

Etický kódex

občianskeho združenia Iniciatíva Inakosť

Preambula

Iniciatíva Inakosť, o.z. (ďalej len „organizácia“ alebo „združenie“) spája ľudí a organizácie, ktoré hľadajú riešenia na zlepšenie života lesieb, gejov, bisexuálnych, transrodových a intersex ľudí (ďalej len „LGBTI+ ľudí“) aby boli plnohodnotnou súčasťou svojich rodín, pracovných a školských kolektívov, miestnych spoločenstiev, cirkví a celej slovenskej spoločnosti.

Hlavným cieľom združenia je obhajoba a presadzovanie ľudských práv LGBTI+ ľudí, odstraňovanie všetkých foriem násilia a diskriminácie na základe sexuálnej orientácie, rodovej identity, rodového prejavu a pohlavných znakov, aby sa všetci LGBTI+ ľudia, ich deti, rodiny a blízki mohli na Slovensku cítiť bezpečne a plne rozvíjať svoj potenciál.

I. Účel a rozsah etického kódexu

Etický kódex vyjadruje hodnoty, princípy a štandardy správania, ktorými sa riadia všetky osoby pôsobiace v organizácii pri všetkých aktivitách (komunitné aktivity, poradenstvo, vzdelávanie, advokácia, mediálne výstupy, výskum, riadenie organizácie, strategické plánovanie a pod.).

Etický kódex je záväzný pre pracovníctvo organizácie. Na účely tohto kódexu sa za pracovníctvo považuje zamestnanectvo, členstvo, dobrovoľníctvo a organizátorstvo podujatí, osoby vykonávajúce činnosti pre organizáciu na základe zmlúv o spolupráci, alebo dohôd o vykonaní práce či pracovnej činnosti, ak nie je v tomto kódexe uvedené inak.

Etický kódex:

- (a) slúži ako rámec na etické rozhodovanie v zložitých situáciách,
- (b) je nástrojom prevencie zneužitia moci a ochrany všetkých zúčastnených osôb aj samotnej organizácie,
- (c) vytvára štandard bezpečného, inkluzívneho a dôveryhodného prostredia.

Etický kódex sa uplatňuje aj v online prostredí vrátane digitálnej komunikácie, sociálnych sietí a práce s dátami.

II. Základné hodnoty organizácie

Organizácia sa hlási k hodnotám rovnosti a nediskriminácie, slobody, sebaurčenia, spolupatričnosti, nestrannosti, nezávislosti, transparentnosti, zodpovednosti, odbornosti a dôveryhodnosti.

Organizácia vykonáva len činnosť v súlade so všeobecne-prospešným účelom a nevykonáva činnosť ani nespolupracuje s organizáciami, firmami či ľuďmi, ktorých aktivity by ohrozovali slobodu, ľudské práva a demokraciu.

Tieto hodnoty sa premietajú do nasledovných princípov, upravených v etickom kódexe:

1. rešpekt k ľudskej dôstojnosti, autonómii a sebaurčeniu;
2. rovnosť, inklúzia a intersekcionálny prístup;
3. bezpečie, dôvera a zodpovednosť;
4. odbornosť, integrita, a reflexia moci;
5. posilňovanie komunity.

III. Princípy

1. Rešpekt k ľudskej dôstojnosti, autonómii a sebaurčeniu

- (a) Organizácia uplatňuje pri svojej činnosti pre LGBTI+ ľudí afirmatívny prístup, ktorý vychádza z presvedčenia, že LGBTI+ identity sú prirodzenou a hodnotnou súčasťou ľudskej rozmanitosti, nie sú problémom, ktorý treba vysvetľovať, meniť alebo „napraviť“. Akékoľvek konverzné, averzívne, reparatívne či inak sa nazývajúce praktiky, prístupy, ktorých cieľom je meniť, potláčať sexuálnu orientáciu či rodové identity, považujeme za neetické, potenciálne škodlivé a nevedecké.
- (b) Organizácia vychádza z princípu sebaurčenia, ktorý rešpektuje LGBTI+ identitu ľudí bez potreby dokazovania.
- (c) Organizácia podporuje informované rozhodnutie klientely a účasti a nepodsúva hodnotenia ani životné rozhodnutia.

