téma etický kodex:**

#### **Má vaše organizace etický kodex?**

ANO: detailně k fundraisingovému etickému kodexu NESEHNUTI zde <http://nesehnuti.cz/nase-principy/eticky-kodex-fundraisingu-nesehnuti/>

základní body: vždy a za všech okolností lpíme na naší nezávislosti; každé partnerství posuzujeme a vyhodnocujeme individuálně (případ od případu); jednáme v souladu se zásadou vzájemného respektu, nezávislosti a dobrého jména; vybíráme si takové partnery, kteří šetrně přistupují k životnímu prostředí a respektují ekologické, sociální a etické normy a neporušují lidská práva a práva zvířat; výběr partnerů se řídí postupem popsáním ve třetím bodě tohoto kodexu.

#### **Co si myslíte, že by mělo být v etickém kodexu neziskových organizací?**

Měl by odrážet hodnoty, principy, vize, misi organizace a být v souladu s aktivitami organizace.

#### **Je dostatečný? Nebo jsou některé věci, které chybí (nepostihuje danou oblast, chování)?**

Myslím, že z obecného hlediska dává kodex poměrně jasnou představu o principech a hodnotách, jimiž se řídíme, s jakými subjekty organizace spolupracuje a s jakými ne včetně důvodů. Samozřejmě však neobsahuje konkrétní výčet subjektů/donorů, takže konkrétní příklady je nutné řešit individuálně.

#### **Podílel jste se na tvorbě etického kodexu?**

Základní hodnotový pilíř etického kodexu byl již hotov při mém příchodu, podílím se na konkrétních případech, kdy se diskutuje např. potenciální spolupráce s konkrétními subjekty či zda jít do určitých aktivit.

#### **Jsou specifická témata etického kodexu týkající se organizace a témata týkající se dobrovolníků?**

K dobrovolníkům a dobrovolnicím – existuje sepsaný “manuál” práce s touto skupinou, jenž obsahuje i části zahrnující etické věci (např.: pořádat několikrát ročně akce zaměřené na tuto skupinu jako poděkování za jejich práci a aby se mohli vzdělávat v preferovaných oblastech), ale speciální etický kodex pro spolupráci s dobrovolníky a dobrovolnicemi nemáme.

Přímo etický kodex máme vypracovaný na fungování organizace (ekologické - tzv. zelené úřadování), fundraisingový etický kodex, etický kodex na partnery, s nimiž spolupracujeme (v zahraničí i v ČR).

**Má váš etický kodex nějakou strukturu, mohl byste ji popsat? Např. část věnovaná zaměstnancům, zamětnavatelům, kolegům, pracovníkům, dobrovolníkům, klientům, dárcům (donátorům), ke své odbornosti apod.**

Nemáme jeden velký etický kodex, ale několik tématických kodexů (viz předchozí otázka)

**Máte uvedeny a charakterizovány základní, klíčové hodnoty vaší organizace?** (např. odpovědnost, týmovost, transparentnost...)?

Máme definovanou vizi organizace, která stojí na klíčových hodnotách, z nichž vycházíme (více v otázce č.1)

**Máte uvedeny i základní etické zásady - jako např. "Pracovník dbá na dodržování lidských práv u skupin i jednotlivců, tak jak jsou vyjádřeny v Listině základních lidských práv"?**

Etický kodex máme zaměřený na organizaci jako celek spíše než na jednotlivé zaměstnané lidi (i proto, že nemáme hierarchické uspořádání organizace, kde by zodpovědnost ležela na hlavě organizace, tedy jednotlivci, ale máme horizontální uspořádání, kdy se rozhodnutí přijímají skupinovým hlasováním a zodpovědnost je tedy distribuována na více lidí v organizaci)

**Jaká je závaznost vašeho etického kodexu?**

Samozřejmě žádné institucionalizované sankční či vynucovací mechanismy neexistují. Je však zohledňován v aktivitách a krocích organizace, zejména se s ním pracuje v případě nových aktivit, nových subjektů spolupráce a přísně se dodržuje v případě fundraisingu. Pokud však kolega či kolegyně nevytřídí správně hliník, nedostane za to padáka :) čili plní roli morálního imperativu.

**Etika v praxi NO:**

**Byl jste s etickým kodexem seznámen a proškolen?**

Ano, opakovaně. Průběžně se také specifické části a konkrétní případy diskutují.

**Uplatňujete jej ve své činnosti a jak? Řídíte se jím? V jakých vašich činnostech nebo postupech je třeba dbát na etické aspekty?**

Myslím, že na to jsem víceméně odpověděla v odpovědích k předešlým otázkám - spolupráce s partnery, fundraising, praktické každodenní fungování organizace.

**Setkal jste se s nějakým etickým problémem během vaší činnosti? S jakým? Jednalo se o konflikt zájmů, lidský přístup apod.?**

Ano, občas diskutujeme rizika a přínosy spolupráce s námi pro iniciativy/partnery v problematických regionech s nedemokratickými režimy, kterým by při provalení této spolupráce mohla hrozit politická perzekuce (proto aktuálně klademe silný důraz na bezpečnostní pravidla, např. v elektronické komunikaci,...). Často diskutujeme jednotlivé donory a



původ peněz, jež nabízí k podpoře - zde se nejedná vyloženě o konflikt, ale je nutné vedle sebe položit argumenty pro a proti a na základě nich závazně rozhodnout.

**Proč si myslíte, že je nutné mít sepsaná etická pravidla chování ve formě etického kodexu? (nebo se jedná o pravidla, kterými bychom se měli řídit i v běžném procesu?)**

Kvůli ideovým/hodnotovým/principiálním důvodům. Kvůli srozumitelnosti a jasnosti, porozumění organizaci a jejím určitým krokům jak zaměstnanci a zaměstnankyněmi, tak okolním světem.

**Co považujete za těžké při vaší práci?**

Občas jej stoprocentně dodržet :) Občas objasnit jej a ideje, které za ním stojí, lidem kolem. Často vyhodnotit konkrétní aktivity/kroky právě v kontextu etického kodexu (což často obnáší hromadu času na zjišťování a pídění se po informacích, které třeba v daný moment nemám, nebo je např. vyžadováno okamžité rozhodnutí).

**Jak často se setkáváte s etickými dilematy a kdo vám je pomáhá řešit?**

Pracuji v zahraničním programu Cesta iniciativy, kde se při práci s lokálními iniciativami občas setkáváme s etickými dilematy, i když nijak vážnými. Pokud na ně narazím, řešíme je nejčastěji v rámci programu kolektivně.

**Myslíte si, že dobrovolníci dostatečně reflektují etický kodex?**

Rozhodně se snaží. Určitě nelze po dobrovolnících a dobrovolnicích vyžadovat bezchybnou znalost všech etických zásad organizace, je třeba myslet na to, abychom je s nimi seznámili zejména v souvislosti s konkrétními činnostmi, kterým se dobrovolnický v organizaci věnují.

**Při porovnání vaší zkušenosti/praxe a etického kodexu, měl by etický kodex obsahovat další formulace, nebo naopak, některé jsou příliš formální, nefunkční či zbytečné?**

Měly by být dostatečně obecné, aby byly univerzálně platné a zároveň dostatečně konkrétní, použitelné v konkrétních situacích, což je nekončící a živý proces a je to tak určitě správně. Koneckonců nic není definitivní a absolutní, ani etické kodexy ne, měly by to být živé dokumenty, s nimiž se aktivně pracuje.

**Pedagogické aktivity NO a etika:**

**Rozvíjí vaše organizace vzdělávací aktivity, a jaké?**

Ty, jež souvisí s naší činností, a máme pocit, že by měly napomáhat spravedlivější společnosti. Program *Společně k rozmanitosti* obnáší aktivity zaměřené na předsudky a stereotypy o etnických a národnostních menšinách, současně na vzdělávací aktivity zaměřené na lidi přicházející do ČR. Program *Ženská práva jsou lidská práva* je zaměřen na aktivity zaměřené na sexismus v každodenním životě a jeho dopad na každodenní život mužů a žen. Program *Občanské oko* se zabývá aktivitami souvisejícími s možnostmi zapojení do procesů politického rozhodování, s tématem otevřených dat s důrazem na ekologické aspekty politických rozhodnutí. Program *Zbraně nebo lidská práva?* zaměřené na aktivity

zaměřené na odhalování konkrétních souvislostí mezi exportem zbraní do nedemokratických režimů a vážnému porušování práv lidí v dané zemi ze stran těchto režimů, k nimž často režimy využívají právě české zbraně.

### **Jaká je podle vás role etiky ve vzdělávací činnosti?**

Zcela zásadní, zejména v humanitních a sociálních oborech. Podílí se na vytváření kultury veřejného prostoru, měla by zdůrazňovat zodpovědnost každého z nás za své činy a jejich důsledky.

