
ΚΩΔΙΚΑΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ
ΚΕΘΕΑ

Διορθώσεις- επιμέλεια έκδοσης

Τμήμα Ενημέρωσης ΚΕΘΕΑ

Εκτύπωση-βιβλιοδεσία

ΚΕΘΕΑ ΣΧΗΜΑ+ΧΡΩΜΑ

τ. 2310 797476

© ΚΕΝΤΡΟ ΘΕΡΑΠΕΙΑΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΩΝ ΑΤΟΜΩΝ
(ΚΕΘΕΑ) 2018

Σορβόλου 24, 116 36 Αθήνα / e-mail: admin@kethea.gr

Η έκδοση αυτή διατίθεται δωρεάν.

ΚΩΔΙΚΑΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΚΕΘΕΑ

Η έκδοση αυτή περιλαμβάνει τον Κώδικα Δεοντολογίας του ΚΕΘΕΑ, του μεγαλύτερου δικτύου υπηρεσιών απεξάρτησης και κοινωνικής επανένταξης στη χώρα μας. Το ΚΕΘΕΑ προσφέρει πανελλαδικά δωρεάν υπηρεσίες για τη θεραπευτική αντιμετώπιση της εξάρτησης από νόμιμες και παράνομες ουσίες, καθώς και για εξαρτητικές συμπεριφορές, όπως η παθολογική ενασχόληση με το διαδίκτυο και τα τυχερά παιχνίδια. Βασικοί στόχοι της αποστολής του είναι επίσης η πρόληψη, η εκπαίδευση και η έρευνα στον τομέα των εξαρτήσεων.

Ο Κώδικας Δεοντολογίας είναι προϊόν επεξεργασίας του Συμβουλίου Πολιτικής ΚΕΘΕΑ, και η παρούσα έκδοση περιλαμβάνει την αναθεωρημένη του μορφή (4η Συνεδρίαση Συμβουλίου Πολιτικής ΚΕΘΕΑ, 6.10.2017), η οποία επικυρώθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο ΚΕΘΕΑ κατά την 1η του συνεδρίαση στις 8.12.2017.

Το πρώτο μέρος της έκδοσης παρουσιάζει τις βασικές αρχές δεοντολογίας και τις δεοντολογικές δεσμεύσεις. Το δεύτερο μέρος αφορά τον σκοπό, τη σύνθεση και τον τρόπο λειτουργίας της αιρετής Επιτροπής Δεοντολογίας του ΚΕΘΕΑ. Στο παράρτημα παρατίθεται ο Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας της Επιτροπής Δεοντολογίας, καθώς και ο Κώδικας Δεοντολογίας της Παγκόσμιας Ομοσπονδίας Θεραπευτικών Κοινοτήτων (WFTC) τον οποίον έχει υιοθετήσει το ΚΕΘΕΑ ως μέλος της.

Η έκδοση διανέμεται σε όλους τους εργαζόμενους και εθελοντές του ΚΕΘΕΑ για την ακριβή τους ενημέρωση σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τον ρόλο τους, με στόχο την προα-

γωγή της δεοντολογίας και την υψηλή ποιότητα των υπηρεσιών που προσφέρονται. Ο Κώδικας Δεοντολογίας και τα παραρτήματά του είναι επίσης διαθέσιμα στον ιστότοπο του ΚΕΘΕΑ (www.kethea.gr).

Προτάσεις για τροποποιήσεις και βελτιώσεις του παρόντος Κώδικα μπορούν να υποβληθούν τόσο από την εκάστοτε Επιτροπή Δεοντολογίας του ΚΕΘΕΑ όσο και από τα μέλη του Συμβουλίου Πολιτικής του.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΜΕΡΟΣ Α΄: ΑΡΧΕΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΚΑΙ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΚΕΣ ΔΕΣΜΕΥΣΕΙΣ

ΟΡΙΣΜΟΙ-ΣΚΟΠΟΣ ΤΟΥ ΚΩΔΙΚΑ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΤΟΥ ΚΕΘΕΑ- ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ	6
ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΤΗΣ ΘΕΡΑΠΕΥΤΙΚΗΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗΣ ΚΑΙ ΤΟΥ ΤΡΟΠΟΥ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΟΥ ΚΕΘΕΑ	9
ΑΡΧΕΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ	11
1. Ισότητα και δικαιοσύνη.....	11
2. Σεβασμός της προσωπικότητας και της αξιοπρέπειας των εξυπηρετούμενων.....	11
3. Σεβασμός και προστασία των εργαζόμενων.....	11
4. Δικαίωμα στον αυτοπροσδιορισμό	12
5. Ακεραιότητα	12
6. Ικανότητα	12
7. Ευθύνη.....	13
ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΚΕΣ ΔΕΣΜΕΥΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.....	14
1. Προαγωγή της δεοντολογίας	14
2. Βασικές δεσμεύσεις απέναντι στους εξυπηρετούμενους	15
2.1. Προαγωγή του ευ ζην των εξυπηρετούμενων.....	15
2.2. Παροχή υπηρεσιών χωρίς διακρίσεις.....	15
2.3. Σχέσεις με τους εξυπηρετούμενους.....	16
2.4. Σύγκρουση αξιών ή συμφερόντων.....	16
2.5. Διάρκεια θεραπευτικής σχέσης και παραπομπή σε άλλες υπηρεσίες	17

2.6. Υποστήριξη ατόμων που είναι ενταγμένα σε ομοειδείς φορείς	18
2.7. Ενήμερη συγκατάθεση	19
2.8. Απόρρητο προσωπικών δεδομένων.....	21
2.8.1. Τήρηση απορρήτου	21
2.8.2. Άρση απορρήτου	22
2.9. Τήρηση αρχείων και φακέλων εξυπηρετούμενων.....	23
2.10. Πρόσβαση στα αρχεία και στους φακέλους εξυπηρετούμενων.....	24
2.11. Απόρρητο και Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα ΚΕΘΕΑ	24
2.12. Εξ αποστάσεως υπηρεσίες.....	25
2.13. Μέσα κοινωνικής δικτύωσης.....	25
3. Ευθύνη απέναντι σε συναδέλφους.....	26
3.1. Σεβασμός.....	26
3.2. Εχεμύθεια	26
3.3. Συνεργασία.....	27
3.4. Εργαζόμενοι σε θέσεις προϊστάμενων.....	28
3.5. Παρενόχληση	29
3.6. Επιμόρφωση και εκπαίδευση	29
3.7. Φάκελοι προσωπικού.....	29
3.8. Δυσχέρειες συναδέλφων.....	30
4. Ευθύνη των εργαζόμενων ως επαγγελματιών	30
4.1. Ακεραιότητα του επαγγέλματος.....	30
4.2. Ερευνητικό και επιστημονικό έργο – πιστοποίηση	31
4.3. Ιδιωτική συμπεριφορά.....	31