1.1 Informovaný súhlas

- (a) Organizácia dbá na princíp informovaného súhlasu. Každá osoba má právo vedieť, aký je účel, rozsah a možné dôsledky poskytovanej služby, aktivity alebo zapojenia sa do nej, a má právo rozhodnúť sa slobodne a bez nátlaku
- (b) Rešpektuje sa právo klientely a účasti neprijímať odporúčania týkajúce sa osobnej autonómie a súkromného alebo pracovného života alebo sa rozhodnúť inak, než navrhuje pracovníctvo.

1.2. Osobné presvedčenia pracovníctva

- (a) Dôležitou súčasťou prístupu pracovníctva je rešpekt k autonómii každej osoby. Uvedomujeme si a rešpektujeme individualitu a jedinečnosť skúsenosti každého človeka. Podporujeme ľudí v robení vlastných rozhodnutí týkajúcich sa ich životov a v prijímaní krokov z nich vychádzajúcich.

- (b) Je prirodzené, že osoby v poradenskom tíme majú svoje hodnoty, presvedčenia a postoje, ktoré sa nemusia zhodovať s tými, ktoré má klientela. Uvedomujúc si mocenskú asymetriu poradenského vzťahu, poradenský tím aktívne reflektuje, či a ako jeho vlastné presvedčenia a postoje (napr. náboženské alebo politické) vplývajú na prácu s klientelou.
- (c) Je nepripustné a poškodzujúce hodnotiť, podsúvať alebo vnucovať vlastné názory či postoje ohľadom života osoby a rozhodnutí, ktoré prijíma.
- (d) Tieto zásady musí nevyhnutne dodržiavať poradenský tím, sú však dôležité aj v menej štruktúrovaných priestoroch komunitných podujatí vedených dobrovoľníctvom.
- (e) Dobrovoľníctvo pri vedení podujatí vystupuje v sprevádzajúcej role a dbá na to, aby v rámci tejto roly nereprezentovalo ani nepresadzovalo vlastné politické, náboženské ani ideologické presvedčenia spôsobom, ktorý by mohol ovplyvňovať alebo vytvárať tlak na účasť.

2. Rovnosť, inklúzia a intersekciónálny prístup

- (a) Pracovníctvo koná bez diskriminácie na základe: sexuálnej orientácie, rodovej identity a rodového prejavu, pohlavia, veku, etnicity, farby pleti, jazyka, národnosti, zdravotného znevýhodnenia, neurodiverzity, náboženstva alebo viery, sociálneho postavenia, telesnosti a vzhľadu alebo iného postavenia.
- (b) Platí nulová tolerancia voči akýmkoľvek formám diskriminácie alebo stigmatizácie, najmä voči homonegativite, transnegativite, binegativite, rasizmu, ableizmu, sexizmu, ageizmu, body-shamingu a slut-shamingu (zahanbovanie alebo stigmatizácia pre vzhľad, telo, sexualitu a sexuálne správanie).
- (c) Organizácia sa nezameriava len na nediskrimináciu, ale aktívne identifikuje a odstraňuje bariéry v prístupe k službám a aktivitám. V závislosti od dostupných zdrojov prijíma organizácia primerané opatrenia na prístupnosť služieb – jazykovú, fyzickú či senzorickú.
- (d) Organizácia používa inkluzívny, rešpektujúci a zrozumiteľný jazyk vo všetkých formách komunikácie.
- (e) Organizácia pracuje intersekciónálne, čo znamená, že vykonáva svoje činnosti so zreteľom na podporu a ochranu osôb s viacnásobnými menšinovými skúsenosťami či statusom.