## **Rozhovor č. 5          Amnesty International**

---

### **Úvodní otázky:**

#### **Jaká je role vaší neziskové organizace? Jaké má zaměření a jaké projekty rozvíjí? (hum., ekol., soc., právní – ovlivňuje to, s čím se setkávají)**

Jsme nezisková organizace, která se zabývá lidskými právy. Porušováním lidských práv. Jsme zaměřeni na politické vězně, na osvobození a zlepšení situace politických vězňů různě ve světě. Nejsme primárně zaměřeni na stát, ve kterém člověk je. Spíš se vždycky pomáhá jiné zemi, a ta by případně potom mohla pomoci i nám. U nás naštěstí političtí vězni nejsou. A tak se nás hodně lidí ptá, proč neřešíme problémy v ČR. A tak je to i vysvětlení toho, že toto je náš hlavní princip fungování.

Nejvíce případů máme z Turecka, politických vězňů a pak hned za tím Rusko a Čína. Pak jsou země, kde máme 1 až vězně. Třeba Azerbajdžán, Kamerun, měli jsme i Jižní Ameriku, Peru. Naše organizace si to pole trochu rozšířila, nejen k nespravedlivě vězněným. Vyjadřujeme se i jiným problémům. Třeba i tam kde se porušují lidská práva. Třeba v Kanadě (viz. <https://www.amnesty.cz/pripad/kanada-indigenous-peoples>) chtějí zaplavit místa, kde má původní obyvatelstvo své hroby a pohřbené předky a nechtějí, aby se toto místo zaplavilo v rámci lobbu nebo přehrady. K tomu jsme se taky vyjadřovali. I když tam v této fázi není nikdo uvězněn, ale do budoucna by se tam mohlo stát cokoli. Ale předcházíme i tomu, aby se nějakí političtí vězni vůbec objevili.

Jsme celosvětová organizace. Základna je v Londýně, ale v každé demokratické zemi je kancelář nebo alespoň nějaká skupinka. My v Brně jsme ovlivňováni Prahou a ta je zase ovlivněna Londýnem. Takže je to takové návazné. Existuje na amnesty.org seznam vězňů, kterým se chce věnovat a Praha si třeba něco převezme a pak to zase přepošlou nám a my si vybereme, čemu se z toho chceme věnovat.

#### **Jaké máte programy nebo projekty zaměřené výchovně vzdělávacím směrem?**

My v Brně tady máme adoptovanou vězeňkyni z Číny Su Čchang-lan. Hodně jí propagujeme. Máme jí na každé akci Máme pro ní petici a posíláme jí dopisy. Su je vězněna tři

roky. Je těžké získat nějaké informace ze států jako je Čína. I když se jí situace zlepšila, tak je ale stále vězněna. Stále to má smysl. Ony ty akce takto probíhají všude, tak kde jsou vězni, tak se těžko dostáváme k informacím.

Zbytek je podle příležitosti. Třeba byl 17. listopad a byl den studentstva, tak jsme si vybrali dva studenty, kteří jsou uvězněni v Azerbajžánu. Nebo třeba i na Den Tibetu jsme zase vybrali někoho z Tibetu. Vždycky je to nějak napojené, aby to bylo spojené s něčím. Praha nám často dá impuls, co budeme podporovat. Petice probíhá pořád, je stále online. Na akci upoutáme pozornost veřejnosti a ti se pak třeba mohou i podívat na internet a petici mohou podepsat tam a jsou tam do té doby, než se to vyřeší.

### **Téma etický kodex:**

**Má vaše organizace etický kodex?** NE: Měl by být? /ANO: struktura, nejdůležitější body

Za rok působení jsme o něm neslyšeli. Musíme respektovat filosofy Amnesty. Je celosvětová, takže má pevné stanovy. Vychází ze základních práv a svobod. Tedy z Listiny základních práv a svobod. To je takový základ, podle kterého se rozhodujeme a odvoláme se na ní a také jí propagujeme. Hlavně jsme apolitičtí a to musíme silně respektovat. To znamená, že když je Den Tibetu, tak nesmíme chodit se státní vlajkou a hlásat „osvobodíme Tibet.“ Nehrajeme na státní útvary, my hrajeme na to, že se v té dané zemi porušují lidská práva. A je nám jedno jestli je to číňan, tiběťan. Je to z toho důvodu, aby se neřeklo, že naše organizace jde proti nějakému režimu nebo naopak nějaký režim podporuje a pracujeme pro někoho. Dále nepřijímáme peníze od žádných firem a od států, jen od jednotlivců. A taky musíme být apolitičtí, aby se o nás někde neřeklo, že nás někdo uplatil k tomu, abychom něco řekli.

To platí třeba i o ověřování informací. My tím, jak jsme velká organizace, tak to máme jednodušší. Máme již informace přejímané, ale ověřujeme se to také sami (třeba aktuální situaci). Když to jde z vrchu, tak oni už si všechny potřebné informace zjistí, mají právní oddělení, které vše prověří, než se dané případy pustí ven. Ověřujeme se, zda jsou informace pravdivé a zda neobhajujeme třeba devianta nebo někoho neprávem.

**Co si myslíte, že by mělo být v etickém kodexu neziskových organizací?**

Já si myslím, že by tam mělo být právě to ověřování informací, že by člověk neměl pouštět do světa něco, co tam nemá být. Mělo by tam být něco, že lidé bojují za pravdu. A to jde ruku v ruce s tím ověřováním, že lidé do světa pustí pravdu a ne nějaké lživé informace.

A pak samozřejmě záleží na tom, čím se neziskové organizace zabývají. Když je to lidskými právy, tak by neměl pošlapávat lidská práva. Člověk by měl sdílet tu filosofii organizace. Souhlasit s ní a ctít ji. Ne být někde, s čím nesouhlasíme. A to mi přijde třeba u nás

dobré, že fungujeme pouze na základě dobrovolnosti. A tak je jasné, že nám nejde o plat, a když dostaneme například příspěvek na známky, tak že za to nejdeme na pivo.

Dále by měl mít vzdělávání veřejnosti a zároveň ještě neporušování zákonů. Protože některé neziskové organizace jdou až za hranici porušování zákonů, jsou takové radikálnější a hodně aktivistické. Pro výsledek udělají cokoli. Některé organizace mají jiný přístup. Tak hrozně chtějí výsledek, že jsou schopní porušit zákon. A to už mi vadí třeba ničení majetku nebo posprejování věcí. A některé organizace, s kterými přijdeme do kontaktu, toto nechtí. Lidé z neziskovek by měli také ctít svůj stát.

**Je dostatečný? Nebo jsou některé věci, které chybí (nepostihuje danou oblast, chování)?**

Nemáme pocit, že by nám etický kodex chyběl. Jsme všichni na stejné vlně. Ale kdyby byl někdo by se vymykal...? Za ten rok jsme se s tím naštěstí nesetkali, že bychom museli s někým řešit nějaký etický problém, nebo jakýkoliv problém, kdybychom se museli odvolávat na nějaký etický kodex. Asi nám nechybí, ale protože to funguje tak jak to má. Kdyby se ale narazilo na nějaký problém, tak by to asi bylo potřeba.

Tím, že jsme dobrovolnická organizace tak se nám lidé hodně střídají. Máme hodně studentů, kteří nám různě odjíždějí na Erasmy nebo se stěhují. Máme tak zhruba 15 lidí, ale pořád se nám to tam nějak točí. Nebo lidé, kteří jsou tady na stáži. Pořád se k nám někdo hlásí, tím, že jsme hodně známí.

**Podílel jste se na tvorbě etického kodexu?**

**Jsou specifická témata etického kodexu týkající se organizace a témata týkající se dobrovolníků?**

**Má váš etický kodex nějakou strukturu, mohl byste ji popsat? Např. část věnovaná zaměstnancům, zaměstnavatelům, kolegům, pracovníkům, dobrovolníkům, klientům, dárcům (donátorům), ke své odbornosti apod.**

**Máte uvedeny a charakterizovány základní, klíčové hodnoty vaší organizace? (např. odpovědnost, týmovost, transparentnost...)?**

Máme to na našich webových stránkách (<https://www.amnesty.cz/hnuti>). Snažíme se být objektivní.

Mezi cíle amnesty international patří zejména: propuštění vězňů svědomí a spravedlivé soudy pro všechny, zrušení trestu smrti a zastavení mučení, ochrana civilistů v ozbrojených konfliktech, odstranění diskriminace a boj proti chudobě, zajištění práv uprchlíků a migrantů.

Principy jsou: Amnesty International staví na principech univerzality a nedělitelnosti lidských práv, mezinárodní solidarity, nestrannosti, nezávislosti a spolehlivém výzkumu.

Amnesty International je nezávislá na vládách, politických stranách, ekonomických subjektech, náboženstvích či ideologiích všeho druhu. Na svůj výzkum stavu lidských práv nepřijímá prostředky od vlád a uplatňuje přísná pravidla pro přijímání finančních darů.

Amnesty International je demokratická organizace a v jejím čele stojí volení zástupci členů.

