



Kodex chování Člověka v tísni

Úvod

Jsme nevládní nezisková organizace, která se hlásí k myšlenkám humanismu, svobody, rovnosti a solidarity. Lidskou důstojnost a svobodu považujeme za základní hodnoty. Věříme, že lidé žijící kdekoli na světě mají mít právo rozhodovat o svých životech v souladu se Všeobecnou deklarací lidských práv.

Usilujeme o otevřenou, informovanou a angažovanou společnost, se zodpovědným přístupem k řešení problémů doma i za hranicemi naší země. Chceme aktivně přispívat k tomu, aby kulturní, etnické, rasové a jiné odlišnosti byly vnímány jako zdroj obohacení, nikoli konfliktů.

Jsme součástí občanské společnosti. Hlavní pilíře naší činnosti jsou osobní iniciativa a aktivita stovek našich zaměstnanců a dobrovolníků jak v České republice, tak v desítkách dalších zemí, kde pracujeme. Neobejdeme se bez důvěry a podpory, kterou nám poskytují jednotlivci, firmy, vlády i mezinárodní instituce.

Snažíme se pracovat kvalitně a chovat se eticky, v souladu s nejvyššími standardy. Veškeré formy zneužívání moci jsou v rozporu s našimi základními hodnotami a přesvědčením o právu na lidskou důstojnost. Povinnost dodržovat *Kodex chování Člověka v tísni* (dále jen *Kodex*) se vztahuje na subjekty uvedené v kapitole Rozsah působnosti.

Kodex stanoví jasná pravidla chování, která je třeba dodržovat. *Kodex* se vztahuje na osoby uvedené v kapitole Rozsah působnosti. Chování, které je v rozporu s tímto *Kodexem*, může vést (podle povahy a intenzity porušení) k přijetí disciplinárních opatření včetně ukončení pracovního či jiného poměru či spolupráce. Chápeme, že zákony a kultura v jednotlivých zemích se značně liší, *Kodex* však vychází z mezinárodních právních standardů, všeobecně platných zásad kodexů správného chování a základních lidských práv¹.

Kodex doplňují další související dokumenty, zejména tyto:

- *Protikorupční politika ČvT*
- *Politika ČvT upravující střet zájmů*
- *Politika whistleblowingu ČvT*
- *Směrnice o zpracování osobních údajů*

¹Práva formulovaná ve Všeobecné deklaraci lidských práv, Úmluvě OSN o právech dítěte a Úmluvě OSN o odstranění všech forem diskriminace žen.

Rozsah působnosti

Kodex se v plné šíři vztahuje na všechny pracovníky/ce pracující na plný i částečný úvazek, na dobrovolníky/ce, stážisty/ky, konzultanty/ky či praktikanty/ky a případné další osoby, pokud reprezentují nebo vystupují jménem Člověka v tísní (dále jen „pracovníci/ce“).

Pravidla uvedená v *Kodexu* představují **minimální standardy chování**. Jednotlivá oddělení mohou uplatnit přísnější pravidla, která však musí vždy vycházet z těchto minimálních standardů.

Tímto *Kodexem* lze rovněž zavázat partnerské organizace, pokud nemají vlastní kodex chování či podobný předpis, který zakotvuje všechny klíčové zásady obsažené v *Kodexu*.

Standardy chování

Pracovníci/ce jsou povinni vyhýbat se nepřijatelnému chování a dodržovat níže uvedené standardy:

- **Nejvyšší standard osobního a profesního chování v souladu s přesvědčením, hodnotami, posláním, vizí a vnitřními předpisy organizace**

Všichni pracovníci/ce jsou povinni chovat se v rámci výkonu práce a v situacích, kdy by jejich chování mohlo být dáno do souvislosti s Člověkem v tísní, tak i mimo výkon práce tak, aby jejich jednání podporovalo dobrou pověst organizace.

Všichni pracovníci/ce jsou povinni chovat se s respektem k osobám, se kterými přijdou do styku v souvislosti s výkonem práce pro organizaci, zejména ke svým kolegům, partnerům, resp. jejich pracovníkům, klientům a příjemcům pomoci.

Všechny formy diskriminačního jednání na základě rasy, pohlaví, náboženského vyznání, přesvědčení či názorů, společenského postavení, životního stylu, barvy pleti, národnostního nebo etnického původu, sociálně-ekonomického statusu, věku, znevýhodnění, sexuální orientace či jiných odlišností jsou nepřijatelné.

V rámci všech programů Člověka v tísní musí být podporováno blaho dětí. Je zakázáno jakékoli jednání, které by mohlo dětem způsobit újmu, zejména fyzické či psychické násilí a sexuální vztahy s dětmi.

Pracovníci/ce působící v zahraničí jsou povinni v maximální možné míře dodržovat právní předpisy a kulturní normy platné v zemi působení (pokud tyto kulturní normy nejsou v rozporu s jiným ustanovením tohoto *Kodexu*) a chovat se citlivě s ohledem na místní kulturu.