3. Bezpečie, dôvera a zodpovednosť

3.1. Bezpečný priestor

- (a) Organizácia vytvára bezpečný priestor v rámci všetkých aktivít. Pocit bezpečia je nevyhnutnou podmienkou na budovanie dôvery medzi klientelou a pracovníctvom poradne a účasníctvom komunitných podujatí a pracovníctvom, ktoré ich vedie.
- (b) Bezpečie je spoločnou zodpovednosťou všetkých prítomných osôb. Organizácia podporuje kultúru vzájomnej starostlivosti, rešpektu k hraniciam a citlivosti voči rôznym potrebám.
- (c) Organizácia má primerané postupy na riešenie krízových situácií, ktoré môžu ohroziť bezpečie alebo zdravie prítomných osôb.
- (d) Pracovníctvo uplatňuje primerane svojim schopnostiam, vedomostiam, ale najmä činnosti, ktorú vykonáva pre organizáciu, trauma informovaný prístup, ktorý minimalizuje riziko retraumatizácie.
- (e) Každá osoba má právo neodpovedať na otázky, mlčať, odísť z priestoru, zmeniť názor a právo na hranice. Rešpektuje sa rôzne tempo, miera otvorenosti a zraniteľnosti.
- (f) Neprípustné sú najmä zosmiešňovanie, zahanbovanie alebo znevažovanie, nátlak na zdieľanie osobných skúseností, nevyžiadané rady, hodnotenie alebo spochybňovanie identity či agresívne, manipulatívne alebo zastrašujúce správanie.
- (g) Je obzvlášť dôležité nepredpokladať rod žiadnej osoby, s ktorou vstupujeme do interakcie a je povinnosťou každej osoby rešpektovať identitu druhých ľudí a ich zvolené meno, zámeno alebo zámená. Rešpektujúce prostredie zabezpečujeme aj používaním menoviek (s uvedením zvoleného mena a zámena) na každom podujatí, na ktorom sa predpokladá vzájomná interakcia účasníctva.
- (h) Podporné skupiny a komunitné podujatia fungujú na princípoch dôvernosti, dobrovoľnosti a rešpektu. Facilitátorstvo je sprievodné, nie autoritatívne. Pri konflikte sa uplatňuje restoratívny prístup zameraný na obnovu bezpečia a vzťahov, ktorý podporuje otvorený dialóg, porozumenie vplyvu správania, prevzatie zodpovednosti a spoločné hľadanie nápravy.
- (i) Každé podujatie, na ktorom dochádza k osobnej interakcii účasníctva (podporná skupina, komunitné podujatia), má definované a transparentne komunikované

pravidlá. Pravidlá sú vytvárané participatívne, s podporou poradenského tímu inPoradne a Komunitného a integračného centra In.

- (j) Pri opakovanom alebo závažnom porušení pravidiel podujatia môže byť účasť vylúčená a môže mu byť odopretý prístup na ďalšie podujatia.
- (k) Princípy bezpečia sa uplatňujú aj v online priestore.

3.2. Dôvernosť, dodržiavanie právnych predpisov, ochrana údajov a dobrého mena

- (a) Pracovníctvo sa zaväzuje dodržiavať zákony Slovenskej republiky a zdržať sa konania, ktoré by mohlo akýmkoľvek spôsobom poškodiť organizáciu a jej dobré meno.
- (b) Pracovníctvo je viazané mlčanlivosťou o všetkých informáciách získaných v rámci činnosti organizácie.
- (c) Dôverné sú najmä: identita klienty a účastníctva, osobné príbehy, zdravotné, rodinné a vzťahové informácie, samotná účasť na aktivitách organizácie. Vyhотовovanie fotografií alebo iných obrazových alebo zvukovo-obrazových záznamov alebo zvukových záznamov osôb na podujatiach organizácie je dovolené len v prípade, ak osoby boli vopred oboznámené s ich vyhotovovaním, ako aj upovedomené o tom, že svoj súhlas so zverejnením týchto záznamov môžu odvolať, pričom organizácia uvedie aj spôsob odvolania súhlasu. Pri vyhotovovaní fotografií alebo iných obrazových, zvukovo-obrazových záznamov alebo zvukových záznamov osôb sa prihliada na princíp primeranosti, ako aj ochranu integrity a súkromia každej zachytávanej osoby.
- (d) Výnimky z povinnosti mlčanlivosti sú možné len v prípadoch bezprostredného ohrozenia života alebo zdravia v rámci zákonnej oznamovacej povinnosti. Tieto výnimky musia byť vopred jasne komunikované.
- (e) Organizácia dodržiava platnú legislatívu o ochrane osobných údajov (GDPR) a dbá na anonymitu tam, kde je to možné, a zhromažďuje len také údaje, ktoré sú nevyhnutné na poskytovanie služieb, realizovanie aktivít a napĺňanie svojich cieľov.
- (f) Za dôverné sa považujú aj interné dokumenty organizácie.
- (g) Značka, logo a vizuálna identita organizácie sa môžu používať len na aktivity organizované organizáciou, pod jej záštitou, alebo v rámci formálnej spolupráce s inými organizáciami schválenej vedením.