ΜΕΡΟΣ Β΄: ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ

1. Σκοπός	32
2. Αρμοδιότητες	32
3. Σύμβαση.....	33

4. Κριτήρια συμμετοχής.....	34
5. Θητεία.....	35
6. Διαδικασία εκλογής.....	35
7. Πλαίσιο λειτουργίας	36
7.1. Συναντήσεις-συνεδριάσεις-απαρτία.....	36
7.2. Διαδικασία προσφυγής στην Επιτροπή.....	37
7.3. Εξαίρεση μέλους της Επιτροπής.....	37
7.4. Συνεντεύξεις.....	37
7.5. Πόρισμα	38
7.6. Υποβολή πορισμάτων-κοινοποίηση γνωμοδοτήσεων.....	39

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας Επιτροπής Δεοντολογίας ΚΕΘΕΑ	40
Κώδικας Δεοντολογίας Παγκόσμιας Ομοσπονδίας Θεραπευτικών Κοινοτήτων.....	42

ΜΕΡΟΣ Α΄: ΑΡΧΕΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΚΑΙ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΚΕΣ ΔΕΣΜΕΥΣΕΙΣ

ΟΡΙΣΜΟΙ - ΣΚΟΠΟΣ ΤΟΥ ΚΩΔΙΚΑ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΤΟΥ ΚΕΘΕΑ - ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Ο παρών Κώδικας Δεοντολογίας έχει ρυθμιστικό χαρακτήρα και αποβλέπει στην αυτοδέσμευση όλων των εργαζόμενων του ΚΕΘΕΑ. Διέπει τον Οργανισμό στο σύνολό του, καθώς και όλους όσοι εμπλέκονται στη λειτουργία του, εργαζόμενους, εθελοντές και αποδέκτες των πάσης φύσεως υπηρεσιών του. Ως «εργαζόμενοι» θεωρούνται όλοι όσοι διατηρούν εργασιακή σχέση με το ΚΕΘΕΑ, ανεξάρτητα από το είδος της σχέσης αυτής (εξαρτημένη, σύμβαση έργου, ανεξάρτητων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής), την επαγγελματική τους ιδιότητα, τη θέση ή τον τομέα εργασίας όπου ανήκουν.

Ως «εξυπηρετούμενοι»/«αποδέκτες υπηρεσιών» θεωρούνται όλοι όσοι δέχονται υπηρεσίες από το ΚΕΘΕΑ. Ενδεικτικά στις υπηρεσίες αυτές περιλαμβάνονται:

- (α) μείωση της βλάβης, συμβουλευτική, θεραπεία, φροντίδα της υγείας, νομική στήριξη, εκπαίδευση, επαγγελματική κατάρτιση, κοινωνική ένταξη κ.ά., με στόχο την αντιμετώπιση της χρήσης/εξάρτησης σε όλα τα πεδία στα οποία δραστηριοποιείται το ΚΕΘΕΑ (υπηρεσίες εκτός δομής, μονάδες στην κοινωνία, μονάδες στις φυλακές κ.ά.),
- (β) οικογενειακή συμβουλευτική και θεραπεία,
- (γ) πρόληψη και έγκαιρη παρέμβαση της χρήσης ουσιών και άλλων εξαρτήσεων σε εκπαιδευτικές κοινότητες, τοπικές κοινωνίες κ.ά.,
- (δ) επαγγελματική επιμόρφωση και εκπαίδευση.

Ο Κώδικας Δεοντολογίας επίσης δεσμεύει όλους όσοι προσφέρουν αμισθί τις υπηρεσίες τους στο ΚΕΘΕΑ, όπως μέλη του Δ.Σ. του ΚΕΘΕΑ, εθελοντές στα θεραπευτικά προγράμματα/τομείς/τμήματα/παραγωγικές μονάδες, μέλη των Συλλόγων Οικογένειας, καθώς και όσους εντάσσονται στον Οργανισμό για πρακτική άσκηση, μαθητεία, εκτέλεση κοινωφελούς εργασίας, εκπόνηση έρευνας κ.ά. Για λόγους συντομίας, στον παρόντα Κώδικα Δεοντολογίας, όπου απαντά ο όρος «εργαζόμενοι», εννοούνται και όλοι οι παραπάνω.

Με την παράλληλη συνδρομή της Επιτροπής Δεοντολογίας, ο Κώδικας Δεοντολογίας αποβλέπει στη διασφάλιση της ποιότητας των προσφερόμενων υπηρεσιών και στην εύρυθμη λειτουργία του Οργανισμού.

Οι βασικές κατευθύνσεις αυτού του Κώδικα Δεοντολογίας απορρέουν από την αναγνώριση αρχών, δικαιωμάτων και υποχρεώσεων όπως:

- η ισότητα και η δικαιοσύνη,
- ο σεβασμός της προσωπικότητας και της αξίας των εξυπηρετούμενων,
- ο σεβασμός και η προστασία των εργαζόμενων,
- το δικαίωμα στον αυτοπροσδιορισμό,
- η ακεραιότητα,
- η ικανότητα,
- η ευθύνη.

Κύριος στόχος του παρόντα Κώδικα Δεοντολογίας είναι οι αρχές, τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις που περιλαμβάνονται σε αυτόν, να αποτελούν κατευθυντήριες γραμμές που θα διασφαλίζουν υψηλά δεοντολογικά πρότυπα κατά την παροχή υπηρεσιών και θα διέπουν, στο πλαίσιο της ισχύουσας νομοθεσίας, τις επαγγελματικές σχέσεις, καθοδηγώντας τη συμπεριφορά των εργαζόμενων του ΚΕΘΕΑ και συντελώντας στην ορθή λήψη αποφάσεων.

Η τήρηση του Κώδικα Δεοντολογίας αποτελεί υποχρέωση των εργαζόμενων, και συμπεριλαμβάνεται ως όρος στις αντίστοιχες συμβάσεις που αυτοί υπογράφουν.

Η παραβίαση των κανόνων που περιλαμβάνει ο Κώδικας Δεοντολογίας είναι ανεξάρτητη από οποιαδήποτε παραβίαση κανόνων της έννομης τάξης που μπορεί να συντρέχει και να γεννά ευθύνη κατά τον νόμο.

ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΤΗΣ ΘΕΡΑΠΕΥΤΙΚΗΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗΣ ΚΑΙ ΤΟΥ ΤΡΟΠΟΥ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΟΥ ΚΕΘΕΑ

Ο τρόπος λειτουργίας του ΚΕΘΕΑ και η εργασία στον Οργανισμό βασίζονται σε μια σειρά από αρχές, στις οποίες περιλαμβάνονται:

1. Το δικαίωμα σε δωρεάν και ποιοτικές υπηρεσίες για την αντιμετώπιση της εξάρτησης, διαθέσιμες σε όλους χωρίς διακρίσεις.
2. Η εθελούσια προσέλευση και η ενεργητική συμμετοχή των εξυπηρετούμενων στο θεραπευτικό πρόγραμμα.
3. Η θεώρηση της εξάρτησης ως σύνθετου φαινομένου πολλαπλής αιτιολογίας στο οποίο κυρίαρχο ρόλο παίζουν οι ψυχοκοινωνικοί παράγοντες.
4. Η βιοψυχοκοινωνική θεραπευτική προσέγγιση που ασχολείται με τον άνθρωπο ως όλον, εμπλέκει στο μέτρο του δυνατού την οικογένεια και το κοινωνικό του δίκτυο και έχει στόχο την ψυχική απεξάρτηση και την κοινωνική επανένταξη.
5. Το μοντέλο των Θεραπευτικών Κοινοτήτων, που βασίζεται στην αλληλοβοήθεια και την αυτοδιαχείριση.
6. Η αναγνώριση της διαφορετικότητας των ανθρώπων και συνακόλουθα της ανάγκης τους για διαφορετικού τύπου υπηρεσίες, αντίστοιχες προς τα χαρακτηριστικά τους και τον βαθμό ετοιμότητάς τους για αλλαγή.
7. Η σημασία ενός ασφαλούς, υποστηρικτικού περιβάλλοντος με ξεκάθαρα όρια το οποίο, μέσω της θεραπευτικής σχέσης, παρέχει δομημένες ευκαιρίες μάθησης και ανάπτυξης, καθώς και ανάληψης σταδιακά όλο και μεγαλύτερης ευθύνης από τα θεραπευόμενα μέλη.

8. Η ανοικτή σχέση των θεραπευτικών προγραμμάτων με την κοινωνία και η επιδίωξη της υποστήριξής της στο έργο του ΚΕΘΕΑ.
9. Η προάσπιση του δικαιώματος σε θεραπεία και ισότιμη ένταξη ενάντια σε κατασταλτικές και τιμωρητικές πρακτικές και πολιτικές, και ενάντια στον κοινωνικό αποκλεισμό.
10. Η δουλειά σε ομάδες που διέπονται από πνεύμα ισοτιμίας και αλληλοσεβασμού μεταξύ των μελών τους.

ΑΡΧΕΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ

1. Ισότητα και δικαιοσύνη

Οι εργαζόμενοι αναγνωρίζουν την εγγενή ισότητα της αξίας όλων των εξυπηρετούμενων και το δικαίωμά τους να απολαμβάνουν όλα τα ανθρώπινα δικαιώματα χωρίς διακρίσεις. Αποδέχονται και σέβονται τη διαφορετικότητα, και επιδιώκουν να ενεργούν με δικαιοσύνη και αμεροληψία. Αναγνωρίζουν επίσης ότι, σε ορισμένες περιπτώσεις, η θετική διάκριση μπορεί να αποτελέσει μέσο για την προαγωγή της ισότητας.

2. Σεβασμός της προσωπικότητας και της αξιοπρέπειας των εξυπηρετούμενων

Οι εργαζόμενοι αναγνωρίζουν την αξιοπρέπεια και αξία όλων των εξυπηρετούμενων και συμπεριφέρονται ανάλογα, σεβόμενοι τα χαρακτηριστικά και τις ανάγκες τους, καθώς και το δικαίωμά τους στην ιδιωτικότητα και το απόρρητο. Καταβάλλουν προσπάθεια να μην επηρεάζονται στη δουλειά τους από προκαταλήψεις και στερεότυπα ούτε να αποδέχονται ενέργειες τρίτων που βασίζονται ή ενισχύουν προκαταλήψεις και στερεότυπα.

3. Σεβασμός και προστασία των εργαζόμενων

Οι εργαζόμενοι σέβονται όλους τους συναδέλφους τους, ανεξαρτήτως είδους εργασιακής σχέσης με το ΚΕΘΕΑ, επαγγελματικής ιδιότητας, ιεραρχικής θέσης και τομέα εργασίας. Επίσης, αναγνωρίζουν και σέβονται τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των συναδέλφων τους, όπως, για παράδειγμα, την κουλτούρα, την εθνικότητα, το φύλο, την ηλικία, τον σεξουαλικό προσανατολισμό κ.λπ.

Οι εργαζόμενοι χρησιμοποιούν οποιαδήποτε εξουσία διαθέτουν με πειθαρχία και ευθύνη. Όσο μεγαλύτερη

είναι η θέση ευθύνης και η εξουσία που κατέχουν τόσο μεγαλύτερη είναι και η ευθύνη που αναλαμβάνουν, να χρησιμοποιούν την ισχύ τους απέναντι στους συναδέλφους τους με σύνεση και συναίσθηση των ορίων της.

4. Δικαίωμα στον αυτοπροσδιορισμό

Οι εργαζόμενοι αναγνωρίζουν και υποστηρίζουν εμπράκτως το δικαίωμα των εξυπηρετούμενων να ελέγχουν την κατεύθυνση της ζωής τους. Προωθούν την ανάπτυξη της προσωπικότητας των εξυπηρετούμενων και αναζητούν τρόπους για να ενισχύσουν την ικανότητά τους να λαμβάνουν αποφάσεις και να διαχειρίζονται οι ίδιοι τα προβλήματά τους.

5. Ακεραιότητα

Οι εργαζόμενοι λειτουργούν με έντιμο και υπεύθυνο τρόπο. Μέσα από τον ρόλο τους επιδιώκουν να συνάπτουν σχέσεις που βασίζονται σε σαφή όρια, ξεκάθαρες συμφωνίες και ανοικτή επικοινωνία. Κατά την επαγγελματική τους δραστηριότητα οι εργαζόμενοι θέτουν το επαγγελματικό τους καθήκον υπεράνω των προσωπικών τους στόχων και επιδιώξεων. Γνωρίζουν, εφαρμόζουν και προάγουν τις αξίες και τις αρχές που εμπεριέχονται στον παρόντα Κώδικα Δεοντολογίας. Έχουν διαρκή συναίσθηση της επαγγελματικής τους αποστολής και δρουν στο πλαίσιο των ικανοτήτων τους, της εκπαίδευσής τους και του επαγγελματικού ρόλου που κάθε φορά τους ανατίθεται.