**Máte uvedeny i základní etické zásady – jako např. "Pracovník dbá na dodržování lidských práv u skupin i jednotlivců, tak jak jsou vyjádřeny v Listině základních lidských práv"**

**Jaká je závaznost vašeho etického kodexu?**

Nesepisujeme žádnou smlouvu ani dohodu. Vše je na bázi dobrovolnosti. Každý může přijít a zapojit se třeba jen na týden nebo třeba ho zajímá jen Su a tak se zapojuje jen do její kampaně. Je to hodně demokratické a volné. Už na tréninku poznáme, zda vydrží. Úspěšnost je tak 40%. Když přijdou po druhé a po třetí, tak poznáme, že má opravdu zájem. Nevíme, zda by je nějaká smlouva odradila. Někoho zajímá jen nějaká problematika a tak mi nechceme někoho nutit ještě do něčeho. Lidé se nám hlásí stále sami.

**Etika v praxi NO:**

**Byl jste s etickým kodexem seznámen a proškolen?**

My jsme přišli do Amnesty v době jejího přerodu. Kdy chtěla odejít koordinátorka po 15 letech a předávala to koordinátorům, kteří to úplně neměli v pořádku. Přišli jsme do rozpadlé skupinky a tak jsme „zasvěcení“ nebyli. A nic jsme pořádně nevěděli.

Ted' když přijdou noví, tak jim děláme tréninky, kde se dozví vše. Máme takové školeníčko hravou formou. Když přijdou, tak se představí, řeknou, co by tak chtěli dělat a proč jsou v Amnesty. Máme hru Bingo o nás, u které se vyjadřují, zda je to či není pravda. A my jim pak řekneme odpověď a vše jim vysvětlíme do hloubky a doplní se informace. Ten, kdo má Bingo dostane odměnu. Hodně se k nám hlásí cestovatelé, kteří někam vyjedou a pak je to nějak ovlivní a chtějí pro danou zemi něco udělat, dále studenti, co to třeba studují. Pak se k nám hlásí lidé kvůli jménu organizace a poslední skupinkou jsou ti, kteří nás vidí na nějaké akci a zalíbí se jim to a zjistí, že chtějí něco takového dělat. Máme teď třeba i dvě paní kolem 40 let, které mají děti a tak nemáme jen studenty.

**Uplatňujete jej ve své činnosti a jak? Řídíte se jím? V jakých vašich činnostech nebo postupech je třeba dbát na etické aspekty?**

## **Setkal jste se s nějakým etickým problémem během vaší činnosti? S jakým? Jednalo se o konflikt zájmů, lidský přístup apod.?**

Asi jen při boji s ostatními organizacemi. To řešíme hodně. Jinak v rámci naší organizace žádné problémy nejsou. Chtějí s námi spolupracovat, kvůli našemu jménu. My tím jak nejsme jen brněnská organizace a musíme vše řešit s Prahou, tak to někdy není lehké. Na některé akce se třeba chceme zapojit, ale musíme hodně zvažovat, co podpoříme. Někdy se tedy rozcházíme v tom, že sdílíme stejnou vizi, ale rozcházíme se v podmínkách či jiných zdůvodnění. Teď třeba řešíme akci, na které se řeší zbraně a vzhledem k tomu, že chceme některým situacím předejít, tak bychom chtěli také tuto aktivitu podpořit, ale zvažujeme, zda se připojit za Amnesty. Máme dobré dobrovolníky a s ničím jsme se nesečkali. Dodržují mantinely. Věříme si navzájem. Nevím, jak bychom reagovali, kdyby se stal nějaký problém. Doufám, že se nám nic nestane.

**Proč si myslíte, že je nutné mít sepsaná etická pravidla chování ve formě etického kodexu? (nebo se jedná o pravidla, kterými bychom se měli řídit i v běžném procesu?)**

**Co považujete za těžké při vaší práci?**

Nejtěžší je při naší práci pohled veřejnosti na nás. Je těžké se s tím někdy srovnat. Protože v dnešní době a v situaci, v které se svět a Česko nachází, kdy je společnost polarizovaná a rozdělená na dva tábory „Zemanovců“ a „Sluníčkářů“. Nemyslím to nijak špatně, nazývám to tak, aby specifikoval, o kom mluvím. S tím, že ta jedna strana má větší převahu, tak je to těžké. Oni nás berou jako ty sluníčkáře a mají pocit, že my ty problémy na tomto světě spouštíme. Krademe peníze. Vadí jim, že bojujeme třeba za uprchlíky. Mají pocit, že místo abychom pracovali, tak stojíme na stánku atd. Setkáváme se často i s různými hysterickými výlevy lidí. Koukají se na nás někdy jako na zhulený sluníčkáře, kteří chtějí spasit svět. Vnímají to jako opačně, že škodíme lidem, místo toho abychom společnosti pomohali. Vidím však problém v té polarizaci společnosti. Ten obraz je zkrácený těmito lidmi. Když třeba bojujeme za uprchlíky, tak je to složité, protože všichni víme, jaký je v republice názor na uprchlíky. Přestože tady žádní nejsou.

Je to přímá práce s lidmi a musíme se na to vždycky připravit. Lidé se také i bojí některé věci podepsat a bude jejich podpis zneužitý. Je to tedy dané všechno pohledem na současný svět, který ovlivňuje pohled i na neziskové organizace. Mám pocit, že jméno Amnesty po revoluci bylo lepší, než je teď. Také je mnoho různých organizací, než bylo dříve. Lidé oslavovali demokracii a byli nakloněni. Každému z nás už se stalo, že byl velice překvapený z reakce lidí a na některé věci se ani nejde připravit. Musíme se s tím srovnat.

Bylo to jiné před 30-40 lety třeba Amnesty bojovala za Václava Havla a lidé ji podporovali. Nebyla taková velká informovanost a lidé byli odkázáni např. na informace od takových organizací. Nebyl internet a lidé věřili Amnesty. Svět byl jasně daný. Na západě byla demokracie a na východě byl komunismus, který byl špatný. Dnešní svět je polarizovaná

uprostřed celé společnosti. Nemáme už ani v tomto směru východ ani západ. Máme polarizovanou společnost de facto v rámci celé západní Evropy. Vidíme to v Americe, vidíme to v ČR a v dalších státech hlavně západní Evropy, v Británii atd. Polarizace, nebo to rozdělení světa se přesunulo do vnitřní struktury části, která byla dříve demokratická, a proto je i ten pohled lidí takový. V komunistických zemích lidé Amnesty neznali a tak na ně ho neměli ani názor a lidé ze západních zemí názor měli a ten byl dobrý, ale zase měli jednoho společného nepřítele a tím byl komunismus.

Toto je hodně těžké. Připravit se na to. Člověk si nějak musí zvyknout. Akceptovat to. Je to fakt těžké, protože člověk má nějakou energii a těší se na tu akci a pak je to velká demotivace, když se něco takové stane. Setkáváme se s tím často. Na druhou stranu je to už teď lepší, než to bylo. Víc s tím počítáme a rovnou se připravujeme na to, že se stane něco hnusného. Jsme třeba připraveni na to, že nám lidi něco zničí, poškodí atd. a tak jsme třeba na den Tibetu měli ještě jednu mandalu, na kterou lidé psali. Víc se snažíme a jsme připraveni, že se může něco takového stát a nejsme hlavně už tolik vystrašení. Počítáme s tím. Musíme se těmto haterům (z angl. hater-nenávistník) postavit. Akce vymýšlíme tak, aby se stalo co nejméně nepříjemných věcí. Další věc, kterou jsme se naučili, bylo rozeznat lidi od těch, kterým má smysl argumentovat, od těch, kterým stačí jen pokyvovat hlavou a počkat až odejde. Protože nemá smysl s ním vést dialog, i kdyby mu člověk dal ty nejlepší argumenty na světě. Ale zase je pěkný, že nás lidé podpoří a řeknou něco hezkého, to pěkně zahřeje u srdce. Je to různé, s kým se člověk potká. Je to zajímavé, jací jsou lidé ve společnosti.

Když jsem šla do Amnesty, tak jsem taky žila ve své bublině, byla jsem obklopená intelektuálama a lidma se stejným názorem a najednou to bylo jiné. Stát na ulici a být v kontaktu s těma lidma, tak jsem si začala uvědomovat, jací jsou lidé odlišní ve společnosti. Dřív jsem si myslela, že je jsme v demokratické společnosti a je jenom pár haterů, tak to teď vidím tak, že těch, co nás brání lidská práva je jen pár a jsou v menšině. Strašně se mi změnil pohled na veřejnost. Ani ne na to, kolik je haterů jako na to, jak obrovská je ta mlčící většina.

Dříve ty dvě skupiny, o kterých jsem mluvil, spolu dokázaly ještě komunikovat a vycházet spolu, docházelo k dialogu. Dnešní společnost však už ani nechce dialog, dialog není možný, nechtějí spolu vycházet. Ta zeď je tam fakt velká. Je to třeba vidět i v Británii nebo Americe po zvolení Trampa, kdy spolu rodiny třeba vůbec nemluví. Názorová rozdílnost je tak velká a různorodá, že je tam fakt zeď. Není to propletený. To je problém současného světa. A to je pak vidět i na takových věcech jako je naše organizace, na pohled na ní. A není to jen ta naše organizace. Člověk se snaží bojovat za demokracii, lidská práva, za svobodu.

