**ЕТИЧНИЙ КОДЕКС**

Кодекс повинен бути прочитаний і підписаний усіма працівниками, волонтерами, виборними посадовими особами, співробітниками, які працюють за контрактом або на замовлення (далі - працівники), і дотримуватися його постійно. Керівник громади (пастор) несе відповідальність за те, щоб співробітники та члени Євангелічно-Лютеранської Конгрегації Будапешт-Йожефварош дотримувалися цього етичного кодексу.

Мета Кодексу:

Метою Кодексу є визначення основних принципів етики для працівників Євангелічно-Лютеранської Конгрегації Будапешт-Юзефварош (далі - Конгрегація), яких вони повинні дотримуватися завжди, коли працюють на Конгрегацію або діють від її імені.

Кодекс поширюється на всіх, хто

- є обраними церковними чи мирянськими лідерами Згромадження,

- мають постійний або строковий трудовий договір,

- співпрацюють зі Згромадженням на комісійній чи проектній основі, а також

він є особливо обов'язковим для тих, хто безпосередньо працює з бенефіціарами Згромадження (шукачами притулку, особами, які потребують або вже перебувають під міжнародним захистом).

Основні принципи:

Повага до людської гідності: працівники поважають людську гідність кожної людини. В рамках цього вони визнають, що - відповідно до духу конституційних принципів Угорщини - людська гідність невіддільна від права на життя, вона є неподільною, невідчужуваною, не може бути обмежена і повинна застосовуватися однаково до всіх людей.

Повага та дотримання прав людини: працівники повинні завжди поважати основні права всіх людей, особливо людську гідність та заборону дискримінації, заборону катувань, жорстокого, принизливого та нелюдського поводження або покарання; право шукати притулку, права біженців та осіб, які мають міжнародний захист, право на охорону здоров'я та заборону насильства щодо жінок, і вони повинні завжди дотримуватися їх під час своєї роботи.

Заборона всіх форм дискримінації: працівники зобов'язані однаково ставитися і допомагати всім членам Згромадження або клієнтам незалежно від статі, кольору шкіри, етнічного чи національного походження, рідної мови, сексуальної орієнтації, інвалідності, стану здоров'я, політичних чи культурних переконань, світогляду, економічного становища, класової чи будь-якої іншої групової приналежності. Такий підхід не виключає можливості надання спеціального або цілеспрямованого ставлення до певної, чітко визначеної групи, виходячи з професійних цілей.

Рівність чоловіків і жінок: у своїй роботі співробітники завжди поважають і прагнуть просувати концепцію гендерної рівності, а також виступають проти систематичної дискримінації жінок.

Зобов'язання та відповідальність: у своїй роботі працівники відповідально ставляться до членів Згромадження або клієнтів, колег, самого Згромадження та суспільства в цілому. Вони зобов'язані здійснювати свою професійну діяльність у міру своїх знань, дотримуючись описаних тут етичних принципів. Вони беруть на себе відповідальність за можливі помилки, недбалість або невдачі.

Взаємна співпраця, повне розкриття інформації та консультації: під час своєї роботи працівники прагнуть до взаємної співпраці з колегами, професійними організаціями та установами, а також з клієнтами. У всій своїй діяльності вони забезпечують належне надання інформації (з належною турботою про захист даних членів Конгрегації або клієнтів, див. нижче) та беруть участь у змістовних консультаціях.

Прозорість: у своїй діяльності працівники прагнуть дотримуватися принципів прозорості, інформують свого роботодавця або підрядника, якщо вони надають інші подібні або пов'язані послуги в іншій організації, установі, державній або муніципальній структурі.

Таємниця, захист персональних та конфіденційних даних: у процесі своєї роботи працівники з великою повагою ставляться до своїх зобов'язань щодо дотримання конфіденційності по відношенню до членів Згромадження або клієнтів, а також до захисту персональних та конфіденційних даних.

Етичні правила, що стосуються професійної діяльності:

Зобов'язання та відповідальність:

Працівники усвідомлюють, що їхня діяльність має вплив на життя тих осіб, з якими вони взаємодіють під час своєї професійної діяльності (в тому числі через потенційний вплив на розвиток особистості, спосіб життя, соціальний статус, процедуру надання притулку членам Згромадження чи клієнтам). Під час усієї своєї діяльності вони поважають права та гідність осіб, з якими працюють та взаємодіють. Вони виконують свою роботу в міру своїх знань і переконань, в рамках відповідної правової бази, дотримуючись встановлених етичних норм. Вони дотримуються вказівок і завдань, поставлених їхнім роботодавцем або підрядником у встановлених рамках.

Під час своєї професійної або освітньої діяльності вони усвідомлюють обмеженість своїх професійних знань. Вони зобов'язуються виконувати тільки ті завдання, які знаходяться в межах їхньої компетенції, що може ґрунтуватися на їхньому навчанні, професійному досвіді, іспитах і консультаціях. У протилежних випадках вони звертаються за професійною консультацією, допомогою або наглядом, а в разі необхідності делегують завдання більш компетентній особі. Вони не беруться за виконання завдань, які можуть призвести до некомпетентності або певних порушень.