6. Ικανότητα

Οι εργαζόμενοι αναγνωρίζουν ότι είναι σημαντικό να διατηρούν σε υψηλό επίπεδο την επαγγελματική τους ικανότητα. Επιδιώκουν να εμπλουτίζουν τις επαγγελματικές τους γνώσεις και δεξιότητες και μεριμνούν για τη σωματική και ψυχική τους υγεία, ώστε να είναι

σε θέση να ανταποκρίνονται με τον καλύτερο δυνατό τρόπο στις απαιτήσεις του έργου τους.

7. Ευθύνη

Οι εργαζόμενοι έχουν επίγνωση της διπλής τους ευθύνης απέναντι στους εξυπηρετούμενους και την ευρύτερη κοινωνία. Κατά την άσκηση των καθηκόντων τους είναι σημαντικό να ισορροπούν ανάμεσα στις ανάγκες και τα ατομικά δικαιώματα των εξυπηρετούμενων και το συλλογικό συμφέρον.

Όσο μεγαλύτερη είναι η εξάρτηση των εξυπηρετούμενων από τους εργαζόμενους τόσο μεγαλύτερη είναι και η ευθύνη των τελευταίων να χρησιμοποιούν την ισχύ τους με σύνεση και συναίσθηση των ορίων της.

ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΚΕΣ ΔΕΣΜΕΥΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

1. Προαγωγή της δεοντολογίας

- Οι εργαζόμενοι γνωρίζουν το περιεχόμενο του Κώδικα Δεοντολογίας και χρησιμοποιούν τις βασικές αρχές και τις επιμέρους δεσμεύσεις που περιλαμβάνονται σε αυτόν ως οδηγούς και βασικό σημείο αναφοράς στην καθημερινή τους πρακτική. Άγνοια του Κώδικα Δεοντολογίας δεν αποτελεί ελαφρυντικό σε περίπτωση παραβίασής του. Υποχρέωση του ΚΕΘΕΑ είναι να μεριμνά, ώστε όλοι οι εργαζόμενοι και οι εθελοντές να λαμβάνουν γνώση του Κώδικα Δεοντολογίας και να ευαισθητοποιούνται-εκπαιδεύονται, όσο πιο συστηματικά γίνεται, σε θέματα ηθικής και δεοντολογίας μέσα από κατάλληλες διαδικασίες.
- Οι εργαζόμενοι έχουν την ευθύνη να επεξεργάζονται τα ζητήματα ηθικής και δεοντολογίας, που αναπόφευκτα προκύπτουν κατά την άσκηση του έργου τους, με τον κατάλληλο συνδυασμό κριτικής σκέψης, συμβουλευτικής, εποπτείας και ανοικτής επικοινωνίας.
- Οι εργαζόμενοι χρειάζεται να είναι σε θέση και πρόθυμοι να τεκμηριώνουν τους λόγους για τους οποίους λαμβάνουν μια απόφαση σε θέματα ηθικής και δεοντολογίας.
- Οι εργαζόμενοι ενημερώνουν τους προϊστάμενους τους και τα αρμόδια όργανα του ΚΕΘΕΑ, όταν διαπιστώνουν ότι εισάγονται ή εφαρμόζονται στο ΚΕΘΕΑ ακατάλληλες πρακτικές ή πολιτικές που μπορεί να παραβιάζουν τα δικαιώματα των εξυπηρετούμενων ή των εργαζόμενων και να τους προκαλούν ζημιά. Αξιοποιώντας τα προβλεπόμενα όργανα και

τις διαδικασίες, τεκμηριώνουν τον αντιδεοντολογικό χαρακτήρα αυτών των πολιτικών ή πρακτικών και εισηγούνται την αλλαγή τους.

- Οι εργαζόμενοι έχουν την ευθύνη να ενημερώνουν τους εξυπηρετούμενους για τον Κώδικα Δεοντολογίας, να τους βοηθούν να κατανοήσουν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους και να τους υποστηρίζουν στην άσκησή τους.
- Οι εργαζόμενοι υποστηρίζουν την εφαρμογή του Κώδικα Δεοντολογίας, συνεργάζονται με την εκλεγμένη Επιτροπή Δεοντολογίας του ΚΕΘΕΑ, όταν αυτό τους ζητείται, και διευκολύνουν το έργο της με κάθε δυνατό τρόπο στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων τους.

2. Βασικές δεσμεύσεις απέναντι στους εξυπηρετούμενους

2.1. Προαγωγή του ευ ζην των εξυπηρετούμενων

Πρωταρχική ευθύνη των εργαζόμενων είναι να προάγουν το ευ ζην των εξυπηρετούμενων και να αποφεύγουν κάθε ενέργεια που μπορεί να βλάψει είτε τους ανθρώπους που υποστηρίζουν είτε την ευρύτερη κοινωνία.

2.2. Παροχή υπηρεσιών χωρίς διακρίσεις

Οι εργαζόμενοι παρέχουν άρτιες ποιοτικά υπηρεσίες προς όλους τους εξυπηρετούμενους, χωρίς να κάνουν διακρίσεις με βάση το φύλο, τη φυλή, την εθνική προέλευση, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, τις πολιτικές πεποιθήσεις, τη θρησκεία, τη διανοητική ή σωματική κατάσταση ή οποιοδήποτε άλλο ατομικό χαρακτηριστικό, και χωρίς να αποβλέπουν σε προσωπικά οφέλη ή συμφέροντα.

2.3. Σχέσεις με τους εξυπηρετούμενους

Οι εργαζόμενοι και οι άλλοι εμπλεκόμενοι στο έργο του ΚΕΘΕΑ:

- Αναγνωρίζουν ότι η εμπιστοσύνη αποτελεί θεμέλιο λίθο της σχέσης τους με τους εξυπηρετούμενους. Δημιουργούν μαζί τους σχέσεις με σαφή όρια και σεβασμό στην εμπιστευτικότητα και τους εμπλέκουν ως εταίρους στη διαδικασία της προσωπικής αλλαγής.
- Χρειάζεται να έχουν επίγνωση της επίδρασης που μπορεί να έχει η στάση και η συμπεριφορά τους στους εξυπηρετούμενους.
- Επικοινωνούν με τους εξυπηρετούμενους χρησιμοποιώντας γλώσσα και συμπεριφορά που δείχνουν σεβασμό και ενισχύουν την αυτοπεποίθηση των εξυπηρετούμενων.
- Ούτε ενθαρρύνουν ούτε αποδέχονται τη σύναψη ερωτικών, κοινωνικών και οικονομικών σχέσεων με τους εξυπηρετούμενους και το στενό συγγενικό τους περιβάλλον όσο διαρκεί η θεραπευτική διαδικασία.
- Αναγνωρίζουν ότι οι συγκρούσεις συμφερόντων και η ανισότητα ισχύος μπορεί να συνεχίσουν να υφίστανται μετά την επίσημη λήξη της θεραπευτικής σχέσης, και, επομένως, χρειάζεται να συνεχίσουν να λαμβάνουν υπόψη τους όλα τα παραπάνω.