### **Jak často se setkáváte s etickými dilematy a kdo vám je pomáhá řešit?**

Třeba nám Praha nechává volnost a jde o to, že na nás dohlíží, že je všechno v pohodě. My ale víme, kde máme hranice. Praha nám ale samozřejmě pomáhá, když je zapotřebí. Nikdo

za nás rozhodovat nemusí. Když jsme s nimi něco řešili, tak víme, že my máme kompetence a oni nám nic nenařizují, ale pomáhají.

**Myslíte si, že dobrovolníci dostatečně reflektují etický kodex?**

**Při porovnání vaší zkušenosti/praxe a etického kodexu, měl by etický kodex obsahovat další formulace, nebo naopak, některé jsou příliš formální, nefunkční či zbytečné?**

**Pedagogické aktivity NO a etika:**

**Rozvíjí vaše organizace vzdělávací aktivity, a jaké?**

Amnesty má mimo aktivismu ještě lektorství. To funguje na středních školách, což je super, protože studenti se dají nejlíp ovlivnit. A je hrozné, že v dnešní době, která je multikulturní se plno mladých lidí nesečkala třeba s Romem. Osobně si s ním třeba pokecat.

Princip téhle části je prevence diskriminace, rasismu a xenofobie. Máme to na stránkách (<https://www.amnesty.cz/zive-knihovny>). Je to vlastně tak, že jim ukážeme někoho odlišného, ale vlastně úplně stejného. Je to na princip živých knihoven. Kdy se udělá „knihá“ a člověk si může půjčit živou knihu, což je člověk. Třeba Rom, vozíčkář, vegan nebo člověk, co cestuje zvláštním způsobem nebo bezdomovec. Člověk má pak možnost v malém kroužku, třeba pěti lidech si s ním popovídat. I ti lidi, kteří přednáší, jsou pak rádi. Jsou to vesměs otevření lidé a chtějí ostatní seznámit se svým problémem a předejít dalšímu problému. Jsou tam třeba i vyléčení alkoholici, nebo bezdomovec, který je závislý na alkoholu. Lidé, kteří se vrací do společnosti. Amnesty tímto lidem podpoří i k návratu do společnosti z jejich okraje tím, že je ostatní třeba akceptují a oni se „zařadí“ a třeba zase najdou smysl života a třeba si najdou práci. Pomáhá to i samotným knížkám, nejenom studentům. Vždycky jsou na to pozitivní ohlasy, což je super. Nejvíce to využívají školy. Pak máme i veřejné akce, ale těch nebývá moc. Je to spíš v rámci nějaké speciální akce. Vlastně každý, kdo by prošel proškolením Amnesty by si mohl půjčit živou knihovnu, musel by projít i oficiální tréninkem, který je přísnější než v aktivismu. Je tam více pravidel. Je to dotované z dotací. Protože Amnesty tímto nahrazují výuku. Knížky ale nejsou hadry, jsou to lidi, takže je to vždy o domluvě a „zapůjčení“. Každý chce, aby se na něj nahlíželo jako na člověka a ne na věc. Funguje to ve větších městech. Zatím v Praze a v Brně. Na dojíždění už je to potom náročnější, kdyby jezdili mimo tyto města. Je to pak náročnější logisticky i časově. Většinou se dělá už větší akce a je naráz 5 knih, zhruba po dvaceti minutách a mezi každou je pauza. Takže to trvá 2 až 3 hodiny a tak není tak jednoduché to zorganizovat. Je to ale hrozná škoda. Praha by se nad tím mohla zamyslet a mít třeba putovní živou knihovnu. Kdyby se našla nějaká skupinka, která by chtěla cestovat...

**Jaká je podle vás role etiky ve vzdělávací činnosti?**



Vzdělávání je jedna z nejdůležitějších věcí. Člověk tím ovlivňuje mladé a zanechává na nich „stopu“. Mladí jsou hodně tvární a dá se s nimi ještě dobře pracovat. Často mladí skáču s názorami jednou tak a pak tak, podle toho, co zrovna vidí a slyší.

Etika je proto jedna z nejdůležitějších. Člověk jí musí dodržovat a musí ty mladé naučit etice. Právě protože jsou tito lidé mladí a jejich názory se vyvíjí a jsou velmi proměnlivé.

## **Rozhovor č. 6**      Liga lidských práv

---

### **Jaká je role vaší neziskové organizace? Jaké má zaměření a jaké projekty rozvíjí? (hum., ekol., soc., právní – ovlivňuje to, s čím se setkávají)**

My se snažíme o systémové změny v české společnosti. To znamená, že se nesnažíme pomáhat jen jednotlivcům. Snažíme se pomáhat tam, kde je šance, že někomu pomůžeme a dojde k nějaké velké věci. Máme několik témat a v každém to tématu používáme různé nástroje. Ideálně je, že se snažíme, aby nedocházelo k porušování lidských práv, a ideální je, když k něčemu takovému vůbec nedojde, takže nějaká prevence. Jeden z těch nástrojů je vzdělání a osvěta, snažíme se, aby lidé zvali svá práva, aby rodiče znali svá práva, aby věděli, co si k nim lékař, učitel nebo policajt může dovolit. A taky aby policisté, lékaři a učitelé věděli, co ještě můžou a co už nemůžou.

### **Jaké máte programy nebo projekty zaměřené výchovně vzdělávacím směrem?**

Děláme přednášky a školení pro veřejnost. To je ta osvěta. Snažíme se, aby k něčemu nedošlo. A když už dojde a my zjistíme, že je nějaká systémová věc, zákon nebo praxe porušuje lidská práva, tak se to pokusíme změnit. Nejjednodušší je, když se ten předpis nebo praxi změnit po dobrém, to znamená oslovit instituci, léčebnu, poslance a říct: „tento zákon, předpis je v rozporu s článkem 3 úmluvy o lidských právech nebo o právech dítěte“ a my si myslíme, že by to mělo být takto. Snažíme se změny po dobrém, to znamená říct „toto je špatně, a my si myslíme, že by to mělo být takto...“. Často používáme podpůrné argumenty typu: „neříkáme to jen my, říká to i výbor OSN pro práva dětí“, který často ČR kritizuje, že legislativa nebo praxe některých institucí není úplně OK. Takže jsme třeba členové různých rad vlády pro lidská práva, různých výborů, kde působíme, apelujeme, navrhujeme, někdy předkládáme přímo paragrafové znění zákonů a chceme, aby to někdo předložil. Například poslanecký nebo sněmovní návrh, aby se to přímo uvedlo do praxe. Častokrát ale narážíme na to, že jsou naše témata natolik kontroverzní... Prostě skoro ve všem, co děláme, zastupujeme názor, který sdílí menšina ve veřejnosti. Politici a poslanci obecně jdou proti názoru veřejnosti, protože to je stojí politické body. Takže v momentě, kdy řekneme „takhle je to špatně a mělo by to být takto“, a není pro to politická vůle, tak nám nezbyvá nic jiného než to napadnout u soudu. A tomu se říká strategická motivace? Že si vybereme strategický případ, ten prosoudíme, ideálně když nám to zamítnou soudy nižší instance a my to musíme dát k vyššímu soudu a ten výrok má pak vyšší váhu a ty

další soudy se tím musí řídit. V takovém případě pomůžeme nejen tomu konkrétnímu člověku, kterého zastupujeme, ale docílíme toho, že máme ten papír a můžeme jít za těma poslancem a říct: „Dobrý den. Já jsem tady byl před 5 rokama a vy jste nás poslal někam a teď už to říká výslovně soud, takže co bude?“

### **Téma etický kodex:**

**Má vaše organizace etický kodex?** NE: Měl by být? /ANO: struktura, nejdůležitější body

Speciálně naše organizace nemá.

### **Co si myslíte, že by mělo být v etickém kodexu neziskových organizací?**

O etickém kodexu uvažuji v kontextu k veřejnosti. To jsou podporovatelé a dárci. Takže uvažuji o etickém kodexu fundraisingu, abychom byli srozumitelní a pravdiví vůči veřejnosti, v tom, co děláme. Zvlášť, když po nich chceme peníze, takže abychom pravdivě referovali o tom, co děláme a pravdivě referovali dárcům, kam jdou jejich peníze a na co. V tomto jsme členové koalice za snadné dárcovství (viz. <http://www.snadnedarcovstvi.cz/o-koalici/eticky-kodex/>). To je velká koalice a jsou tam velké neziskovky typu Amnesty International, Člověk v tísni, Greenpeace, Charita a jsou tam i malé, typu Liga. Je to opravdu velká koalice a ta má nějaký etický kodex v minimalistické verzi a z toho my vycházíme. Proto už nemáme vlastní nastavbu, protože dodržujeme ten etický kodex koalice za snadné dárcovství. Ve zkratce je tam, že by se organizace měla navenek propagovat reálně. Vycházíme z toho.