3.3. Sexuálne obťažovanie a rodovo podmienené násilie

- (a) Organizácia uplatňuje nulovú toleranciu voči akejkoľvek forme sexuálneho obťažovania, rodovo podmieneného násilia alebo nátlaku, a to medzi pracovníctvom navzájom; zo strany pracovníctva alebo dobrovoľníctva voči klientstvu alebo účastníctvu; medzi účastníctvom na podujatiach organizácie; v online priestore súvisiacom s činnosťou organizácie.

4. Odbornosť, integrita a reflexia moci

- (a) Organizácia pristupuje k svojej práci s vedomím, že sa neustále učí a reflektuje vlastné limity a skúsenosti. Aktívne vyhľadáva spätnú väzbu.

4.1. Kompetencie

- (a) Každá osoba pracuje len v rámci svojich kompetencií a rolí. Dobrovoľníctvo má jasne definované roly, očakávania a hranice. Podrobnosti sa upravujú v zmluve o dobrovoľníctve.
- (b) V mene organizácie navonok vystupuje a verejne komunikuje výkonný riaditeľ/ výkonná riaditeľka a osoby, ktoré on/ona písomne splnomocnil/a v zmysle stanov združenia, zvyčajne vedúci/a komunikačného oddelenia. Podrobnosti sa upravujú v organizačnom poriadku.
- (c) Pracovníctvo sa zaväzuje pri vystupovaní v mene organizácie alebo konaní na účet organizácie a v materiáloch súvisiacich s činnosťou organizácie nepoužívať vulgarizmy, osočovanie, ohováranie a nepravdivé či zavádzajúce informácie.
- (d) Poradenské služby poskytuje výhradne poradenský tím inPoradne a Komunitného a integračného centra In.
- (e) Pracovníctvo a dobrovoľníctvo je oboznámené so službami inPoradne a Komunitného a integračného centra In a disponuje informáciou o možnosti kontaktovania sa na túto službu. V prípade potreby odovzdáva účastníctvu kontakt.
- (f) Dobrovoľníctvo je zaškolené, ako postupovať v prípadoch ohrozenia zdravia alebo života účastníctva.

4.2. Vzdelávanie a supervízia

- (a) Pracovníctvo sa vzdeláva v najnovších vedeckých poznatkoch o LGBTI+ ľuďoch (predovšetkým z oblasti ľudských práv, psychológie, sociológie, práva a medicíny) a organizácia toto vzdelávanie v rámci dostupných zdrojov podporuje.
- (b) Povinnosťou poradenského tímu inPoradne a Komunitného a integračného centra In je pravidelne sa vzdelávať, využívať supervíziu poskytnutú zamestnávateľom,

odporučiť klientelu/účastníctvo inam, ak ich potreby presahujú možnosti organizácie.

- (c) Dobrovoľníctvo má právo na podporu a zaškolenie. Pred prvým samostatným vedením podujatia je potrebné absolvovať zaškolenie. Plán zaškolenia určuje organizácia.
- (d) V prípade etických dilem alebo neistoty má pracovníctvo možnosť konzultovať situáciu v rámci tímu inPoradne alebo supervízie. Organizácia sa snaží vytvárať priestor na pravidelnú skupinovú supervíziu pre poradenský a dobrovoľnícky tím a v prípade poradenského tímu inPoradne a Komunitného a integračného centra In aj na individuálnu supervíziu.
- (e) Pravidelná účasť na supervízii je predpokladom aktívnejších rolí v dobrovoľníckom tíme, napr. samostatného vedenia podujatia. Podrobnosti sa určujú v štandardoch organizácie.
- (f) Súčasťou profesionality pracovníctva je aj reflexia vlastných predsudkov, limitov a moci.

4.3. Starostlivosť o pracovníctvo

- (a) Organizácia uznáva, že starostlivosť o druhých vyžaduje starostlivosť o seba. Organizácia podporuje prostredie, v ktorom je možné hovoriť o náročných skúsenostiach, chybách a neistote bez strachu zo stigmatizácie. K podporovaniu starostlivosti o pracovníctvo prispievajú aj výročné hodnotiace rozhovory s vedením.
- (b) Pracovníctvo má právo na prevenciu vyhorenia, bezpečné pracovné prostredie, a kultúru spätnej väzby, nie obviňovania. Pracovníctvo má primerane k pracovným úväzkom právo na oddych a hranice.
- (c) Dobrovoľníctvo má právo na odmietnutie úlohy bez sankcií.