2.4. Σύγκρουση αξιών ή συμφερόντων

- Οι εργαζόμενοι αναγνωρίζουν ότι κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής τους πρακτικής αναπόφευκτα θα βρεθούν αντιμέτωποι με ηθικά διλήμματα και συγκρούσεις. Σε αυτές τις περιπτώσεις οι εργαζόμενοι χρειάζεται να αποδέχονται την ευθύνη τού να προσπαθούν να επιλύουν τις συγκρούσεις και τα διλήμματα με τρόπο που να συνάδει με τις αρχές και τις δεσμεύσεις του

παρόντος Κώδικα Δεοντολογίας, συνδυάζοντας κριτική σκέψη και λήψη συμβουλευτικής και εποπτείας είτε από τον προϊστάμενό τους, τον οποίον οφείλουν να ενημερώσουν, είτε από άλλα κατάλληλα πρόσωπα ή όργανα, όπως συνάδελφο, επόπτη, την Επιτροπή Δεοντολογίας ή, ακόμα, έναν νομικό.

- Στην περίπτωση σύγκρουσης μεταξύ αφενός του καλώς εννοούμενου συμφέροντος ενός εξυπηρετούμενου και αφετέρου του κοινωνικού συμφέροντος ή συγκεκριμένων νομικών διατάξεων, οι εργαζόμενοι οφείλουν να ενημερώσουν και να εξηγήσουν την κατάσταση στον εμπλεκόμενο εξυπηρετούμενο.
- Σε περίπτωση σύγκρουσης μεταξύ εξυπηρετούμενων, κατά την παροχή υπηρεσιών σε περισσότερα άτομα που συνδέονται μεταξύ τους (π.χ. σύζυγοι, μέλη της ίδιας οικογένειας) ή έχουν αντιτιθέμενα συμφέροντα (π.χ. διαδικασία επιμέλειας τέκνου ή διαζυγίου), οι εργαζόμενοι οφείλουν να τηρούν ίσες αποστάσεις και να διευκρινίζουν προς όλους τους εμπλεκόμενους τις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις που απορρέουν από τον ρόλο τους.

2.5. Διάρκεια θεραπευτικής σχέσης και παραπομπή σε άλλες υπηρεσίες

Οι εργαζόμενοι:

- Ενημερώνουν τους εξυπηρετούμενους και φροντίζουν για την παραπομπή τους σε άλλη υπηρεσία ή επαγγελματία, όταν για λόγους ανωτέρας βίας ή επειδή το επιβάλλει το συμφέρον των εξυπηρετούμενων, υποχρεούνται να διακόψουν την παροχή υπηρεσιών προς αυτούς.
- Δεν πρέπει να ενθαρρύνουν την παράταση της θεραπευτικής σχέσης χωρίς συγκεκριμένο θεραπευτικό στόχο και μπορούν να αποφασίζουν τη διακοπή της,

όταν αυτό εξυπηρετεί το συμφέρον του ίδιου του θεραπευόμενου μέλους, της θεραπευτικής ομάδας στην οποία ανήκει ή της κοινωνίας γενικότερα.

Οι εργαζόμενοι διευκολύνουν την παραπομπή εξυπηρετούμενων σε άλλους φορείς:

- (α) όταν για την πλήρη θεραπεία των εξυπηρετούμενων απαιτείται εξειδικευμένη γνώση ή πείρα που υπερβαίνει τη διαθέσιμη γνώση ή πείρα του προσωπικού του ΚΕΘΕΑ ή
 - (β) όταν εκτιμάται ότι η έως τη συγκεκριμένη χρονική στιγμή παρέμβαση δεν υπήρξε αποτελεσματική και ότι απαιτούνται διαφορετικές ή επιπρόσθετες υπηρεσίες.
- Παραπομπές είναι δυνατές μόνο προς δημόσιους φορείς και όχι προς ιδιώτες ή ιδιωτικούς φορείς. Εφόσον για τους σκοπούς μιας συγκεκριμένης παραπομπής δεν υπάρχουν κατάλληλοι δημόσιοι φορείς, οι εργαζόμενοι χρειάζεται να εξηγήσουν στους εξυπηρετούμενους την αναγκαιότητα της παραπομπής και να τους κινητοποιήσουν, ώστε να αναζητήσουν τις απαραίτητες υπηρεσίες, χωρίς, ωστόσο, να υποδείξουν συγκεκριμένο ιδιώτη ή ιδιωτικό φορέα.
 - Στις περιπτώσεις παραπομπών και εφόσον συναινεί ο εξυπηρετούμενος, δίνονται όλες οι απαραίτητες πληροφορίες στους αρμόδιους επαγγελματίες των φορέων οι οποίοι θα παρέχουν στο εξής υπηρεσίες.

2.6. Υποστήριξη ατόμων που είναι ενταγμένα σε ομοειδείς φορείς

Οι εργαζόμενοι παρέχουν υπηρεσίες σε άτομα που είναι ήδη ενταγμένα σε προγράμματα ομοειδών φορέων, μόνο εφόσον αυτό απαιτείται με βάση το συμφέρον των ατόμων αυτών και ύστερα από ενδελεχή διερεύνηση της περίπτωσης και των αναγκών τους. Η σχετική

απόφαση λαμβάνεται με γνώμονα την ελαχιστοποίηση της πιθανότητας, αφενός να υποστούν βλάβη τα άτομα αυτά και αφετέρου να επέλθει σύγκρουση αρμοδιοτήτων μεταξύ του ΚΕΘΕΑ και του άλλου φορέα. Το συμβόλαιο συνεργασίας μεταξύ φορέων, όπου αυτό είναι δυνατόν να καταρτιστεί, προσδιορίζει τον τρόπο συνεργασίας τους.