Měli by tam být pravidla transparentnosti. Aby šlo vidět, co to je za neziskovku, kdo ji zřídil, kdo jí vede, jak je zřízena, jak je financována, kdo rozhoduje a nějaké výsledky práce, výstupy, pravidla komunikace s podporovateli – to je tak asi nejdůležitější.

### **Je dostatečný? Nebo jsou některé věci, které chybí (nepostihuje danou oblast, chování)?**

Nad rámec toho (pozn. etického kodexu koalice) máme nepsaný etický kodex v naší organizaci, který jsem inicioval. 3-4 roky zpátky se u nás hovořilo o tom, že existují certifikáty věrohodné neziskovky a už se to rozjelo. Myslím, že se to jmenuje Značka kvality a provozuje to AVPO (Asociace veřejně prospěšných organizací – viz. <https://www.avpo.cz>). Spočívá to v tom, že se podívají do zahraničí, jak to funguje jinde a vytvoří na to českou značku, což je nějaký standard a ten nabídnou, ale je to pro ně byznys, takže to nabízí za peníze a za ty to ověří, otestují tě a pokud standard splníš, tak ti dají značku a ty pak můžeš při komunikaci s firmama a veřejnosti říct, já mám tuhle značku a my jsme evidovaná neziskovka. Já jsem si dal tu práci a našel etické kodexy, které fungují v Německu a ve Španělsku, z kterých právě AVPO vycházela a z toho jsem si vyzobal to nejdůležitější pro nás a to se snažím u nás v Lize zavádět. Je to hodně nad rámec toho etického kodexu koalice, která vůbec neřeší tu prezentaci organizace. Ta spíš řeší přístup k těm dárcům. Tím, že je to fundraisingová koalice, tak spíš řeší to, jak vypadá navenek, aby vše pravdivě referovala

a byli transparentní. Ale ty standardy transparentnosti a věrohodnosti neziskovek ze Španělska a Německa, tak ty jdou mnohem dál. Nejenom ve vztahu k dárcům, ale i k veřejnosti jako takové nebo politické struktury. Standardy ze zahraničí jsou mnohem přísnější. To je ale na dlouhou diskuzi. Ale zpátky k tomu nepsanému kodexu. Ten je hlavně pro PR a fundraisery. To jsou ti, co vystupují na veřejnosti a vytváří ten trend značky. Myslím, že Liga má v tomto dobrou značku, dlouhodobou. A špatným PR a špatným vztahem k veřejnosti by mohla o tuhle značku přijít. Takže hlavně v těchto oblastech by se měl ten etický kodex dodržovat. Nelhat při komunikaci s dárci, s veřejností. Působit věrohodně a být takoví. Zveřejňovat zprávy, uzávěrky, mít audity účetních uzávěrek. Pokud se na nás někdo obrátí a chce nějaké informace, tak mu je poskytnout. Být otevření a transparentní. Nemáme potřebu to sepsat. Je nás málo. Jsme tam 2 až 3, kteří tuto oblast řeší. Když třeba přijde fundraiser, že chce oslovit nějakou firmu, aby nám dala peníze, tak si to probereme a pokud si nejsme jisti a nevíme, tak svoláme celo organizační setkání. Probereme podklady a vyvoláme diskuzi. Jsme svobodná firma a u nás není hierarchické řízení. Já třeba jsem leader, ale nejsem ředitel, jsem spíš pečovatel, aby vše dobře fungovalo a aby se ostatním pracovalo dobře. Nemám pod sebou žádné podřízené. A ani nemáme nijak nastavené, co můžu dělat já a co už ne. Děláme věci intuitivně. U nás, když něco můžu něco rozhodnout sám, tak to udělám. Ale zase mám-li v jakékoli fázi své práce pocit, že to má dopad na někoho jiného, tak to řeším s tím člověkem nebo to řešíme celo organizačně.

Ale věřím, že kodex jednou sepišeme. Je dobré ho mít sepsaný, protože v těchto organizacích je velká fluktuace zaměstnanců. Když je nepsaný a je pouze mezi námi a tím, že za rok už tam půlka lidí není a je tam jiná půlka lidí, tak nedochází k úplnému předání. Pak je možné, že se duch vytratí, nebo teda spíš posune s každou osobou, která přijde. Asi ho jednou budeme mít. Ale teď stále není čas ho sepsat. Protože v dobách blahobytu ho nepotřebuješ. Když přijde nějaká nabídka a my si nejsme jisti, tak jí odmítneš. V momentě, kdy nemáš na platy zaměstnanců, tak je těžké se jim podívat do očí a říct: „Momentálně tě nemůžu zafinancovat. Nepodílíš se na žádném projektu. Ale je tady nabídka jedné firmy, která by to chtěla zaplatit, ale já s tím mám problém, protože ta firma kdysi dávno spolupracovala s někým, s kým my nesouhlasíme.“ To se pak hodně těžko říká. „A na základě nějakých etických standardů a norem to odmítneme a ty kvůli tomu přijdeš o práci.“ Hlavně v těch dobách finančních krizí je dobré ten etický kodex mít. Protože když ho nemá, tak hrozí, že se stane člověk obětí životních nutností – že by vzal peníze i tam, kde by je jinak jindy nevzal. Není nezávislý a nerozhoduje se svobodně.

Můžeme třeba mít, pokud budeme mít ekologickou organizaci, ve svém etickém kodexu třeba, že nebudeme spolupracovat s firmami, které vykáčí bezdůvodně lesy, netřídí odpad atd. a budu tam mít taxativní výčet firem třeba H... , A... Ale pak zase hrozí to, že přijde ten fundraiser, který se podívá do výčtu v etickém kodexu a uvidí, že tam tu firmu napsanou nemá a mohl by být problém. To prostě nestačí. Stejně se musí s každou další firmou udělat analýza, podívat se do výročních zpráv a jinam, jestli třeba taky nebyla firma již za něco souzena, jestli nemá třeba v Bangladéši fabriku, kde pracují děti.

Etický kodex by měl tedy stanovovat, na čem záleží. Záleží nám, jako organizaci, že ta firma není ekologická? Nám asi ne. Mě jako člověku jo. Mě na tom záleží, ale lidskoprávní neziskovce by mělo záležet na tom, zda neporušují lidská práva. Jestli ta firma nezaměstnává děti, jestli se chová vstřícně k cizincům, jestli tam mají stejné zastoupení žen atd. Ale určitě bych neřešil to, že je firma popotahovaná za to, že neplatí odvo-  
dy...

### **Podílel jste se na tvorbě etického kodexu?**

Zatím mám nějaké poznámky, mám sepsané důležité body a mám to hlavě. Ale ještě jsem neudělal ten finální krok, že bych něco sepsal, představil a my jsme si to všichni odsouhlasili.

Momentálně žádný etický kodex nemáme. Máme podklady, máme to v plánu a řešíme to. Zabýváme se fundraisingem a PR. Nemáme striktně stanovená pravidla, spíš to máme jako nesepsaná, a hodně o tom debatujeme v našem aktuálním složení. Je totiž otázkou, jestli v tom složení, v jakém teď Liga je, by bylo souzněné se složením, které bylo před dvěma roky. My tedy neustále věci zpochybňujeme a neustále se o nich bavíme (smích).

### **Jsou specifická témata etického kodexu týkající se organizace a témata týkající se dobrovolníků?**

Máme pravidla pro práci s dobrovolníky. Ty jsou sepsané, ale jsou interní. Když se někdo přihlásí jako dobrovolník, tak máme koordinátorku, která se s ním sejde a sepíše dobrovolnickou smlouvu a předá ho někomu, kdo s ním pak spolupracujeme. My mu pak předáváme zpětnou vazbu. Máme tedy nějaké know how na práci s dobrovolníkama.

**Má váš etický kodex nějakou strukturu, mohl byste ji popsat?** Např. část věnovaná zaměstnancům, zaměstnavatelům, kolegům, pracovníkům, dobrovolníkům, klientům, dárcům (donátorům), ke své odbornosti apod.

Máme vize a mise prezentované na webu (viz. <http://llp.cz/o-nas/nase-hodnoty/>). A stanovy samozřejmě (viz. <http://llp.cz/o-nas/kdo-jsme/>).

**Máte uvedeny a charakterizovány základní, klíčové hodnoty vaší organizace?** (např. odpovědnost, týmovost, transparentnost...)?

Naše hodnoty jsou: nezávislost, pomoc, odbornost, vytrvalost, nestrannost, výsledky, efektivita, transparentnost, odvaha, svoboda, spravedlnost, spolupráce.