4.4. Profesionálne hranice

- (a) Vzťahy medzi osobami s nerovnováhou moci musia zostať profesionálne.
- (b) Pracovníctvo sa vyhýba situáciám, v ktorých by voči klientele či účasníctvu zaujalo inú než profesionálnu rolu, aktívne ich pomenúva, ak nastanú, a nepodporuje ich vznik. Sú to napríklad, no nielen, blízke priateľstvá s klientelou/účasníctvom alebo ich rodinami.
- (c) V komunitnom prostredí sa prirodzene vyskytujú situácie, v ktorých sa môžu prelínať rôzne roly, napr. priateľské či kolegiálne. Tieto situácie sú legitímnou súčasťou fungovania komunity, pričom je dôležité pristupovať k nim vedome a transparentne. Patria sem najmä:
- verejné podujatia (napr. prednášky či diskusie), kde interakcia nepredstavuje vzťah pomoci, podpory alebo sprevádzania,
 - peer stretnutia, kde sa osoby môžu stretávať a mať medzi sebou priateľské či kolegiálne vzťahy. Túto viacnásobnú rolu je potrebné otvorene komunikovať a vedome a citlivo s ňou pracovať, aby nedochádzalo k zneužitiu moci alebo narušeniu bezpečia.
- (d) Intímne, romantické alebo sexuálne vzťahy medzi osobami, medzi ktorými existuje nerovnováha moci, sú neprípustné za akýchkoľvek okolností. Existujúci alebo vznikajúci vzťah je potrebné otvorene odkomunikovať výkonnému riaditeľovi/ke, ktorý v spolupráci s poradenským tímom inPoradne prehodnotí viacnásobnú rolu a navrhne kroky k minimalizovaniu rizika poškodenia klientely a účasníctva. Pokiaľ sa konflikt týka výkonného riaditeľa/ky, odkomunikuje ho správnej rade.
- (e) Ak je výkonný riaditeľ/výkonná riaditeľka v partnerskom, romantickom alebo intímnom vzťahu s ktorýmkoľvek členom/členkou pracovníctva, je povinný/á bezodkladne písomne splnomocniť inú osobu na výkon všetkých pracovnoprávných úkonov vo vzťahu k tomuto pracovníkovi/pracovníčke vrátane uzatvárania, zmeny a ukončenia pracovnej zmluvy alebo iného zmluvného vzťahu, stanovovania odmeny, hodnotenia výkonu a ukladania opatrení. Splnomocnenou osobou môže byť iný člen/členka pracovníctva s príslušnou riadiacou právomocou alebo osoba určená správnu radou. Ak výkonný riaditeľ/výkonná riaditeľka nesplní túto povinnosť do desiatich pracovných dní od vzniku alebo odkomunikovania vzťahu, splnomocnenú osobu určí správna rada. Rovnaká povinnosť platí pre každého člena/každú členku pracovníctva, ktorý/á vykonáva priamu riadiacu alebo hodnotiacu právomoc voči osobe, s ktorou je v partnerskom, romantickom alebo intímnom vzťahu. V takom prípade určí splnomocnenú osobu výkonný riaditeľ/výkonná riaditeľka.

- (f) Akékoľvek blízke vzťahy s deťmi a mládežou využívajúcou služby inPoradne a Komunitného a integračného centra In sú neprípustné. Tieto pravidlá budú bližšie upravené v dokumente s názvom Politika ochrany detí, mladých ľudí a zraniteľných dospelých, ktorý sa stane neoddeliteľnou prílohou tohto etického kódexu. Do prijatia vlastného dokumentu organizácie sa organizácia spravuje politikou ochrany detí, mladých ľudí a zraniteľných dospelých vypracovanou Nadáciou otvorenej spoločnosti a dostupnou tu: <https://osf.sk/o-nadacii/politika-ochrany-deti-mladych-ludi-a-zranitelnych-dospelych/>.

4.5. Zneužitie moci

- (a) Zneužitie moci je neprípustné v akejkoľvek podobe. Zakázané je: emocionálne, finančné alebo sexuálne zneužívanie, manipulácia, vytváranie závislosti alebo nátlak a využívanie dôverných informácií.