2.7. Ενήμερη συγκατάθεση

- Η εθελούσια συμμετοχή είναι θεμελιώδης αρχή της θεραπευτικής προσέγγισης του ΚΕΘΕΑ, και όλες οι υπηρεσίες του παρέχονται σε συναινούντες εξυπηρετούμενους.
- Στοχεύοντας στην ενήμερη συγκατάθεση των εξυπηρετούμενων, οι εργαζόμενοι τους πληροφορούν σε γλώσσα κατανοητή για τους σκοπούς και το πλαίσιο λειτουργίας του ΚΕΘΕΑ, για το δικαίωμά τους να αρνηθούν ή να άρουν τη συγκατάθεσή τους ανά πάσα στιγμή, καθώς και για τις δυνατότητες λήψης συναφών υπηρεσιών από άλλους φορείς.
- Οι εργαζόμενοι καταβάλλουν ιδιαίτερες προσπάθειες για να επιτυγχάνεται πλήρης, σαφής και κατανοητή ενημέρωση, όταν οι εξυπηρετούμενοι είναι αναλφάβητοι ή αλλόγλωσσοι.
- Στην περίπτωση ανηλίκων είναι απαραίτητη η ενήμερη συγκατάθεση τόσο των ίδιων όσο και αυτών που ασκούν τη γονική μέριμνα ή επιμέλεια. Εάν οι ανήλικοι απευθύνονται στις υπηρεσίες του ΚΕΘΕΑ χωρίς τη συνοδεία ή τη συναίνεση των γονιών τους ή αυτών που ασκούν την επιμέλεια, οι εργαζόμενοι καταβάλλουν κάθε προσπάθεια να εξασφαλίσουν τη συγκατάθεση των τελευταίων. Εάν αυτό δεν καταστεί εφικτό και προκειμένου να αποφασίσουν για τη συνέχιση της παροχής υπηρεσιών, οι εργαζόμενοι χρειάζεται να σταθμίσουν μεταξύ, αφενός, του δικαιώματος των

ανηλίκων, σε συνάρτηση με την ηλικία και τον βαθμό ωριμότητάς τους, να αυτοκαθορίζονται σε σχέση με την υγεία τους και, αφετέρου, του δικαιώματος στη γονική μέριμνα. Κύριος γνώμονας της απόφασης τους χρειάζεται να είναι το συμφέρον του ανηλίκου. Στην περίπτωση που η παροχή υπηρεσιών αφορά την εισαγωγή ανηλίκου σε μονάδα διαμονής χωρίς τη γονική συγκατάθεση, είναι απαραίτητη η έγκριση από τον αρμόδιο εισαγγελέα.

- Σε περίπτωση που οι γονείς του ανηλίκου είναι διαζευγμένοι ή σε διάσταση χρειάζεται, εφόσον είναι δυνατόν, να ενημερώνονται και να συναινούν και οι δύο γονείς.
- Εφόσον η άρνηση των γονιών ή των εχόντων την επιμέλεια του ανηλίκου για λήψη υπηρεσιών από το ΚΕΘΕΑ κρίνεται ότι μπορεί να θέσει σε κίνδυνο τη ζωή ή τη σωματική και ψυχική υγεία του ανηλίκου, είναι αναγκαία η ενημέρωση του αρμόδιου εισαγγελέα.
- Για την παρατήρηση, την ηχογράφιση, τη βιντεοσκόπηση ή άλλου τύπου καταγραφή και αξιοποίηση διαδικασιών και δραστηριοτήτων στις οποίες συμμετέχουν οι εξυπηρετούμενοι, είτε από εργαζόμενους του ίδιου του ΚΕΘΕΑ είτε από τρίτους, στο πλαίσιο ερευνητικών, εκπαιδευτικών ή συναφών σκοπών, οι εργαζόμενοι εξηγούν στους εξυπηρετούμενους τον σκοπό και τον τρόπο αξιοποίησης του υλικού που συλλέγεται και ζητούν τη συγκατάθεσή τους. Οι εξυπηρετούμενοι διατηρούν το δικαίωμα να άρουν τη συγκατάθεσή τους ανά πάσα στιγμή, χωρίς αυτό, ωστόσο, να συνεπάγεται πάντα τη δυνατότητα του ΚΕΘΕΑ να αποσύρει το παραχθέν υλικό, εφόσον δεν διατηρεί το ίδιο τα πνευματικά δικαιώματα.
- Η δημοσιοποίηση αναγνωρίσιμων φωτογραφιών και προσωπικών δεδομένων των εξυπηρετούμενων στο πλαίσιο ενεργειών του ΚΕΘΕΑ για την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης ή κατά τη

συνεργασία του με ΜΜΕ, είναι δυνατή μόνο εφόσον έχει προηγηθεί αναλυτική πληροφόρηση των εξυπηρετούμενων για τον σκοπό, τη φύση, καθώς και τυχόν συνέπειες της δημοσιοποίησης, τόσο στο παρόν όσο και στο μέλλον, και έχει εξασφαλιστεί η έγγραφη συγκατάθεσή τους.

- Όλες οι υπηρεσίες του ΚΕΘΕΑ προς τους εξυπηρετούμενους παρέχονται δωρεάν. Η κατ' εξαίρεση καταβολή πρόσθετων, προαιρετικών και εγκεκριμένων από το θεραπευτικό πλαίσιο δαπανών, πρέπει να καθορίζεται από συγκεκριμένη, σαφή και διαφανή διαδικασία.
- Σε όλες τις παραπάνω περιπτώσεις, και εφόσον οι εξυπηρετούμενοι είναι ανήλικοι, είναι απαραίτητη η συγκατάθεση τόσο των ίδιων όσο και αυτών που ασκούν τη γονική μέριμνα ή επιμέλεια.

2.8. Απόρρητο προσωπικών δεδομένων

2.8.1. Τήρηση απορρήτου

- Οι εργαζόμενοι σέβονται απολύτως το απόρρητο όλων των προσωπικών πληροφοριών των εξυπηρετούμενων στις οποίες αποκτούν πρόσβαση στο πλαίσιο της επαγγελματικής τους δραστηριότητας.
- Η συλλογή, χρησιμοποίηση και επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εξυπηρετούμενων από τις υπηρεσίες του ΚΕΘΕΑ για ερευνητικούς σκοπούς ή προκειμένου να αξιολογηθεί το έργο του, γίνεται βάσει της ισχύουσας νομοθεσίας και των ειδικότερων εσωτερικών ρυθμίσεων που έχει υιοθετήσει το ΚΕΘΕΑ.
- Οι εργαζόμενοι ενημερώνουν αναλυτικά τους εξυπηρετούμενους και τυχόν άλλα εμπλεκόμενα μέρη για την έννοια του απορρήτου και τους ενδεχόμενους περιορισμούς του δικαιώματος στο απόρρητο, περιορισμοί οι οποίοι μπορεί να σχετίζονται με κίνδυνο για την ασφάλεια, την υγεία και την ευημερία του ίδιου του εξυπηρετούμενου ή τρίτων, καθώς και με υποχρεώσεις που

απορρέουν από τον νόμο. Η ενημέρωση γίνεται με την έναρξη, εφόσον είναι δυνατόν, της θεραπευτικής σχέσης και επαναλαμβάνεται, εφόσον αυτό απαιτείται.