**Máte uvedeny i základní etické zásady - jako např. "Pracovník dbá na dodržování lidských práv u skupin i jednotlivců, tak jak jsou vyjádřeny v Listině základních lidských práv"**

## **Jaká je závaznost vašeho etického kodexu?**

### **Etika v praxi NO:**

**Byl jste s etickým kodexem seznámen a proškolen?**

**Uplatňujete jej ve své činnosti a jak? Řídíte se jím? V jakých vašich činnostech nebo postupech je třeba dbát na etické aspekty?**

**Setkal jste se s nějakým etickým problémem během vaší činnosti? S jakým? Jednalo se o konflikt zájmů, lidský přístup apod.?**

Asi v oblasti fundrisingu. Děláme nějaké aktivity pro firmy. Děláme pro ně turnaj fotbalový. Je to takový teambuilding. Oni si zahrají fotbal, dozví se něco o Lize a my získáme nějaké prostředky. Není to, že dejte nám peníze za nic. Protože... Není to mecenášství, je to trochu prodej teambuildingu. Je tam ten benefiční rozměr, že ještě pomůžeme dobré věci.

A pak řešíme problémy, když přijde fundraiser, že by chtěl oslovit nějakou firmu, tak jsme kolikrát řešili, že nechceme být spojeni například s nějakou společností. Jedná se třeba o zdravotnické firmy, které vyrábějí farmaceutika. Řešíme to diskuzí. A už se nám stalo, že jsme nabídku nepřijaly. Ale nebylo tak, že bychom je odmítli. Bylo to tak, že byl vypsán grant a my jsme řešili, zda se do výběrového řízení přihlásíme se nebo ne.

Také se nám stalo, že nás oslovila asociace neziskovek, zda se nezapojíme do koalice neziskovek a my jsme řekli, že ne. Bylo to z důvodu ochrany našeho brandu. Nebylo to ani tak z důvodu etiky, jako spíš z důvodu zachování nějaké integrity.

My se snažíme vyjadřovat k tématům, které se nás dotýkají, k našim tématům a v kterých jsme odborníci, a kde můžeme říct: „toto a toto je špatně“ a současně jsme na to tak fundování, že dokážeme říct, že by to mělo být tak a tak. Nejenom, že řekneme, že A je špatně, ale že B je lepší nebo i C. A když něco není naše téma a my nevíme, jak tu stávající věc vylepšit nebo nahradit, a nemáme čas se stát experty v tom tématu, a nemáme týdny a týdny to prostudovat a najít, kde se stala chyba, tak my se do takové věci k někomu třeba nepřipojíme. Třeba nás zvou různý novináři, nebo nám zavolají z televize, že děláme třeba téma policie. My sice děláme téma policie, ale jiné, než tam chcete třeba vy, nebyli bychom rovnocenní partneři do diskuze, tak to odmítáme. Než někam jít a pak říct, že to a to není naše téma. Snažíme se tedy nebrat výzvy, které jsou napůl to, co děláme a napůl zase ne. A proto je důležité mít vizi a misi a hlídat si témata, které jsou s nimi plně spojené, aby se ta naše činnost nerozdrobila, aby se člověk za 3 roky nedostal úplně někam jinam...

Naším nejlepším cílem je to, abychom mohli zaniknout, aby ten problém, pro který jsme vznikli už neexistoval. Abychom mohli spokojeně říct: „práce je udělána, jdeme dělat něco jiného.“ Samozřejmě to funguje tak, že když neziskovka vyřeší problém, tak si najde jiný. Když ale neziskovka nemá vizi a vyjasněný cíl a narazí na problém, a řeknou si: „aha,

špatně se nám to fundraisuje od lidí, ani stát to nepodporuje, ani nadace ani firmy na to neslyší, tak to přestaneme dělat a jdeme dělat něco jiného, na co peníze jsou, ale tím nenaplní tu systémovou změnu, o kterou nám hlavně jde.

**Proč si myslíte, že je nutné mít sepsaná etická pravidla chování ve formě etického kodexu? (nebo se jedná o pravidla, kterými bychom se měli řídit i v běžném procesu?)**

**Co považujete za těžké při vaší práci?**

Snažíme se měnit myšlení, narážíme na předsudky. Věnujeme se tématům, na které má většina populace jiný názor.

**Jak často se setkáváte s etickými dilematy a kdo vám je pomáhá řešit?**

**Myslíte si, že dobrovolníci dostatečně reflektují etický kodex?**

**Při porovnání vaší zkušenosti/praxe a etického kodexu, měl by etický kodex obsahovat další formulace, nebo naopak, některé jsou příliš formální, nefunkční či zbytečné?**

**Pedagogické aktivity NO a etika:**

**Rozvíjí vaše organizace vzdělávací aktivity, a jaké?**

Vytvořili jsme s.r.o. (LLP Vision, s. r. o.) a máme webové stránky, kde nabízíme vzdělávání a školení pro ospoďáky, pro pracovníky v sociálních službách

(viz. <http://www.llpvision.cz/cs/>).

**Jaká je podle vás role etiky ve vzdělávací činnosti?**

# **PŘÍLOHA P VI: ETICKÉ KODEX VEŘEJNĚ PŘÍSTUPNÉ NEZISKOVÝCH ORGANIZACÍ, KTERÉ POSKYTLY ROZHOVOR**

**Etický kodex Diecézní charity Brno**

**Kodex Charity Česká republika**

## **Preambule**

1 Tento kodex je určen v první řadě všem dobrovolným i placeným pracovníkům Charity ČR (dále jen Charita), kteří jsou jakýmkoliv způsobem zapojeni do její činnosti. Jim chce Kodex umožnit a usnadnit identifikaci s posláním Charity, jejími zásadami a hodnotami, a zároveň poskytnout základní kritéria, podle kterých se mají orientovat při své práci.

2 Kodex poskytuje uživatelům charitních služeb informaci o zásadních vlastnostech a povaze těchto služeb a umožňuje jim tak kontrolu nad kvalitou služeb.

3 Kodex zprostředkovává obraz Charity, jako instituce katolické církve, celé společnosti.

4 Kodex Charity představuje ideál účasti každého jednotlivce na jejím díle a ideál její činnosti jako instituce.

## **1 Poslání a cíle Charity, základní zásady a hodnoty, kterými se charitní služba řídí**

### ***Poslání a cíle Charity***

1.1 Poslání Charity pramení z pověření katolické církve šířit ve světě dobro, spravedlnost a naději. V tomto svém úkolu následuje příkladu Ježíše Krista, který během svého života sloužil mnoha lidem v nouzi, pomáhal druhým, aby měli život v plnosti, a svým učedníkům uložil přikázání lásky k Bohu a bližnímu jako nejvyšší přikázání.

1.2 V souladu s pověřením katolické církve chce Charita být viditelným znamením Boží lásky (caritas) ke světu a člověku, zejména k chudým, slabým, trpícím a jakkoliv jinak ohroženým lidem v naší zemi i v zahraničí, ve smyslu evangelia (srov. Mt 25, 40).

1.3 Česká biskupská konference a diecézní biskupové na svém území zřizují Charitu jako důležitý nástroj charitativní služby katolické církve.

1.4 Své poslání uskutečňuje Charita zejména prostřednictvím materiální, sociální, humanitární, rozvojové, psychické a duchovní pomoci potřebným lidem a rovněž prostřednictvím úsilí o spravedlivější podmínky ve společnosti<sup>5</sup>.

1.5 Nejvlastnějším cílem charitních služeb je ochrana člověka v jeho důstojnosti od početí až po přirozenou smrt. Tam, kde se člověk ocitá v různorodých situacích ohrožení

nebo nouze, jsou pracovníci Charity zavázáni poskytovat mu účinnou pomoc a zároveň podněcovat jeho samostatnost a schopnosti svépomoci.

1.6 Charita respektuje, že původním místem uplatňování „caritas“ je přirozené sociální prostředí farních společenství. Charita nenahrazuje osobní a nepřenositelnou odpovědnost každého křesťana za sebe samotného a za službu bližním, ale svou činností ji podporuje a doplňuje tam, kde síly a schopnosti jednotlivců nebo místních farních společenství nestačí nebo tam, kde je potřeba zajistit odborný charakter služby.

1.7 Charitní služba je založena na respektování, ochraně a rozvíjení přirozených práv každého člověka a na křesťanském pojetí etických hodnot, zakotvených v Písmu svatém a v dokumentech sociálního učení katolické církve.

1.8 Charitní služba je poskytována 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. Charitní služba v zahraničí je vykonávána s respektem vůči domácím kulturám a náboženským vyznáním.

## **Zásady**

Mezi níže uvedenými zásadami a hodnotami Charity existuje vztah. Obojí poskytují Charitě etické a strategické východisko její práce. I když je není možné oddělovat, je vhodné je odlišit. Zásady jsou prvním a zásadním měřítkem hodnocení společenských jevů i charitních služeb. Jejich praktické uplatňování je předpokladem naplňování hodnot Charity. Pramení z evangelijního poselství a sociálního učení katolické církve:

1.9 důstojnost lidské osoby

1.10 společné dobro

1.11 solidarita

1.12 subsidiarita

1.13 kvalita

## **Hodnoty**

1.14 pravda

1.15 svoboda

1.16 spravedlnost



1.17 láska

## **2 Specifický charakter charitní služby**

2.1 Svým osobním přístupem vtiskují pracovníci Charity běžným pracovním postupům charakter služby lásky k bližním. Toho mohou dosáhnout tím, že:

- a) respektují poslání Charity a usilují o jeho naplňování,
- b) usilují o takový vztah ke své práci, aby byla zároveň zaměstnáním i realizací jejich osobního poslání.

