

Siðareglur Bjarkarhlíðar

Samþykktar á stjórnarfundum Bjarkarhlíðar 23.10. 2023

Markmið

Markmið siðareglu Bjarkarhlíðar er að vernda réttindi þjónustuega og styðja starfsfólk þegar það stendur frammi fyrir siðferðilegum álitamálum. Mikilvægt er að siðareglurnar séu í stöðugri endurnýjun og að starfsfólk yfirfari þær reglulega.

Í Bjarkarhlíð er rík áhersla lögð á virðingu fyrir þeim sem þangað leita. Starfsfólk vinnur út frá því að mæta þjónustuegum eftir þeirra þörfum, veita ráðgjöf og aðstoða þá við að komast í rétt úrræði og að öðlast betri líðan.

Siðareglurnar ná til starfsfólks Bjarkarhlíðar og þau sem veita ráðgjöf á vegum Bjarkarhlíðar en vinna hjá samstarfsaðilum. Þegar fjallað er um starfsfólk í siðareglunum á það við alla þessa aðila.

Ábyrgð gagnvart þjónustuegum Bjarkarhlíðar

1. Starfsfólk gætir þess að grundvallar mannréttindi, sjálfsákvörðunarréttur og réttur þjónustuega til einkalífs sé virtur. Starfsfólk leitast við að byggja upp gagnkvæmt traust og veita ráðgjöf sem einkennist af heiðarleika og virðingu. Þau sem nýta sér viðtöl eða hópastarf Bjarkarhlíðar skulu ávallt njóta sjálfsstjórnar og taka ákvarðanir á eigin forsendum.

2. Starfsfólk mismunar ekki þjónustuegum heldur veitir öllum sömu eða sambærilega þjónustu án tillits til uppruna, þjóðernis, stéttar, tungumáls, litarháttar, trúarbragða, lífs-, stjórnmalaskoðana, trúleysis, kyns, kynhneigðar, kynvitundar, kyntjáningar, kyneinkenna, aldurs, fötlunar, holdafars, líkamsgerðar, heilsufars, atgervis eða annarrar stöðu. Það er hlutverk starfsfólks að vera meðvitað um stöðu mismunandi samfélagshópa sem leita til Bjarkarhlíðar. Einnig þarf starfsfólk að huga að áhrifum eigin gilda, lífsskoðana og forréttinda á ráðgjöfina sem þau veita.

3. Starfsfólk gætir þess að staða þeirra og kunnátta sé ekki notuð til að misbjóða, undiroka, skaða eða kúga þjónustuega bæði í einstaklings- og hópastarfi. Starfsfólki er einnig óheimilt að nýta sér tengsl við þjónustuega sér til persónulegs eða faglegs framdráttar. Ekki er heimilt að vísa þjónustuegum í þjónustu sem starfsfólk eða einhver þeim skyldur eða tengdur hefur fjárhagslegan ávinning af að veita.

4. Það er á ábyrgð ráðgjafa að stofna ekki til kynferðislegs eða persónulegs sambands við þá einstaklinga sem koma í viðtöl, hvorki í raunheimum né í gegnum samfélagsmiðla/netið. Það sama á við nema sem eru í þjálfun. Séu vensl, vinskapur eða kunningsskapur fyrirleggjandi milli þjónustuega og ráðgjafa þegar leitað er til Bjarkarhlíðar skal viðkomandi fá þjónustu frá ráðgjafa sem er honum/henni/hán ókunnugur.

5. Starfsfólk hefur ekki samband við þjónustuega að eigin frumkvæði nema til að staðfesta tímamantanir í viðtal, bjóða viðkomandi í hópastarf eða gefa aðrar nauðsynlegar upplýsingar.

6. Starfsfólki er óheimilt að taka við gjöfum eða þiggja þjónustu frá þjónustuþegum Bjarkarhlíðar. Undanskyldar þessu eru smágjafir sem hafa lítið verðgildi og skulu þær þá renna til Bjarkarhlíðar. Bjarkarhlíð sem félagsamtök getur hins vegar tekið við gjöfum frá þjónustuþegum.

7. Starfsfólk sinnir ekki starfi sínu undir áhrifum áfengis eða annarra efna sem kunna að hafa áhrif á dómgreind og athygli þeirra.

