

## **Etički kodeks Društva za psihološku pomoć**

Svrha ovog kodeksa je pružanje smjernica zaposlenicima, članovima i suradnicima DPP-a u ostvarivanju etičnosti u radu, djelovanju unutar organizacije te u odnosima s vanjskim dionicima.

### **I. Temeljne etičke vrijednosti i načela za koja se zalaže DPP su:**

#### **1. Profesionalnost i odgovornost zaposlenika i suradnika u svim oblicima djelovanja**

U ispunjavanju svih ugovornih i ostalih radnih obaveza zahtijeva se poštivanje najviših profesionalnih standarda što uključuje: poznavanje i pridržavanje etičkih kodeksa pomagačkih struka (psihologija, socijalni rad, psihijatrija i edukacijsko-rehabilitacijske struke), poznavanje zakonske regulative, izbjegavanje financijskog i vlasničkog sukoba interesa, izbjegavanje sukoba interesa pri provedbi projekata i ostalih radnih zadataka.

#### **2. Izbjegavanje diskriminacije zaposlenika, suradnika i korisnika po bilo kojoj osnovi**

#### **3. Zaštita osobnog integriteta zaposlenika, suradnika i korisnika**

Međusobni odnosi članova i zaposlenika, te odnosi prema suradnicima i korisnicima trebaju počivati na uvažavanju, toleranciji i zaštiti osobnog integriteta. Zaposlenici i suradnici su dužni osigurati potrebnu suradnju, ne ometati proces rada, poticati profesionalne odnose i radnu atmosferu i izbjegavati ponašanje koje bi moglo štetiti rezultatima rada i ugledu DPP-a (omalovažavanje i uvrede u slučaju različitosti u mišljenju i stavovima, zlostavljanje i diskriminacija svake vrste).

#### **4. Izbjegavanje sukoba interesa**

Treba izbjegavati svaki sukob interesa iznošenjem na prosudbu okolnosti koje mogu određenog zaposlenika i/ili suradnika dovesti u takav sukob na temelju obiteljskih, prijateljskih i intimnih odnosa, financijskih i vlasničkih interesa i sličnih okolnosti.

Sukob interesa očituje se u neopravdanom pogodovanju određenim osobama i organizacijama čime ih se stavlja u povlašten položaj u odnosu na druge osobe ili organizacije koje raspolažu jednakim ili boljim svojstvima.

#### **5. Izbjegavanje svih oblika korupcije, varanja, namještanja i prisile u provedbi projekata i programa**

*Korupcija* je nuđenje, davanje, primanje ili traženje, izravno ili neizravno, bilo kakve vrijednosti kako bi se utjecalo na neprimjerene postupke partnera, suradnika ili korisnika.

*Prevara (varanje)* je svaki čin ili propust, uključujući i lažno predstavljanje, kojim se svjesno ili nesmotreno, dovodi ili pokušava dovesti u zabludu partnera, suradnika ili korisnika, kako bi se ostvarila financijska ili druga korist ili izbjegla preuzeta obaveza.

*Namještanje* je dogovor između dvije ili više stranaka kojim se postiže neka nedopuštena svrha, uključujući i utjecaj na neprimjerene postupke partnera, suradnika i korisnika.

*Prisila* je ugrožavanje ili oštećivanje, ili prijetnja da će se ugroziti ili nanijeti šteta, izravno ili neizravno, bilo kojoj osobi ili imovini osobe kako bi se utjecalo na neprimjereno djelovanje te

osobe ili stranke.

## **6. Osiguravanje sudjelovanja u radnim tijelima DPP-a**

U skladu sa Statutom upravna tijela DPP-a trebaju omogućiti sudjelovanje svim zainteresiranim članovima i zaposlenicima u radnim tijelima (odbori, povjerenstva, radne grupe) kako bi se osigurala njihova uključenost i odgovornost za rad i život organizacije.

## **7. Transparentnost u organizacijskom upravljanju i provođenju projekata i programa**

Različitim formalnim oblicima komuniciranja pravovremeno i primjereno treba informirati zaposlenike i članove DPP-a o svemu što je važno za djelovanje DPP-a i međusobne odnose, te o radnim i članskim pravima i obavezama. Članovima i zaposlenicima treba omogućiti iskazivanje mišljenja i davanje prijedloga o zajedničkim interesima te djelovanju i razvoju DPP-a.

Transparentnost u provedbi projekata DPP-a u pravilu je dio ugovora između DPP-a i donatora/financijera.

## **8. Spremnost na suradnju i podršku**

Zaposlenici, članovi i suradnici DPP-a trebaju gdje god je potrebno i moguće surađivati u realizaciji postavljenih zadataka tako što će se dogovarati oko načina rada, dijeliti potrebne informacije te biti spremni na davanje savjeta kolegama, kao i na primanje sugestija oko poboljšanja rada.

