

**GRÉCKOKATOLÍCKA CHARITA PREŠOV**

**(ďalej len „GKCH alebo charita“)**

**ETICKÝ PROGRAM DEKACERT®**

**Poslaním GKCH** je naplňovanie evanjeliového prikázania lásky k Bohu a k blížnemu a pomoc ľuďom v hmotnej, sociálnej, duševnej a duchovnej núdzi bez ohľadu na rasu, národnosť, náboženstvo, politické zmýšľanie či iné postavenie.

*Stanovy Gréckokatolíckej charity Prešov zo dňa 11.05.2009*

**Cieľom GKCH** je v zmysle slov: “Čokoľvek ste urobili jednému z týchto mojich najmenších bratov, mne ste urobili“ (Mt 25,40), preukazovať činorodú službu, aby každý človek bez výnimky mohol žiť, poznať svoju dôstojnosť, hodnotu a poslanie, a tak sa na základe slobodnej voľby mohol prejavovať a realizovať.

*Stanovy Gréckokatolíckej charity Prešov zo dňa 11.05.2009*

**Vízia GKCH na obdobie rokov 2020-2025**

*Múdrosťou viery spoločne k dôstojnému životu*.

Našou víziou je dosahovať stabilné, rozvíjajúce sa a partnerské postavenie organizácie reagujúce na potreby spoločnosti. Komplexnou pomocou zvyšovať záujem o služby a spokojnosť našich cieľových skupín. Znižovať dôsledky nepriaznivých životných situácií ľudí. Podporovať a motivovať zamestnancov aj dobrovoľníkov. Zabezpečovať kvalitu, finančnú stabilitu a hospodárne nakladanie so získanými a zverenými prostriedkami.