Trúnaður/þagnarskylda

8. Starfsfólk virðir trúnað við alla þá þjónustuþega sem leita til Bjarkarhlíðar. Starfsfólk ræðir ekki mál þjónustuþega Bjarkarhlíðar utan starfshópsins og greinir ekki frá persónugreinanlegum upplýsingum sem það fær vitneskju um í starfi sínu í Bjarkarhlíð, utan starfsstöðvar. Þagnarskylda sem starfsfólk skrifar undir er það hefur störf, fellur ekki úr gildi við starfslok.

9. Starfsfólk gerir þjónustuþegum grein fyrir þagnarskyldu og trúnaði sem gildir um allt starf í Bjarkarhlíð. Þetta á við bæði um þjónustu sem einstaklingar fá og hópastarf. Þetta á sér stað í fyrsta viðtali/fyrsta hittingi í hópavinnu.

10. Þagnarskyldu/trúnað má aðeins rjúfa kveði lög á um það eða ef augljós hættu bíður þjónustuþega eða annarra. Starfsfólk skal gera grein fyrir öllum undantekningum á trúnaði/þagnarskyldu í byrjun fyrsta viðtals.

Almennar skyldur starfsfólks

11. Mikilvægt er að starfsfólk leggi sig fram um að viðhalda faglegri þekkingu og hæfni í vinnu með þolendum ofbeldis og málaflökknum. Starfsfólk er hvatt til að lesa faglegar greinar, sækja fagleg námskeið og kynna sér fræðirit er fjalla um ofbeldi og afleiðingar þess.

12. Komi upp siðferðisleg álitamál ber starfsfólki að leita ráða hjá teymisstjóra og eftir atvikum stjórn Bjarkarhlíðar. Stjórnin er ábyrg fyrir loka ákvörðunum er varða siðferðisleg álitamál séu þau lögð fyrir hana.

13. Beri svo við að starfsfólk komi fram eða skrifi opinberlega fyrir hönd Bjarkarhlíðar skal viðkomandi gæta þess að vera málefnaleg/ur/t í ræðu og riti og vinna þannig að því að viðhalda því trausti sem almenningur ber til Bjarkarhlíðar. Einnig er mikilvægt að starfsfólk geri skýran greinarmun á því hvenær viðkomandi talar opinberlega, fyrir eigin hönd eða í nafni Bjarkarhlíðar.

14. Vilji einstaklingur undir 18 ára nýta sér þjónustu Bjarkarhlíðar, ber starfsfólki að tilkynna ólöggráða einstaklingnum að tilkynna beri það ofbeldi sem viðkomandi hafi verið beittur til barnaverndar. Þannig er það lagaleg skylda barnaverndar að útvega ólöggráða einstaklingum viðeigandi aðstoð vegna ofbeldis sem þau kunnu hafa verið beitt og tilkynna forráðamönnum um slík brot, viti þau ekki af þeim.

15. Komi upp siðferðileg álitamál er það á ábyrgð ráðgjafa að ráðfæra sig við starfsfélaga um þau á teymisfundi þar sem teymisstjóri er viðstaddur.

Meðferð ábendinga/kvartana vegna starfsfólks

16. Ráðgjafi sem veit um brot starfsfélaga síns gegn siðareglum bregst við með ábendingu, umræðu og stuðningi við hann, svo leiðréttu megi. Ef það dugir ekki eða ef brotið er alvarlegt þarf að láta teymisstjóra vita eða stjórn eftir atvikum. Fulltrúar stjórnar ásamt teymisstjóra fara yfir málsatvik og ákveða í framhaldinu hver næstu skref verða.

17. Ábendingar eða kvartanir vegna starfsfólks sem berast utan starfshópsins má bera fram við teymisstjóra eða stjórn Bjarkarhlíðar. Sé ekki hægt að leysa mál innan hópsins eða með atbeina stjórnar má hafa samband við fyrirtæki sem er sérhæft í starfsmannamálum.

Í alvarlegustu tilfellum um brot á siðreglum getur niðurstaðan verið tafarlaus uppsögn og er sú ákvörðun tekin af stjórn.