4.6. Konflikt záujmov

- (a) Organizácia buduje svoju reputáciu na odbornosti a nezávislosti. Všetky rozhodovacie procesy v rámci združenia musia byť transparentné a vedené výhradne v záujme napĺňania cieľov organizácie a ochrany práv LGBTI+ ľudí. Osobný prospech alebo politická lojalita jednotlivcov nesmie prevážiť nad poslaním združenia.
- (b) Pracovníctvo je povinné oznámiť výkonnému riaditeľovi/ke organizácie akýkoľvek konflikt záujmov. Za konflikt záujmov sa považujú osobné, finančné a politické prepojenia, ktoré by mohli ovplyvniť ich rozhodovanie.
- (c) Za konflikt záujmov sa považuje aj členstvo alebo zamestnanectvo v organizáciách, poskytujúcich organizácií akékoľvek finančné plnenie alebo účasť pracovníctva v hodnotiacich komisiách alebo iných rozhodovacích procesoch, v ktorých sa rozhoduje o udelení grantov, dotácií alebo iných finančných plnení organizácii alebo organizáciám, s ktorými je pracovníctvo personálne alebo finančne prepojené.

- (d) Členstvo v organizácii alebo pracovnoprávny vzťah (v zmysle pracovnej zmluvy alebo dohody o vykonaní práce a pracovnej činnosti, ako aj zmluvy o spolupráci) s organizáciou sú nezlučiteľné s nasledovnými činnosťami pre politické strany a hnutia alebo v ich mene: kandidatúra alebo členstvo v riadiacich orgánoch politických strán na národnej, regionálnej alebo miestnej úrovni, kandidatúra do alebo výkon volenej verejnej funkcie, nominácia do verejnej funkcie, členstvo v politickej strane alebo hnutí.
- (e) Členstvo združenia a osoby v pracovnoprávnom vzťahu (v zmysle pracovnej zmluvy a dohôd o vykonaní práce a pracovnej činnosti a zmluvy o spolupráci) sa zdržia aktívnej účasti na verejných podujatiach (napr. verejné vystupovanie) a kampaniach organizovaných politickými stranami alebo v ich prospech. Pri svojej súkromnej občianskej angažovanosti (podpisovanie petícií, účasť na protestoch a kampaniach, verejné vyjadrovanie názorov, príspevky na sociálnych sieťach a pod.) dbajú na to, aby nekonalí v rozpore s hodnotami organizácie a dobrým menom.
- (f) Za konflikt záujmov sa považuje aj externá práca, ktorá má charakter závislej práce alebo práce vykonávanej za odmenu pre iné organizácie/zamestnávateľov, ktorá má povahu rovnakej alebo obdobnej činnosti ako vykonáva osoba pre organizáciu. Takúto prácu môže pracovníctvo robiť len so súhlasom výkonného riaditeľa/ky.

4.7. Prijímanie darov, zaobchádzanie s majetkom a využívanie zdrojov

- (a) Majetok, finančné dary, vybavenie a kapacity organizácie sa používajú hospodárne, šetrne a výlučne na účely súvisiace s poslaním a činnosťou organizácie.
- (b) Pracovníctvo organizácie neprijíma od klientely a účastníctva osobné dary alebo iné výhody, pokiaľ úmysel darcu smeroval k obdarovaniu výlučne konkrétnej osoby z pracovníctva, pričom darca očakáva od pracovníctva alebo organizácie akékoľvek protiplnenie. Poradenský tím sa pri darovaní riadi osobitne aj štandardami poskytovania služieb.

- (c) Drobné nepeňažné príspevky poskytnuté na podujatia organizácie na účely spoločného využitia účasníctvom (napr. občerstvenie, spoločenská hra alebo iné drobné vybavenie) sa nepovažujú za osobné dary, pokiaľ z nich neplynú prospech konkrétnej osobe a ak sú dostupné všetkým za rovnakých podmienok. V prípade pochybností je obdarovaná osoba povinná situáciu konzultovať s vedením organizácie.
- (d) Organizácia si mimoriadne váži finančnú aj nefinančnú podporu od individuálneho darcovstva, firiem, iných organizácií a verejných inštitúcií, pretože len vďaka nej môže naplňať svoje ciele. Zároveň neprijíma prostriedky, ktoré by ohrozovali jej nezávislosť, nestrannosť alebo napĺňanie jej cieľov, vyvolávali by konflikt záujmov alebo by poškodzovali jej dobré meno.
- (e) Každá osoba je povinná chrániť majetok pred poškodením, stratou alebo zneužitím.
- (f) Nie je prípustné používať zdroje organizácie na súkromné účely a osobný prospech alebo na aktivity nesúvisiace s jej činnosťou.
- (g) Organizácia uplatňuje princípy transparentnosti, efektívnosti a zodpovednosti pri rozhodovaní o využívaní finančných a materiálnych zdrojov.