**Naše motto**: „Láska Kristova nás pobáda. (2Kor 5,14)

*Preambula, Stanovy Gréckokatolíckej charity Prešov zo dňa 11.05.2009*

**Náš patrón**: blahoslavený Pavol Peter Gojdič – biskup, mučeník, sviatok 17. júl

|  |
| --- |
| **HODNOTA 1 IDENTITA** |
| Gréckokatolícka charita Prešov je kresťanská cirkevná organizácia. Charitatívna činnosť v podmienkach cirkevnej organizácii je špecifická: službou lásky, vysluhovaním sviatosti a ohlasovaním Božieho slova. Najlepším svedectvom o Bohu je prejavovaná milosrdná láska a to s múdrosťou viery, v prostredí charity a navonok, bez vnucovania a odporúčania.Každé zariadenie má svojho patróna (kresťanského svätca), ktorý je duchovným sprievodcom (vzorom) a ochrancom pri napĺňaní činnosti a konkrétneho poslania. |
| **HODNOTA** **2 INTEGRITA** |
| Znaky a prejavy spirituality sú prirodzenou súčasťou súkromného a pracovného prostredia zamestnancov. Zamestnanci iných náboženstiev a bez náboženského presvedčenia, žijú spiritualitu do takej miery ako je to možné. Zamestnanci sa snažia vykonávať autentickú službu lásky podľa evanjelia, Etického a morálneho kódexu pracovníka GKCH  v nadväznosti na poslanie, hodnoty, cieľ a víziu GKCH. Profesionálny rast a odborná príprava zamestnancov je dôležitá, ale nevyhnutná je formácia srdca cez Duchovný program a budovanie charitných vzťahov.1. Riaditeľ GKCH, vedúci zariadení a služieb si priebežne overujú ako zamestnanci plnia poslanie, víziu, ciele, žijú hodnoty pri svojej práci, praktický uplatňujú zavedený program Etický program DekaCert.
2. 1x ročne do 31. októbra aktuálneho roka, hodnotia a aktualizujú Etický program DekaCert. Svedectvá a príbehy konkrétnych ľudí sú odporúčané spracovať do časopisu CESTA, Výročnej správy a kazuistikách.
 |
| **HODNOTA 3 SVIATOČNÝ ČAS** |
| Sviatočný čas (nedeľa, cirkevný sviatok, sviatok príslušného patróna zariadenia alebo pracoviska, Veľká noc, Vianoce, narodeniny a radostná životná udalosť zamestnanca, klienta, návšteva) je vzájomne darovanie. Od Boha máme darovaný, deň oddychu. Zároveň je to čas venovaný Bohu stíšením/modlitbou, návštevou chrámu/slávením liturgie, práca je vo sviatočnom duchu a iným spôsobom v spoločenstve.Sviatočný čas sa stáva darom pre blížneho, ktorý je vedľa nás na pracovisku a v rodine. Ide o prerušenie a zastavenie sa v práci, o gratuláciu so spevom, spoločné posedenie a čas spoločne prežitý s návštevou. Je to čas darovaný aj klientom a s klientom. |
| **HODNOTA 4 GENERAČNÁ SOLIDARITA** |
| Medzigeneračná solidarita zamestnancov je vzájomne chápaná a realizovaná. Chráni slobodu, dôstojnosť každého, najmä rešpektovaním limitov danej generácie, odlišnosti jednotlivcov a primeranej záťaže (bez protežovania). Srdečné prijatie, trpezlivé odovzdávanie skúsenosti, povzbudenie staršou generáciou sú cennou podporou a stabilitou pre novú generáciu, ktorá obohacuje svojimi talentami, zručnosťami, nadšením, nápadmi, názormi a potrebnými zmenami kráčať na spoločnej ceste, dopredu a pri budovaní vzťahov. Náročné životné situácie v ktorejkoľvek etape života každého zamestnanca spoločne nesieme, citlivo rozlišujeme pri pracovných povinnostiach, spravodlivým rozložením síl, aby sme spoločne napredovali. V takýchto prípadoch sa vedúci zamestnanec viac zaujíma o zamestnanca a zároveň on sám, zodpovedne vyhodnocuje potrebnú mieru podpory, pomoci, zvládania svojich povinností a vyplývajúcich z toho zmien. Spoločná práca je pre nás oveľa bohatšia a plodnejšia, zvlášť, keď sa počúvame a oceníme aj iný názor druhého, tak sa stávame pozorný k potrebám každého jedného, aby sa cítil vítaný a milovaný. Cieľové skupiny činností charity majú zastúpenie všetkých generácii. Radi spolupracujeme s dobrovoľníkmi všetkých vekových kategórii a zabezpečujeme prax stredným a vysokým školám. Ku generačnej solidarite vedieme aj klientov v našich zariadeniach. |
| **HODNOTA** **5 TELESNÝ A DUCHOVNÝ ŽIVOT** |
|  *„Človek, ktorý pracuje, by mal mať čas aj na oddych, byť s rodinou, zabávať sa, čítať, počúvať hudbu a športovať. Keď nejaká činnosť nenecháva priestor na zdravú relaxáciu, na regeneračný odpočinok, stáva sa otrokom“. pápež František*Podstatnou časťou identity charity, nášho bytia je telesný a duchovný život. V charite je uplatňovaný holistický (komplexný) prístup k človeku. Ide o bio-psycho-socio-sprirituálny prístup k ľuďom, ktorým pomáhame klientom a zamestnancom. Identifikačným znakom charitnej činnosti je podpora kultúry života: ochrana života od počatia až po prirodzenú smrť. Profesionálny rozvoj je podporovaný Programom vzdelávania a Supervíznym programom. Duchovná formácia zamestnancov je zabezpečená a odporúčaná Duchovným programom. Úctu k zosnulým prejavujeme zádušnými modlitbami a liturgiami. V možnostiach, ktoré charita má je plánovaný športový deň v roku pre všetkých zamestnancov. |