Člověk v tísní je politicky a nábožensky nestranná a neutrální organizace. Účast pracovníků na politické činnosti nebo propagaci vlastních náboženských hodnot může být v některých zemích působení omezena či zakázána v případech, kdy by mohla negativně ovlivnit cíle práce nebo poškodit vnímání Člověka v tísní jako neutrální organizace, a zároveň takovéto omezení či zákaz není v rozporu s předpisy dané země.

Pracovníci/ce by měli za všech okolností používat vhodné výrazové prostředky, vystupovat a oblékat se způsobem, který odpovídá jejich pozici, dané situaci a prostředí, ve kterém se pohybují, a přispívat přitom k pozitivnímu obrazu organizace a k tomu, aby byla vnímána jako vážená organizace.

Je zakázáno při výkonu práce nebo v době pracovní pohotovosti užívat omamné a psychotropní látky (včetně alkoholu) nebo pod vlivem těchto látek práci vykonávat

- **Zákaz podílet se na nezákonných aktivitách nebo na aktivitách, které by mohly ohrožit činnost či pověst organizace**

Porušování zákonů nebo podpora jakékoliv nezákonné nebo trestné činnosti je nepřijatelná.

Zneužívání nebo využívání dětí či dospělých jakýmkoli způsobem či k jakýmkoli činnostem, které jsou v rozporu se základními lidskými právy, se zakazuje.

Je nutné vyvarovat se jakéhokoliv nevhodného chování či jednání, které by mohlo ohrožit činnost či pověst organizace.

- **Zákaz korupce a politika střetu zájmů**

Jakékoli korupční či podvodné jednání je nepřijatelné.

Takové jednání zahrnuje nabídnutí, poskytnutí, požadování či přijetí finančních či hmotných darů, půjček, odměn, provizí či jakýchkoli dalších výhod od druhé osoby či pro ni a za účelem získání něčeho, co je nepoctivé, nezákonné nebo narušuje vzájemnou důvěru v rámci smluvních vztahů.

Jako korupci definujeme mimo jiné následující nezákonné jednání: podplácení a přijímání úplatků, poskytování a přijímání výhod, klamavé jednání a zpronevěra, dohody omezující pravidla otevřené soutěže a praní peněz. Další podrobnosti jsou popsány v *Protikorupční politice ČvT*.

Ke střetu zájmů dochází v případě, kdy je ohroženo nebo zpochybněno nestranné a profesionální plnění pracovních povinností nebo nezaujaté rozhodování pracovníka/ce je střetem jeho osobních, rodinných, politických, ekonomických či jiných zájmů.

Pracovníci/ce nesmějí využít svého postavení v organizaci k osobnímu zisku či výhodám a jsou povinni se vyhýbat situacím, v nichž by jejich osobní zájmy mohly být v rozporu se zájmy organizace. Základní zásady a příslušné postupy k předcházení podobným situacím jsou popsány v samostatné *Politice ČvT upravující střet zájmů*.

- **Zákaz sexuálního či jiného využívání a zneužívání**

Pracovník/ce nesmí kohokoliv zneužívat fyzicky (zejména používat násilí či sexuální agresí) ani psychicky (zejména šikanovat, zneužívat mocenského postavení, obtěžovat).

Pracovník/ce odmítá chování, které zneužívá zranitelnosti jiných osob v nejširším možném smyslu (sexuální, ekonomické, sociální atd.). Míjí se tím například výměna zboží, služeb či jiných výhod za jednání sexuální povahy, včetně využívání sexuálních služeb při výkonu práce.

Je pravděpodobné, že sexuální vztahy mezi pracovníkem/cí a příjemcem/kyní pomoci budou založeny na zásadně nerovném postavení a mohly by ohrozit důvěryhodnost organizace a její práce. Člověk v tísní je proto považuje za nepřijatelné.

Pro pracovníky/ce nejsou přijatelné jakékoli sexuální vztahy s dětmi. Legální věk pro sexuální styk obvykle stanoví právo každé země. V případech, kdy není právním řádem dané země stanoven minimální legální věk pro sexuální styk, není přijatelný sexuální styk s osobami mladšími 18 let. Jako omluvu nelze použít ani argument, že osoba vypadala starší.

- **Zákaz šikany, obtěžování, diskriminace, zastrasování a zneužívání**

Pracovníci/ce jednají čestně a poctivě. Se všemi lidmi je nutné jednat s důstojností a respektem. Pracovníci/ce se nesmějí nikdy dopouštět ponižování, pokořování či využívání jiné osoby.

Všechny formy fyzického násilí s výjimkou sebeobrany jsou nepřijatelné.

Nepřiměřený, agresivní či hrubý verbální i písemný projev je nepřijatelný.