4.8. Advokácia a verejné vystupovanie

- (a) Organizácia komunikuje presne, overene a citlivo k zraniteľným skupinám. Zohľadňuje možné dopady svojich verejných vyjadrení na bezpečie a postavenie LGBTI+ ľudí. Chráni anonymitu a bezpečie osôb v médiách. Pri využívaní osobných príbehov sa vyžaduje informovaný súhlas.
- (b) Organizácia môže pracovať na naplňaní svojich cieľov so štátnymi inštitúciami alebo politickými stranami len na princípe nezávislosti a nestrannosti. Podporuje alebo kritizuje konkrétne legislatívne návrhy, politiky a verejné vyhlásenia, nie politické strany ako celok. K demokraticky zvoleným zástupcom s zástupkyňami, ktorí prejavia záujem o konštruktívny dialóg, pristupuje s politikou otvorených dverí bez ohľadu na ich stranícku príslušnosť s výnimkou subjektov porušujúcich hodnoty demokracie, rovnosti a ľudských práv. O nezlučiteľnosti spolupráce s konkrétnym subjektom z dôvodu porušovania hodnôt demokracie, rovnosti a ľudských práv rozhoduje správna rada.

- (c) Organizácia ako celok nikdy nevyjadruje podporu konkrétnemu kandidátovi, kandidátke alebo strane v procese volieb. V predvolebnom období môže zverejniť analýzu volebných programov a činnosti strán z pohľadu práv LGBTI+ ľudí. Toto hodnotenie musí byť postavené na vopred jasných a objektívnych kritériách.

4.9. Online prostredie a osobné vystupovanie pracovníctva

Pracovníctvo a dobrovoľníctvo sa pri online vystupovaní riadi nasledovnými zásadami:

- (a) Pri vystupovaní v mene organizácie pracovníctvo používa oficiálne komunikačné kanály organizácie. Pri osobnom vystupovaní na vlastných profiloch jasne dáva najavo, že vyjadruje vlastné názory, ktoré nemusia byť stanoviskom organizácie. Ak v profile uvádza svoju pozíciu v organizácii, zväží doplnenie poznámky typu „Názory a stanoviská sú výlučne mojimi vlastnými a nemusia reprezentovať stanovisko môjho zamestnávateľa.“.
- (b) Aj v osobnej online komunikácii pracovníctvo dbá na to, aby jeho prejavy neboli v rozpore s hodnotami a poslaním organizácie a aby neohrozovali jej dobré meno alebo bezpečie LGBTI+ ľudí.
- (c) V reakciách na nenávistné prejavy, útoky alebo dezinformácie cielené proti LGBTI+ ľuďom alebo organizácii sa pracovníctvo zdrží vulgarizmov, osobných útokov a šírenia neoverených informácií. Pri zdieľaní obsahu o citlivých prípadoch (napr. trestné činy, smrť, sebapoškodzovanie) postupuje v súlade s odporúčaniami pre bezpečné medializovanie.
- (d) Pracovníctvo nikdy verejne neidentifikuje klientelu, účasťníctvo, ani nezverejňuje fotografie, na ktorých sú zachytení, bez ich výslovného súhlasu. Nezdieľa vo verejnom priestore (najmä sociálne siete a médiá) interné konflikty, personálne záležitosti ani neverejné informácie o organizácii.
- (e) V prípade vystavenia nenávisným útokom, doxxingu alebo iným formám digitálneho násillia má pracovníctvo právo na podporu zo strany organizácie vrátane konzultácie pri rozhodovaní o trestnom oznámení alebo občianskoprávnej žalobe.

