Kodeks Etyczny
Żłobka Nr 3 w Opolu

1. Wprowadzenie

Kodeks etyczny stanowi fundament pracy całego zespołu. Określa on wartości, postawy i standardy zachowań personelu wobec dzieci, rodziców i współpracowników. Celem kodeksu jest zapewnienie dzieciom opieki, wychowania i edukacji w bezpiecznych, wspierających i godnych warunkach. Dokument ten ma charakter obowiązujący – każdy pracownik zobowiązany jest do jego przestrzegania i potwierdza to podpisem w trakcie wdrożenia.

---

2. Etyczne obowiązki wobec dzieci

Zakaz krzywdzenia – personel nie uczestniczy w żadnych praktykach, które narażają dziecko na przemoc fizyczną, psychiczną, emocjonalną czy seksualną, na zastraszanie, dyskryminację lub wykorzystanie.

Poszanowanie indywidualności – każde dziecko traktowane jest jako osoba niepowtarzalna, o własnym tempie rozwoju, potrzebach i możliwościach. Uwzględnia się różnice wynikające z wieku, płci, pochodzenia, języka, wyznania, sytuacji rodzinnej czy zdrowotnej.

Środowisko wspierające – tworzymy atmosferę bezpieczeństwa emocjonalnego i społecznego, w której dzieci mogą swobodnie wyrażać uczucia, doświadczać sukcesów i podejmować wyzwania.

Rozwój autonomii – wspieramy samodzielność dzieci, umożliwiając podejmowanie decyzji w codziennych sytuacjach (wybór zabawki, udział w aktywności, forma odpoczynku).

Ochrona prywatności i wizerunku – zdjęcia i nagrania wykonywane są wyłącznie za wiedzą i zgodą rodziców, a dane osobowe dzieci chronione są zgodnie z obowiązującymi przepisami i procedurami instytucji.

---

3. Etyczne zasady kontaktu z rodzicami

Współpraca partnerska – rodzice są traktowani jako równorzędni partnerzy w procesie opieki i wychowania.

Transparentność i rzetelność – rodzice otrzymują pełną, zgodną z prawdą informację o dziecku, jego postępach, trudnościach i potrzebach.

Poszanowanie decyzji rodziny – uwzględniamy zdanie rodziców w sprawach dotyczących dzieci, zachęcając do wspólnego podejmowania decyzji.

Poufność – informacje dotyczące życia prywatnego rodziny nie są przekazywane osobom trzecim. Wyjątkiem są sytuacje zagrożenia bezpieczeństwa dziecka, gdy informacje muszą zostać przekazane uprawnionym instytucjom.

Brak konfliktu interesów – relacje z rodziną nie mogą być wykorzystywane dla prywatnych korzyści pracowników ani prowadzić do sytuacji naruszających profesjonalny charakter współpracy.

---

4. Etyka w relacjach między personelem

Szacunek i kultura komunikacji – obowiązuje zasada wzajemnego szacunku, bez agresji słownej, obmawiania czy podważania kompetencji.

Rozwiązywanie konfliktów – wszelkie nieporozumienia rozwiązywane są wprost, poprzez rozmowę, z udziałem bezpośrednio zainteresowanych osób; w razie potrzeby mediatorami są koordynatorzy lub dyrekcja.

Wsparcie i współdziałanie – pracownicy dzielą się doświadczeniem, wspierają w codziennych zadaniach i dążą do spójności działań wobec dzieci i rodziców.

Poufność zawodowa – informacje dotyczące funkcjonowania instytucji oraz dzieci nie są komentowane publicznie ani poza miejscem pracy.

---

5. Ochrona dzieci przed krzywdzeniem

Świadomość zagrożeń – każdy pracownik zna formy przemocy i zaniedbania (fizyczne, emocjonalne, seksualne, ekonomiczne) i reaguje na nie zgodnie z obowiązującymi procedurami.

Reagowanie na sygnały – w przypadku podejrzenia, że dziecko jest ofiarą przemocy lub zaniedbania, pracownik ma obowiązek niezwłocznie zgłosić sprawę zgodnie z przyjętymi procedurami ochrony dzieci.

Zapobieganie ryzykownym sytuacjom – personel dba, aby dzieci znajdowały się zawsze pod odpowiednią opieką, a organizacja pracy minimalizowała sytuacje stwarzające potencjalne zagrożenie.

Postawa neutralna w konfliktach rodzinnych – pracownicy nie opowiadają się po żadnej stronie; celem jest ochrona dziecka i wspieranie decyzji podejmowanych w jego najlepszym interesie.

---

6. Ochrona danych i informacji

a. wszystkie dane osobowe dotyczące dzieci i rodziców przechowywane są w sposób bezpieczny i zgodny z przepisami prawa,
b. udostępnianie danych odbywa się wyłącznie osobom uprawnionym,
c. pracownicy są zobowiązani do zachowania dyskrecji również poza godzinami pracy, w tym w kontaktach prywatnych i mediach społecznościowych.

---

7. Wdrażanie i kontrola kodeksu

a. każdy nowy pracownik podpisuje deklarację przestrzegania kodeksu w momencie zatrudnienia,
b. kodeks omawiany jest podczas wdrożenia i cyklicznych szkoleń wewnętrznych,
c. raz w roku zespół dokonuje przeglądu kodeksu i w razie potrzeby wprowadza zmiany,
d. naruszenia kodeksu są analizowane przez dyrektora lub koordynatora, a w razie poważnych uchybień – podejmowane są działania dyscyplinujące lub prawne.

---

8. Cel kodeksu:

a. ochrona dzieci przed wszelkimi formami krzywdzenia i nadużyć,
b. zapewnienie spójnych, etycznych standardów pracy w całym zespole,
c. budowanie kultury wzajemnego szacunku, otwartości i współpracy,
d. wspieranie rodziców w procesie wychowania,
e. podnoszenie jakości opieki i edukacji w instytucji.