Вони утримуються від виконання завдань або доручень, якщо усвідомлюють, що їхні особисті обмеження або будь-які проблеми можуть в кінцевому підсумку перешкодити професійному виконанню діяльності. Якщо така ситуація трапляється, вони роблять необхідні кроки для її виправлення. Це може означати запит на консультацію з іншими співробітниками або з медичним директором, а також, за необхідності, обмеження, зупинення або припинення відповідної діяльності. Якщо така ситуація виникає, пастор повинен бути залучений до прийняття рішення.

Працівники прагнуть розвивати позитивні стосунки зі своїми колегами, надавати один одному взаємну підтримку під час роботи та ділитися один з одним необхідною інформацією. Професійний супервізор сприяє розвитку та просуванню колег, а також підтримці плідної співпраці між колегами.

Відносини з клієнтами

Клієнтами є особи, які шукають або потребують міжнародного захисту, або ті, хто вже отримав його (статус біженця, додатковий захист), з якими працівники вступають у відносини через реєстрацію персональних даних, надання соціальної або іншої допомоги.

Працівники утримуються від будь-яких проявів, дій або словесних висловлювань, які можуть образити гідність зареєстрованої особи або особи, яка перебуває на обліку, або дискримінувати цю особу на підставі її реального або уявного кольору шкіри, національності або етнічного походження, віку, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, культури, релігії, мови, психічних або фізичних вад, матеріального становища або класу, або на будь-якій іншій підставі, забороненій законодавством.

Під час виконання своїх обов'язків працівники утримуються від будь-яких небажаних, образливих, залякуючих або насильницьких фізичних проявів чи контактів.

Під час реєстрації або лікування працівники носять одяг, який поважає релігійні та культурні особливості членів Згромадження або клієнтів, а також враховує потенційну травматизацію шукачів притулку та бенефіціарів міжнародного захисту, і додатково звертають увагу на те, щоб не носити одяг, який може бути загрозливим або нагадувати пацієнтам військову або правоохоронну форму, що має велике значення при роботі з особами, які пережили катування, інші види екстремального насильства і політичні переслідування.

Працівники не встановлюють і не підтримують приватних стосунків з клієнтами в позаробочий час, лише у виняткових випадках, з важливої причини.

Діяльність Конгрегації, особливо реєстрація особи, може розпочатися лише після того, як особа буде належним чином поінформована, дасть інформовану згоду, а в разі необхідності, буде поінформований і законний представник особи.

Зобов'язання щодо конфіденційності:

Працівники повинні дотримуватися зобов'язання конфіденційності щодо кожної зареєстрованої/лікованої особи, особливо щодо інформації про стан її здоров'я, психологічні та інші персональні дані. Ці дані можуть бути передані тільки тій особі, яка має право їх знати, і тільки за наявності інформованої, попередньої та чітко вираженої згоди клієнта. Особи, які отримують ці дані, також зобов'язані поводитися з ними конфіденційно. Працівники залишаються зобов'язаними дотримуватися конфіденційності навіть після завершення лікування клієнта.

Психіатричні та психологічні дані, зокрема: все, що стосується психічного та психологічного стану особи, її поведінки, пережитої травми/сексуального насильства, батьківських обов'язків або здатності/нездатності виконувати ці обов'язки, патологічних залежностей або будь-якої інформації щодо цього, а також будь-які дані, що стосуються або впливають на попередньо згадані (наприклад, сімейні обставини, професія).

Персональні дані: прізвище та ім'я, дівоче прізвище, стать, дата та місце народження, прізвище матері та її дівоче прізвище, місце проживання, адреса, ідентифікаційний номер медичного страхування або будь-який додатковий чи будь-який з цих ідентифікаційних номерів, які разом або окремо можуть бути використані для ідентифікації особи.

Зобов'язання щодо дотримання конфіденційності повинні дотримуватися всі особи, присутні при реєстрації та лікуванні клієнта. Цим особам необхідно нагадати та поінформувати про зміст їхніх зобов'язань щодо дотримання конфіденційності.

Співробітники стежать за тим, щоб жодні персональні дані або інформація, що стосується певного випадку, не могли бути включені в публікацію, публічний звіт, навчальний матеріал, презентацію без попередньої згоди цієї особи.

Етична відповідальність працівників один перед одним:

Співробітники проявляють повагу один до одного, а також до своєї діяльності, висловлювань і, якщо можливо, допомагають один одному в роботі. Співробітники повинні спілкуватися один з одним і висловлювати свої думки в мирний спосіб і з повагою.

Процедури у випадку етичних проблем:

Якщо працівник або члени Згромадження, або клієнт чи член його/її сім'ї відчуває будь-які етичні проблеми, він/вона повинні повідомити про це пастора або мирянського лідера Згромадження. Проблеми можуть бути підняті анонімно, якщо особа про це просить.

Парох або духівник Згромадження забезпечує ретельний розгляд порушеної етичної проблеми, а також дбає про адекватне вирішення проблеми та подальші дії, якщо це необхідно.