4.10. Ukončenie pôsobenia v organizácii

(a) Pri ukončení pracovného, dobrovoľníckeho alebo členského vzťahu pracovníctvo:

- zachováva mlčanlivosť o všetkých dôverných informáciách aj po skončení pôsobenia,
- odovzdá kompletnú dokumentáciu, prístupy a pracovné materiály organizácii,
- v prípade poradenského tímu zabezpečí dôstojné ukončenie alebo prevzatie poradenských prípadov inou poradkyňou/poradcom s informovaním klientely,
- predchádza konfliktu záujmov tak, že 12 mesiacov po skončení pôsobenia v organizácii aktívne neoslovuje jej klientelu, účasníctvo ani donorov s ponukami vlastných komerčných alebo profesionálnych služieb a produktov, ktoré sú v priamom konkurenčnom vzťahu s aktivitami a zameraním organizácie,
- voči organizácii a pracovníctvu postupuje s rešpektom a nezdieľa interné informácie, ktoré by mohli poškodiť organizáciu alebo dôveru klientely.

(b) Organizácia zo svojej strany pri ukončení spolupráce zabezpečuje dôstojné rozlúčenie, spätnú väzbu a v prípade záujmu osoby aj referencie.

5. Posilňovanie komunity

- (a) Organizácia vníma komunitu ako zdroj podpory, spolupatričnosti a posilnenia.
- (b) Uvedomuje si, že kontakt s ľuďmi s podobnou skúsenosťou môže prispievať k budovaniu pozitívnej LGBTI+ identity, znižovaniu pocitu izolácie a osamelosti a posilňovaniu individuálnej aj kolektívnej odolnosti.
- (c) Organizácia aktívne podporuje vznik a rozvoj bezpečných komunitných aktivít vytvorených a vedených samotnými LGBTI+ ľuďmi, ktorí sa môžu spolupodieľať na formovaní programu organizácie.
- (d) Skúsenosť a poznanie vychádzajúce zo života LGBTI+ ľudí organizácia uznáva ako legitímny a cenný zdroj expertízy.
- (e) Organizácia si je vedomá rôznorodosti skúseností a usiluje sa vytvárať príležitosti na stretávanie sa rôznych skupín (napr. podľa veku, identity, skúsenosti).
- (f) Organizácia reflektuje, že komunita nie je homogénna a že v rámci nej môžu existovať nerovnosti, mocenské dynamiky či vylučovanie. Usiluje sa preto vytvárať prostredie založené na inklúzii, solidarite a vzájomnom rešpekte.
- (g) Organizácia sa riadi princípom: slúžime komunite, nevyužívame ju.

IV. Podanie podnetu o porušení etického kódexu

- (a) Organizácia má bezpečný a dostupný mechanizmus podania podnetu o porušení etického kódexu. Podanie a vybavenie podnetu sa riadi smernicou o vybavovaní sťažností z 29.1.2026, v aktuálnom znení.
- (b) Podnet o porušení etického kódexu je možné podať aj anonymne.
- (c) Zaručuje sa ochrana oznamovateľstva a dôvernoscť. Postup riešenia podnetu zahŕňa preverenie situácie, návrh nápravy a primerané dôsledky. Cieľom riešenia nie je trest, ale ochrana a obnovenie bezpečia.
- (d) Porušenie kódexu môže byť dôvodom na postup podľa čl. III ods. 5 písm. b), c), d) stanov (vylúčenie člena/ky).

V. Záverečné ustanovenia

- (a) Etický kódex je záväzný pre všetko pracovníctvo a každá osoba je povinná sa s ním oboznámiť.
- (b) Porušenie etického kódexu sa považuje za porušenie pracovnej disciplíny.
- (c) Etický kódex je verejne dostupný a pravidelne aktualizovaný s ohľadom na skúsenosti a vývoj dobrej praxe.
- (d) Etický kódex schvaľuje správna rada združenia a dňom jeho schválenia nadobúda platnosť a účinnosť.
- (e) Zmeny a doplnenia etického kódexu možno robiť len formou dodatku k etickému kódexu, ktorý schvaľuje správna rada združenia, pričom o schválení dodatku musí byť oboznámené pracovníctvo, členstvo a dobrovoľníctvo.

Schválený správnou radou združenia v Bratislave dňa 15. 6. 2026.

Overil: Martin Macko, výkonný riaditeľ