- **Odpovědnost vůči majetku, prostředkům a informacím organizace**

Pracovníci jsou povinni používat majetek, finanční a další prostředky odpovědně, v zájmu organizace a v souladu s příslušnými směrnici a postupy.

Vybavení organizace není dovoleno používat k nezákonné činnosti, mimo jiné k jakékoli formě obtěžování, zastrasování či ponižování či poznámek s podobným smyslem.

Pracovníci/ce jsou povinni využívat veškeré svěřené prostředky a služby přiměřeným způsobem a zodpovědně. Způsobení škody na majetku organizace je nepřijatelné, je-li způsobeno úmyslně nebo z hrubé nedbalosti.

Soukromé nebo důvěrné údaje související s prací Člověka v tísni není dovoleno sdílet mimo organizaci ústně, písemně, prostřednictvím médií, sociálních sítí nebo jinak, nevyžaduje-li to zákon. Sdílení takových údajů v rámci organizace je možné, avšak jen mezi osobami, které takové údaje potřebují ke své práci.

Nakládání s osobními údaji a jejich ochranu upravuje samostatná *Směrnice o zpracování osobních údajů*. Pracovníci/ce se zavazují nakládat s osobními údaji v souladu s touto směrnicí.

- **Odpovědnost za vlastní zdraví, bezpečnost a zabezpečení osob, které vedete**

Pracovníci jsou povinni dodržovat bezpečnostní předpisy platné v zemi působení a jednat v souladu s vnitřními pravidly jednotlivých oddělení organizace pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Pracovníci jsou povinni chovat se tak, aby nedocházelo k ohrožení zdraví, bezpečí a bezpečnosti jich samých, členů jejich týmů anebo osob, které vedou. Stejný přístup jsou povinni zastávat i vůči partnerským organizacím a příjemcům pomoci.

Povinnost nahlásit a prošetřit každé porušení *Kodexu*

Veškeré případy porušení *Kodexu*, které jsou zjištěny nebo na něž existuje podezření, má každý pracovník povinnost oznámit příslušnému vedoucímu pracovníkovi.

Nepřijatelná jsou pouze falešná obvinění činěná za účelem poškození jiné osoby.

Podrobný postup hlášení porušení je rozpracován v dokumentu *Politika whistleblowingu Čvt*.

Pokud si pracovník/ce přesto nebude jistý/á povahou problému, může požádat o radu svého nadřízeného či se obrátit na vedení sekce nebo přímo na vedení organizace, případně problém oznámit zasláním e-mailu na adresu: report@clovekvtsni.cz

Základní zásady šetření

V reakci na stížnost nebo oznámení probíhá důvěrné, citlivé, důkladné a okamžité šetření. Jeho výsledkem může být buď vyvrácení podezření, nebo přijetí dalších odpovídajících kroků v souladu s tímto dokumentem.

Osoba, na kterou byla podána stížnost, musí dostat příležitost vysvětlit a reagovat na obvinění před přijetím jakýchkoliv disciplinárních kroků.

Obě strany jsou chráněny vůči veškerým formám zastrašování, výhrůžek, odvetných opatření či odplaty v souvislosti s šetřením porušení *Kodexu*. Je-li zjištěno, že pracovník/ce zastrašuje nebo přijímá odvetná opatření vůči stěžovateli/ce nebo osobě, která se podílí na šetření, budou vůči němu přijata disciplinární opatření, která mohou zahrnovat i ukončení pracovního poměru či jiné formy spolupráce.

Veškeré informace související s případem budou drženy v tajnosti a lze je sdělovat pouze osobám, které je potřebují znát.

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

Veškeré obavy týkající se porušení těchto standardů chování vyjádřené pracovníkem/cí, jinou spolupracující osobou nebo příjemcem/kyní musejí být zaznamenány a bezpečně uloženy.

V případě nařčení z trestného činu se dotčeným osobám sděluje, že kromě disciplinárních kroků může být věc nahlášena příslušným orgánům činným v trestním řízení, aby podnikly další šetření.

Reakce na porušení pravidel

V případě závažného porušení *Kodexu* přijme organizace neprodleně příslušná opatření a podpoří oprávněné zájmy dotčených osob. Ve vztahu k osobám porušujícím *Kodex* může jít zejména o opatření vedoucí k ukončení pracovního poměru nebo jiné formy spolupráce.

Vyžaduje-li to povaha a okolnosti případu může organizace zajistit ochranu pracovníka/ce, příjemce/kyně pomoci či jiné osoby příslušnými orgány.

Posuzování a revize

Člověk v tísní každoročně přezkoumává, jak jsou ustanovení *Kodexu* v praxi uplatňována, s cílem reflektovat osvědčené postupy a postřehy z praxe a udržovat *Kodex* aktuální s ohledem na probíhající změny v okolním světě.

V1.2

Praha 31.1. 2019