## **9. Nepristranost u rješavanju žalbi i sporova**

U skladu s važećim zakonskim propisima i Statutom, Upravni odbor i izvršni direktor trebaju osigurati pravednost i nepristranost u rješavanju žalbi i sporova unutar DPP-a prema jasno definiranim procedurama.

## **10. Poštovanje autorstva u osmišljavanju i provedbi edukacijskih i tretmanskih programa DPP-a**

Provoditelji pojedinih programa preuzimaju odgovornost i zasluge, uključujući autorstvo, samo za program ili dio programa koji su osobno izradili ili kojemu su značajno pridonijeli.

Kao autori navode se svi sudionici u procesu nastajanja određenog programa koji su intelektualno pridonijeli konačnoj verziji programa.

Svaki autor i koautor mora zadovoljiti barem jedan od sljedećih uvjeta: aktivno sudjelovanje u (a) razvoju ideje i izradi koncepta/nacrta programa; (b) detaljnoj razradi i oblikovanju dijelova ili programa u cjelini; (c) pisanju, oblikovanju ili kritičkoj reviziji publikacija koje su sastavni dio programa (priručnici, radni listovi, evaluacijski instrumenti i dr.). Svaki (ko)autor treba moći braniti intelektualni sadržaj konačne verzije programa.

Autorstvo, kao i redosljed autora, odražava stvarni doprinos u procesu osmišljavanja i izrade programa, a ne znanstveni, stručni ili socijalni položaj (ko)autora. U višeautorskim programima i u slučaju ravnopravnog doprinosa programu preporučuje se navođenje (ko)autora abecednim redom.

## **11. Poticanje razvoja profesionalnih i osobnih potencijala zaposlenika i suradnika**

Upravni odbor i izvršni direktor DPP-a dužni su poticati i podržavati zaposlenike i suradnike u

njihovim naporima za kontinuirano usavršavanje i razvoj profesionalnih i osobnih potencijala.

## **12. Spremnost zaposlenika i suradnika na cjeloživotni profesionalni razvoj**

Zaposlenici na svim stupnjevima profesionalnog razvoja dužni su kontinuirano unaprjeđivati svoje profesionalne kompetencije kroz različite oblike formalnog i neformalnog usavršavanja i cjeloživotnog učenja.

## **13. Korektni i primjereni odnosi prema donatorima i sponzorima**

Odnos DPP-a s donatorima i sponzorima (financijerima) mora biti reguliran odgovarajućim ugovorom.

Voditelji projekata i izvršni direktor trebaju osigurati da donatori i sponzori budu primjerenost istaknuti u projektnim ili programskim materijalima.

Voditelji projekata i izvršni direktor trebaju osigurati da donatori i sponzori poštuju obaveze koje DPP ima, ne samo prema njima, nego i prema korisnicima projekta/programa i društvu u cjelini.

Odnos između naručitelja ili financijera i DPP-ovog projektnog tima mora biti takav da omogući profesionalno provođenje projekta/programa bez pritiska da se dođe do određenih rezultata.

## **14. Korektnost u javnim nastupima**

U svim oblicima javnih nastupa i djelovanja u kojima predstavljaju DPP zaposlenici iznose stavove DPP-a, u skladu sa Statutom, dobivenim ovlastima, stručnim znanjem i ovim etičkim kodeksom.

U javnim nastupima u kojima zaposlenik ne predstavlja DPP, a koji su tematski povezani s DPP-ovim projektima ili programima, zaposlenik ističe da iznosi osobne stavove.

Pri iznošenju stavova DPP-a i osobnih stavova, zaposlenik treba paziti na ugled DPP-a i osobni ugled.

## **II. Postupanje u slučaju kršenja Etičkog kodeksa**

Svi zaposlenici, članovi i suradnici pozvani su reagirati na povrede Etičkog kodeksa DPP-a, a naročito izvršni direktor, članovi Upravnog odbora te voditelji projekata ili programa.

Svaka uočena povreda Etičkog kodeksa DPP-a nastojat će se razriješiti upozorenjem i kolegijalnim savjetom.

Kod teže povrede Etičkog kodeksa Upravni će odbor razmotriti konkretni slučaj i odlučiti o posljedicama. Krajnja posljedica teškog i/ili opetovanog kršenja etičkih vrijednosti i načela može biti otkaz ugovora o radu (za zaposlenike) odnosno prekid suradnje.

U Zagrebu, 20.12. 2013.

---

mr. sc. Željko Vukosav  
predsjednik Upravnog odbora