2.2 Charita vytváří prostor pro všechny lidi dobré vůle, kteří

- a) splňují odborné požadavky,
- b) chtějí sloužit potřebným v duchu tohoto Kodexu.

## **3 Odborné a osobnostní kvality pracovníků Charity**

Pracovníci Charity se snaží, na základě poznatků sociální práce, humanitární a rozvojové pomoci, psychologie, pedagogiky, teologie, medicíny, ošetrovatelství a dalších, o dosažení maximální možné kvality charitní služby. K naplnění tohoto cíle vedou tyto předpoklady:

- a) profesní odbornost,
- b) lidskost (ve smyslu laskavého přístupu a pozornosti věnované druhému),
- c) odpovědnost,
- d) poctivost,
- e) dobré vztahy na pracovišti,
- f) vlastní aktivita a tvořivý přístup.

## **4 Práva a povinnosti, závazky a omezení charitních pracovníků**

### **4.1 Práva**

Charitní pracovníci mají právo na

- a) uznání poctivé práce ze strany svých nadřízených a zástupců církve, b) důstojné pracovní podmínky,

c) maximální možnou péči a podporu ze strany zaměstnavatele, d) odborné vzdělávání v souladu se zásadou kvality Kodexu,

e) duchovní pomoc a podporu církve.

#### 4.2 Povinnosti

Charitní pracovníci

a) dodržují zákony,

b) dodržují interní směrnice a pracovní postupy, c) respektují svědomí své i druhých.

#### 4.3 Závazky

Charitní pracovníci se trvale snaží

a) odpovědně a svědomitě plnit veškeré pracovní povinnosti,

b) o to, aby ve vztahu mezi nimi a jinými organizacemi, poskytujícími podobné služby, nepřevládla rivalita a nekonstruktivní konkurence,

c) dbát o dobrou pověst a dobré jméno Charity.

#### 4.4 Omezení

Charitní pracovníci nesmějí

a) svým jednáním porušovat svobodu, práva a důstojnost druhých lidí, zejména uživatelů charitních služeb a zařízení, svých spolupracovníků a podřízených,

b) být svými soukromými, mimopracovními nebo veřejnými aktivitami v zásadním rozporu se základními křesťanskými zásadami a hodnotami,

c) svým jednáním a skutky ohrozit činnost charitních služeb a zařízení<sup>18</sup>.

### 5 Uvedení Kodexu do praxe

Arcidiecézní a diecézní Charity nesou odpovědnost za to, aby vedoucí charitní pracovníci byli s tímto Kodexem seznamováni a v jeho duchu formováni. S ohledem na ostatní pracovníky leží odpovědnost na managementu místních Charit.

## **Etický kodex Sdružení pěstounských rodin**

### ETICKÝ KODEX

O co se opíráme při naší každodenní práci?

#### 1 Etické principy organizace

1.1 Veškeré aktivity Sdružení pěstounských rodin (dále SPR) vycházejí z hodnot demokracie a lidských práv. Řídí se platným legislativním rámcem České republiky, Všeobecnou deklarací lidských práv Spojených národů, Základní listinou práv a svobod, Úmluvou o právech dítěte a dalších.

1.2 SPR naplňuje své poslání a cíle dle stanov organizace.

1.3 SPR užívá svěřené prostředky i lidské zdroje v souladu s posláním organizace. Pravidelně zveřejňuje výroční zprávu o činnosti a výsledcích hospodaření, uvádí přehled poskytnutých výsledků a darů.

1.4 SPR napomáhá v rámci svých aktivit realizaci a posilování principů občanské společnosti.

#### 2 Etické zásady ve vztahu ke klientovi

2.1 Pracovník respektuje jedinečnost každého člověka bez ohledu na jeho původ, etnickou příslušnost, rasu či barvu pleti, věk, zdravotní stav, sexuální orientaci, ekonomickou situaci, náboženské či politické přesvědčení a bez ohledu na to, jak se podílí na životě celé společnosti.

2.2 Pracovník jedná tak, aby chránil důstojnost a lidská práva klientů. Pomáhá se stejným úsilím bez jakékoliv formy diskriminace všem klientům.

2.3 Pracovník chrání klientovo právo na soukromí a důvěrnost jeho sdělení. Data a informace požaduje s ohledem na potřebnost při zajištění služeb poskytovaných klientovi. Žádnou informaci o klientovi neposkytne bez jeho souhlasu.

2.4 S klienty pracovník zachází s taktem a pochopením a respektuje jejich soukromí a intimitu.

2.5 Pracovník SPR udržuje a rozvíjí své profesionální kompetence, které obsahují i supervizi.

2.6 Pracovník zachovává hranice vlastních kompetencí.

#### 3 Etické zásady ve vztahu k zaměstnancům

3.1 Zaměstnavatel vytváří svým zaměstnancům takové podmínky, které umožní přijmout a uplatňovat závazky vyplývající z tohoto kodexu.

3.2 SPR zohledňuje profesní i lidskou individualitu zaměstnanců a odmítá všechny formy diskriminace uvnitř organizace.

3.3 Zaměstnavatel zajistí všem zaměstnancům SPR možnost dalšího vzdělávání v souladu s nároky jednotlivých pracovních pozic.

#### 4 Etické zásady ve vztahu k zaměstnavateli

4.1 Pracovník odpovědně plní své povinnosti vyplývající ze závazku ke svému zaměstnavateli, podílí se na vytváření dobrých pracovních vztahů v organizaci.

4.2 Pracovník se v maximální míře snaží zabránit jakékoliv činnosti či jednání, jež by poškozovaly dobré jméno SPR. Tato zásada se vztahuje i na záležitosti, které se přímo netýkají výkonu pracovní činnosti zaměstnance.

4.3 Pracovník má právo vyžadovat na zaměstnavateli, aby vytvářel podmínky, které pracovníkům umožní přijmout a uplatňovat závazky vyplývající z tohoto kodexu.

4.4 Pracovník se snaží ovlivňovat pracovní postupy s ohledem na co nejvyšší úroveň služeb.

4.5 Pracovník usiluje o zajištění vysoké odborné úrovně, přičemž poskytuje pouze ty služby, které odpovídají standardům kvality sociálních služeb a individuálním kompetencím jednotlivých pracovníků.

4.6 Ve veřejném vystupování dbá zaměstnanec zájmů SPR. Pokud k tomu není oprávněn i z titulu své funkce, podává jakékoliv informace, které se týkají SPR veřejným sdělovacím prostředkům a veřejnosti prostřednictvím k tomu určených a kompetentních osob, v případě SPR je touto osobou předseda SPR a manažer SPR.

#### 5 Etické zásady kolegiality

5.1 Pracovník respektuje znalosti a zkušenosti svých spolupracovníků a ostatních odborných pracovníků. Spolupracuje s nimi, což přispívá ke zvyšování kvality poskytovaných služeb.

5.2 Respektuje rozdíly v názorech a praktické činnosti kolegů, ostatních odborných a dobrovolných pracovníků. Kritické připomínky k nim vyjadřuje na vhodném místě vhodným způsobem po dohodě s kolektivem.

5.3 Pracovník respektuje právo svých kolegů na soukromí a ochranu osobních údajů.

5.4 Pracovník konstruktivně spolupracuje s kolegy a odborníky, kteří jsou následně v kontaktu se stejnými klienty.

5.5 Pracovník SPR je otevřen týmové spolupráci. Dodržuje v rámci organizace zásady vzájemné důvěry a otevřené komunikace.

5.6 Pracovník spolupracuje s odborníky a pracovníky jiných zařízení, organizací a institucí.

## 6 Etické zásady odbornosti a povolání

6.1 Pracovník dbá na udržení a zvyšování prestiže svého povolání.

6.2 Snaží se o udržení a zvyšování odborné úrovně své práce a uplatňování nových přístupů a metod.

6.3 Pracuje jako člen týmu s právem vyžadovat podporu a poskytovat podporu druhým.

6.4 Pracovník SPR ctí profesní etické kodexy, týkající se jeho specializace.

6.5 Pracovník má ohlašovací povinnost pouze v případech určených zákonem ČR.

## 7 Etické zásady ve vztahu k dárcům

7.1 Pracovníci dbají o řádnou evidenci přijatých darů a poskytnutých příspěvků.

7.2 Pracovníci projevují úctu a vážnost k zakladatelům a dárcům.

7.3 Respektují projevenou vůli a přání dárců, pokud nejsou v rozporu se zákonem nebo se stanovami SPR.

7.4 Informují dárce o skutečnostech, které se vztahují k jeho osobě, jsou-li použity v dokumentech vydávaných SPR.

7.5 Pracovníci dojednávají s dárci, zda a v jaké formě bude uvedena ve výroční zprávě informace o poskytnutém daru.

## 8 Etické zásady spojené se stížnostmi a jejich vyřizováním

8.1 V případě porušení etických zásad (diskriminace, psychické a ekonomické či sexuální zneužívání ze strany pracovníků) nebo v případě, že klient vyhodnotí jednání pracovníka jako neadekvátní, přijímá nadřízený pracovník stížnost.