- Οι εργαζόμενοι έχουν επίγνωση ότι οι περισσότερες πληροφορίες που αφορούν τα μέλη αποτελούν προσωπικά δεδομένα και για αυτό αποφεύγουν συζητήσεις σε δημόσιους ή ιδιωτικούς χώρους, καθώς και με τρίτους, εκτός και αν έχουν εξουσιοδοτηθεί ειδικά.
- Οι εργαζόμενοι διαφυλάττουν το απόρρητο και την εμπιστευτικότητα των πληροφοριών που αφορούν τους εξυπηρετούμενους στο πλαίσιο εκπαιδευτικών διαδικασιών ή κατά τη συνεργασία με συναδέλφους εντός και εκτός ΚΕΘΕΑ.
- Οι εργαζόμενοι προστατεύουν το απόρρητο των πληροφοριών που αφορούν τους εξυπηρετούμενους σε κάθε περίπτωση, και ιδίως κατά την επικοινωνία με εκπροσώπους των ΜΜΕ αλλά ακόμα και σε επαφές με φορείς του συστήματος ποινικής δικαιοσύνης -στον βαθμό που το επιτρέπει ο νόμος.
- Όταν οι εργαζόμενοι αναφέρουν περιπτώσεις εξυπηρετούμενων σε επιστημονικές ή άλλες παρουσιάσεις και δημοσιεύσεις, μεριμνούν όχι μόνο για την απόκρυψη των προσωπικών δεδομένων, αλλά και για την αφαίρεση ή τροποποίηση άλλων στοιχείων ή λεπτομερειών που μπορεί να οδηγήσουν στην ταυτοποίηση προσώπων.
- Η δέσμευση για σεβασμό και προστασία των προσωπικών δεδομένων των εξυπηρετούμενων αφορά τους εργαζόμενους και μετά τη λύση της συνεργασίας τους με το ΚΕΘΕΑ.

2.8.2. Άρση απορρήτου

- Όταν συντρέχουν ειδικοί λόγοι, οι οποίοι απορρέουν από νομικές ή δεοντολογικές δεσμεύσεις που υποχρεώνουν τους εργαζόμενους στην άρση του απορρή-

του, π.χ. για να προληφθεί σοβαρή και άμεση βλάβη στον εξυπηρετούμενο ή άλλο άτομο, οι εργαζόμενοι ενημερώνουν τους εμπλεκόμενους ότι υποχρεούνται να προβούν σε άρση του απορρήτου και εξηγούν τους λόγους για τους οποίους χρειάζεται να το πράξουν. Όταν ο εξυπηρετούμενος είναι ανήλικος, ενημερώνεται τόσο ο ίδιος όσο και οι ασκούντες τη γονική μέριμνα ή επιμέλεια. Στις παραπάνω περιπτώσεις αίρεται το απόρρητο μόνο των απολύτως αναγκαίων πληροφοριών, π.χ. αυτών που είναι κρίσιμων για την πρόληψη της βλάβης.

- Οι εργαζόμενοι ζητούν από όσους συμμετέχουν μαζί με άλλους σε υπηρεσίες συμβουλευτικής (οικογένειες, ζευγάρια ή ομάδες) να δεσμευθούν ότι δεν θα αποκαλύπτουν προσωπικά στοιχεία που μαθαίνουν λόγω της συμμετοχής τους στις ομάδες. Συγχρόνως, ενημερώνουν τα μέλη των οικογενειών, ζευγαριών ή ομάδων σχετικά: (α) με την αδυναμία των εργαζόμενων να εγγυηθούν ότι όλοι οι συμμετέχοντες θα τηρήσουν τη δέσμευσή τους για σεβασμό στο απόρρητο των προσωπικών πληροφοριών και (β) και για τις ενέργειες στις οποίες μπορεί να προβεί το ΚΕΘΕΑ, όταν εξυπηρετούμενοι δεν τηρούν τη δέσμευσή τους και αποκαλύπτουν εμπιστευτικές πληροφορίες τρίτων.

2.9. Τήρηση αρχείων και φακέλων εξυπηρετούμενων

Ο τρόπος τήρησης των φυσικών και ηλεκτρονικών κλινικών αρχείων γίνεται σύμφωνα με τις υποδείξεις της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα. Ο κλινικός φάκελος περιλαμβάνει μόνο πληροφορίες που σχετίζονται με τις παρεχόμενες υπηρεσίες και στοιχεία απαραίτητα για τον θεραπευτικό σχεδιασμό ή για ερευνητικούς σκοπούς.

2.10. Πρόσβαση στα αρχεία και στους φακέλους εξυπηρετούμενων

Οι εργαζόμενοι:

- Έχουν πρόσβαση στα φυσικά αρχεία και τους φακέλους των εξυπηρετούμενων, εφόσον αυτό προβλέπεται και είναι αναγκαίο για την εκτέλεση των καθηκόντων τους.
- Παρέχουν στους εξυπηρετούμενους τη δυνατότητα πρόσβασης σε αρχεία που αφορούν μόνο τους ίδιους, λαμβάνοντας μέτρα για την προστασία των απόρρητων πληροφοριών που αφορούν άλλα άτομα. Φροντίζουν να αποδεικνύεται εγγράφως στα αρχεία τυχόν αίτημα του εξυπηρετούμενου να κρατήσει αντίγραφο μέρους των στοιχείων που βρίσκονται στον ατομικό του φάκελο.
- Βοηθούν τους εξυπηρετούμενους που έχουν ζητήσει αντίγραφα δεδομένων τα οποία περιέχονται στον φάκελό τους, να κατανοήσουν το περιεχόμενο των στοιχείων αυτών. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις, οι εργαζόμενοι μπορεί να παρεμποδίσουν την πρόσβαση εξυπηρετούμενου σε μέρος των αρχείων αυτών, ιδίως όταν υπάρχουν βάσιμες και σοβαρές ανησυχίες ότι η αποκάλυψη στοιχείων μπορεί να βλάψει τον εξυπηρετούμενο.