| **HODNOTA 6 SPOĽAHLIVÉ DOHODY** |
| Duch našej práce, stability, dôveryhodnosti a profesionality je budovaný vzťahmi vo vnútri a navonok. Prostredníctvom dialógu, dohôd, zmlúv v ústnej a písomnej podobe. Dôležitá príprava pred prijatím záväzkov spočíva v oboznámení podkladov, získaní informácií, konzultáciách v tíme aj spoločným rozhodnutím. Zodpovednosť, zrozumiteľnosť, efektívnosť, serióznosť, otvorenosť a nekonfliktnosť sú podstatné prístupy pri spoľahlivých dohodách na úrovni riaditeľa GKCH, všetkých zamestnancov medzi sebou i vo vzťahu ku klientom. Dodržiavanie evanjelia, pravidiel, interných predpisov, legislatívy majú poskytnúť ochranu všetkým základným právam a slobodám, dôstojnosť, ktoré patria každému (zvlášť slabšiemu), a to tak, aby nedochádzalo k ich narušeniu ani zo strany GKCH a ani zo strany zamestnancov. Našimi piliermi je odbornosť, duchovnosť a tímovosť. |
| **HODNOTA 7 MAJETOK** |
| Zamestnanci charity sa usilujú dobre vykonávať svoju prácu a stále sa v nej zdokonaľovať, zlepšovať, a tak zúročovať svoje talenty a zverené Božie diela. Charita vlastní hnuteľný a nehnuteľný majetok, ktorý priamo využíva, alebo potrebuje pre charitatívne poslanie. Zodpovednosť, efektívnosť, hospodárnosť, bezpečnosť, šetrnosť, ochrana zvereného hmotného (vrátane údržby, servisu, poistného plnenia), duchovného majetku charity a životného prostredia sú prirodzeným záujmom každého zamestnanca. K majetku GKCH pristupujeme ako k vlastnému. Prostredie v ktorom pracujeme a realizujeme poslanie je jednoduché, účelné, harmonické, pekné a pohostinné pre každého blížneho. K správnemu užívaniu majetku a tvorivej práci vedieme aj klientov, aby pochopili význam práce pre budovanie spoločného a ich dobra, aby sa nespoliehali sa na finančné dávky. |
| **HODNOTA 8 KOMUNIKÁCIA** |
| Výrazom nášho konkrétneho a duchovného štýlu pracovného života je budovanie osobných vzťahov prostredníctvom intenzívnej komunikácie. Bez otvorenej, úprimnej, pokojnej, úctivej, slobodnej a živej komunikácie nie je možný dialóg na úrovni vertikálnej, horizontálnej, formálnej a neformálnej. Chválime verejne, kritizujeme súkromne. V zložitých situáciách charity (organizácie/zamestnávateľa/poskytovateľa) sa spoločne radíme s externými zamestnancami a to právnik, supervízor, duchovný správca tak, aby sme správne odkomunikovali informácie, neublížili a konali pre spoločné dobro.Ku otvorenej a pozitívnej komunikácii vedieme aj klientov.  |
| **HODNOTA 9 RODINNÉ SPOLOČENSTVO / INTIMNÝ PRIESTOR**  |
| V charite sa rešpektuje, chráni a posilňuje rodinné zázemie s citlivosťou nielen pri riešení ťažkostí s tým spojených a v rámci možností vytvorených pracovných podmienok. Úsilím je neustále zlepšovať systém práce, tak, aby sa efektívne využíval pracovný čas, aby si zamestnanec prácu neodnášal domov. Vzájomná úcta a láska nám vytvára rodinného ducha aj v prostredí charity. Klientov vedieme k dobrým rodinným vzťahom a úcte k svojim blízkym.  |
| **HODNOTA 10 SOCIÁLNE SPOLOČENSTVO** |
| Podieľať sa na spoločnom dobre si vyžaduje pozitívny prístup zvlášť v negatívnej situácii. Keď lásku vkladáme do všetkého, čo robíme, účinne spolupracujeme pre spoločné blaho. Spoločenstvo založené na láske z nás robí prístupných k trpiacim. Vedie nás k tomu, aby sme žili podľa zlatého pravidla robiť druhým to, čo by sme chceli, aby iní robili nám. A to nielen pri materiálnych ťažkostiach, ale aj v ťažkých situáciách všetkého druhu: pri sociálnom vylúčení, chorobe, osamelosti, pri pochybnostiach a neistote, úzkosti či v zúfalstve. Nemáme riešenie pre všetky problémy, ale vieme byť nablízku, druhým aj sebe navzájom, predovšetkým modlitbou a konkrétne.Byť solidárny znamená pre nás počúvať, pomáhať, zdieľať chvíle radosti alebo bolesti,„zjednotiť sa“ so všetkými, rozpoznať v nich Božiu prítomnosť.Pri starostlivosti o životné prostredie, myslíme predovšetkým na dobro svojho blížneho, myslím na to, ako dobre ho využije vďaka našej starostlivosti, keď za sebou zanecháme zdravé, harmonické a príjemné prostredie. Klientov vedieme k otvorenosti a dobrej orientácii v spoločnosti a využívaniu možností komunity, farnosti, v ktorej sa nachádzajú. |

**Spracoval/i:**

riaditeľ GKCH, duchovný správca a zamestnanci C GKCH Dátum: 15.8.2023

**Schválil:** PhDr. Peter Valiček, riaditeľ GKCH Dátum: 01.12.2023

**Termín aktualizácie:** 17.09.2024 Zodpovedá: PhDr. Peter Valiček, riaditeľ GKCH