8.2 Stížnost je projednána ve lhůtě 30 dnů a během lhůty je možné získat další informace o průběhu stížnosti.

8.3 Pracovníci mohou analyzovat stížnost a diskutovat o ní se všemi zainteresovanými stranami, přičemž nesmí být dotčena osobní práva účastníků.

8.4 Stížnost není v žádném případě důvodem k jakékoliv diskriminaci stěžovatele.

8.5 Stížnost je vyřízena písemně s vyrozuměním o přijatých opatřeních.

**NESEHNUTÍ** má *fundraisingového etického kodexu*

<http://nesehnuti.cz/nase-principy/eticky-kodex-fundraisingu-nesehnuti/>

### **Etický kodex fundraisingu NESEHNUTÍ**

Kodex etického fundraisingu stanoví pravidla, kterými se Nezávislé sociálně ekologické hnutí – NESEHNUTÍ a všechny jeho místní skupiny (dále jen NESEHNUTÍ) řídí při získávání a přijímání finančních prostředků a dalších druhů podpory.

NESEHNUTÍ při navazování partnerství s dárci dodržuje tyto zásady a pravidla:

#### **1) Zásady**

Při navazování a prohlubování partnerství jednáme dle těchto zásad:

- vždy a za všech okolností lpíme na naší nezávislosti;
- každé partnerství posuzujeme a vyhodnocujeme individuálně, případ od případu;
- jednáme v souladu se zásadou vzájemného respektu, nezávislosti a dobrého jména;
- vybíráme si takové partnery, kteří šetrně přistupují k životnímu prostředí a respektují ekologické, sociální a etické normy a neporušují lidská práva a práva zvířat;
- výběr partnerů se řídí postupem popsáním ve třetím bodě tohoto kodexu.

#### **2) Pravidla**

Přijímání podpory přitom respektuje několik důležitých pravidel:

- nepřijímáme finanční ani věcné dary od donorů, kteří se významně podílejí na ekologických škodách, na porušování lidských práv, práv zvířat nebo na poškozování jiných veřejných zájmů, a od velkých nadnárodních korporací;
- nepřijímáme finanční ani věcné dary od firemních nadací zřízených společnostmi, které se významně podílejí na ekologických škodách, na porušování lidských práv, práv zvířat nebo na poškozování jiných veřejných zájmů;

- nepřijímáme finanční ani jinou podporu z takových nadačních programů, jež jsou financovány společnostmi, které se významně podílejí na ekologických škodách, na porušování lidských práv, práv zvířat nebo na poškozování jiných veřejných zájmů;
- nepřijímáme finanční podporu od politických stran a hnutí;
- v případě orgánů veřejné správy (vláda, ministerstva, resortní rozpočtové organizace, samospráva krajů a obcí) nepřijímáme podporu v případech, kdy by mohlo takové partnerství omezit možnosti vyjadřování našich názorů nebo by taková vyjádření a aktivity znevěrohodňovalo;
- odmítáme podporu společností, které veřejně kritizujeme nebo jimž bráníme či jsme bránili v uskutečnění obchodních nebo investičních záměrů. Zároveň odmítáme podporu společností, jež jsou přímými konkurenty firem, které kritizujeme;
- dar nesmí mezi NESEHNUTÍm a donorem vytvářet zákaznický vztah nebo navozovat jeho dojem. Nepřijímáme ani dary, které by snižovaly naši nezávislost;
- NESEHNUTÍ zásadně v dárcích nevytváří dojem, že podporou jeho práce končí jejich ekologické závazky nebo závazky v dodržování lidských práv a práv zvířat;
- v případě dárcovství a/nebo sponzorství ze strany komerčních subjektů musí být adekvátně zajištěno, že v rámci poskytování protislužby nedojde ke zneužití dobrého jména NESEHNUTÍ nebo lidskoprávního a environmentálního sektoru jako celku.

### **3) Výběr partnerů**

Při navazování partnerství budeme jednat vždy dle výše uvedených zásad a pravidel.

#### **Konkrétní postup:**

(1) Fundraiser/ka, koordinátor/ka kampaně či jiná osoba odpovědná za konkrétní aktivitu nebo činnost navrhne v konkrétním případě potenciálního dárce, včetně potřebných informací o jeho přístupu k ekologickým, lidskoprávním, etickým a sociálním tématům.

(2) O návrhu poté rozhodne místní skupina, která o potenciální dar usiluje nebo Rada NESEHNUTÍ, pokud by se jednalo o potenciální dar pro sdružení jako celek. V případě místní skupiny probíhá rozhodování na nejbližším pravidelném shromáždění osob s hlasovacím právem nebo v případě potřeby rychlého rozhodnutí prostřednictvím e-mailu či telefonu. V případě NESEHNUTÍ jako celku rozhoduje Rada NESEHNUTÍ prostřednictvím e-mailu, telefonu, na speciálně svolané schůzce nebo na valné hromadě.

(3) Následuje jednání a případná dohoda mezi NESEHNUTÍm a donorem o formě podpory, která bude zpravidla stvrzena písemnou smlouvou.

(4) V případě, že je potenciální/m dárcem/kyní soukromá osoba rozhoduje o navázání partnerství osoba odpovědná za individuální fundraising. V případě pochybností o souladu s tímto Kodexem postupuje podle bodu 3 odstavce 1.

(5) Pokud má osoba s hlasovacím právem, zaměstnanec/kyně nebo dobrovolník/ice pochybnosti o dodržení Kodexu, může navrhnout revizi rozhodnutí místní skupiny. Nové rozhodnutí vydá Rada NESEHNUTÍ do 14 dnů. Cílem postupu je vybrat vhodné partnery pro spolupráci a jednoznačně vymezit pravidla a podmínky výběru a tím vznikající odpovědnost jednotlivých účastníků.

#### 4) Partnerství

Předmětem partnerství je

- konkrétní dárcova podpora NESEHNUTÍ;
- poděkování naší organizace donorovi prostřednictvím reciproční nabídky;
- práva dárce;
- transparentnost partnerství.

**Forma podpory**, kterou dárce/kyně poskytuje NESEHNUTÍ, může být obvykle trojího druhu:

(1) Finanční podpora – například finanční sponzorství, poskytování grantů apod.

(2) Věcná podpora – například výrobky firmy, kancelářské potřeby, nábytek a počítače apod.

(3) Dar ve formě služby – například konzultace, práce, podpora při akcích a jiných činnostech NESEHNUTÍ apod.

**Reciproční nabídka**, kterou NESEHNUTÍ svým partnerům nabízí, je výraz poděkování za podporu naší práce a forma protihodnoty. Může to být například:

- uvedení loga dárce v publikacích a na akcích NESEHNUTÍ;
- uvedení loga a kontaktu dárce na webových stránkách NESEHNUTÍ;
- odborné poradenství v ekologických, sociálních a lidskoprávních tématech, v rámci možností NESEHNUTÍ;
- odborné publikace a další produkty NESEHNUTÍ.

Součástí partnerství jsou **práva dárce**, která našemu partnerovi garantují samozřejmý nárok na:

- informace o práci a poslání organizace a využití získaných prostředků;
- informace, jak NESEHNUTÍ prostředky využívá;



- záruku, že NESEHNUTÍ získané prostředky využije k účelu, ke kterému byly poskytnuty;
- potvrzení, že dar byl přijat;
- ocenění (poděkování);
- vědomí, že s osobními a dalšími údaji dárce se nakládá diskrétně a že jsou spolehlivě zabezpečeny;
- profesionální vztah s lidmi zastupujícími NESEHNUTÍ;
- informace o osobě zastupující žadatele (aby dárce věděl, s kým přímo jedná: statutární zástupce, fundraiser, koordinátor kampaně atd.).

Musí být zajištěna transparentnost partnerství. NESEHNUTÍ poskytne na vyžádání informace o finančním objemu, účelu daru, případně druhu protislužby. V přiměřené formě zveřejňujeme informace o dárcovství a/nebo sponzorství ze strany komerčních subjektů také na internetových stránkách NESEHNUTÍ.

## **5) Schvalování a závaznost Kodexu**

Po vypracování byl Etický kodex fundraisingu předložen osobám s hlasovacím právem a dalším pracovníkům/icím NESEHNUTÍ k připomínkování na Valné hromadě Nezávislého sociálně ekologického hnutí – NESEHNUTÍ. Po schválení osobami s hlasovacím právem se dne 15. června 2006 stal závazným pro Nezávislé sociálně ekologické hnutí – NESEHNUTÍ i pro všechny místní skupiny. Dne 17. prosince 2007 byl novelizován do této podoby.