2.11. Απόρρητο και Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα ΚΕΘΕΑ

Οι χρήστες του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος ΚΕΘΕΑ μπορούν να έχουν πρόσβαση μόνο στα προσωπικά και ευαίσθητα δεδομένα που είναι αναγκαία για την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Για την ασφάλεια των δεδομένων και τη διασφάλιση του απορρήτου, όλοι οι χρήστες του Συστήματος δεσμεύονται να ακολουθούν με ακρίβεια τις οδηγίες των αρμόδιων υπεύθυνων για την ασφάλεια των δεδομένων.

2.12. Εξ αποστάσεως υπηρεσίες

Οι εργαζόμενοι που παρέχουν υπηρεσίες με ηλεκτρονικά εξ αποστάσεως μέσα:

- Αποφασίζουν για την καταλληλότητα αυτού του τύπου των υπηρεσιών σε συνάρτηση με τις ανάγκες και τα χαρακτηριστικά των εξυπηρετούμενων.
- Ενημερώνουν τους εξυπηρετούμενους για τους πιθανούς κινδύνους, τους περιορισμούς και τα οφέλη που συνδέονται με αυτού του είδους τις υπηρεσίες. Ιδιαίτερότητες των εξ αποστάσεως υπηρεσιών για τις οποίες οι εργαζόμενοι χρειάζεται να ενημερώνουν τους εξυπηρετούμενους μπορεί να αφορούν: περιορισμούς σε ζητήματα απορρήτου, κλινικούς περιορισμούς, τον χρόνο απόκρισης, τις πιθανότητες παρανόησης κατά την επικοινωνία λόγω της απουσίας προσωδιακών ή εξωγλωσσικών στοιχείων, τεχνικές βλάβες κ.ά.
- Βεβαιώνονται ότι εφαρμόζεται η πολιτική ασφάλειας του ΚΕΘΕΑ στις τεχνολογικές εφαρμογές που χρησιμοποιούν.
- Έχουν προηγούμενη κατάλληλη εκπαίδευση ή/και πείρα.
- Επιδιώκουν τη συνέχιση της υποστήριξης πρόσωπο με πρόσωπο σε υπηρεσία του ΚΕΘΕΑ ή σε άλλη κατάλληλη υπηρεσία, εφόσον είναι αναγκαίο.

2.13. Μέσα κοινωνικής δικτύωσης

- Οι εργαζόμενοι λαμβάνουν όλα τα εύλογα μέτρα, προκειμένου να τηρούν τα όρια μεταξύ της προσωπικής και της επαγγελματικής τους παρουσίας στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, έχοντας επίγνωση της επίδρασης της συμπεριφοράς τους στους εξυπηρετούμενους, αποφεύγοντας επιζήμιες διπλές σχέσεις μαζί τους και διασφαλίζοντας την τήρηση του απορρήτου.

- Εφόσον χειρίζονται επίσημους λογαριασμούς του ΚΕΘΕΑ στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, λαμβάνουν όλα τα απαραίτητα μέτρα για την προστασία του απορρήτου και ενημερώνουν για τους περιορισμούς ή τους πιθανούς κινδύνους που συνδέονται με τη χρήση του μέσου, στις περιπτώσεις κατά τις οποίες θα χρειαστεί να παράσχουν ενημέρωση ή συμβουλευτική.

3. Ευθύνη απέναντι στους συναδέλφους

3.1. Σεβασμός

Οι εργαζόμενοι αναγνωρίζουν ότι το περιεχόμενο της σχέσης και των αλληλεπιδράσεών τους με τους συναδέλφους τους επηρεάζει την ποιότητα των υπηρεσιών και του έργου του ΚΕΘΕΑ. Οι εργαζόμενοι:

- Συμπεριφέρονται προς όλους τους συναδέλφους, εντός και εκτός ΚΕΘΕΑ, με σεβασμό και συνεργάζονται μαζί τους με γνώμονα την ποιότητα του έργου που παρέχουν ανάλογα με τη θέση εργασίας τους.
- Αναπτύσσουν θετικές εργασιακές σχέσεις με τους συναδέλφους τους οι οποίες διαπνέονται από σεβασμό προς το πρόσωπο και τον ρόλο τους, και υιοθετούν λειτουργικούς τρόπους επικοινωνίας.
- Δεν εκφράζουν δημόσια αρνητικές κρίσεις για την προσωπικότητα και τη δουλειά των συναδέλφων τους. Είναι σημαντικό η διατύπωση κριτικής για εργασιακά θέματα να γίνεται με εποικοδομητικό τρόπο και στο πλαίσιο θεσμοθετημένων διαδικασιών.

3.2. Εχεμύθεια

Οι εργαζόμενοι σέβονται το απόρρητο των πληροφοριών που μοιράζονται με τους συναδέλφους τους στο πλαίσιο των επαγγελματικών τους σχέσεων και

προσπαθούν να διασφαλίζουν την τήρηση του απορρήτου σε κάθε συνεργασία τους.

3.3. Συνεργασία

- Οι εργαζόμενοι συμμετέχουν στο πλαίσιο της εργασίας τους σε διεπιστημονικές ομάδες με σαφώς καθορισμένες επαγγελματικές υποχρεώσεις και στόχο τη βελτίωση του παρεχόμενου έργου.
- Συνεργάζονται με σεβασμό στο πρόσωπο των συναδέλφων τους, χωρίς να επηρεάζονται από διαφορές ως προς τον τομέα εργασίας, την ιεραρχική θέση, την εκπαίδευση και την επαγγελματική πείρα.
- Αναγνωρίζουν και σέβονται τις διαφορετικές ειδικότητες ή προσεγγίσεις των συναδέλφων τους και προσπαθούν να συμβάλλουν στη σύνθεση των διαφορετικών οπτικών, στο πλαίσιο του μοντέλου που υιοθετεί το ΚΕΘΕΑ και με γνώμονα το όφελος των εξυπηρετούμενων και την ποιότητα του παρεχόμενου έργου.
- Δεν εκμεταλλεύονται ενδεχόμενες διαφωνίες μεταξύ εξυπηρετούμενων και συναδέλφων, και δεν εμπλέκουν τους εξυπηρετούμενους με κανέναν τρόπο σε διενέξεις και διαφωνίες μεταξύ συναδέλφων.
- Δημιουργούν ένα σαφές πλαίσιο όταν καλούνται να συνεργαστούν με τρίτους, διασφαλίζοντας τη φιλοσοφία και την ποιότητα του έργου του ΚΕΘΕΑ.
- Όταν οι εργαζόμενοι κατά την άσκηση των καθηκόντων τους αντιληφθούν ότι εγείρονται ζητήματα δεοντολογίας, οφείλουν να τα αναδείξουν και να προσπαθήσουν να τα επιλύσουν στο πλαίσιο των συνεργασιών ή της ομάδας τους, των διαδικασιών που υφίστανται στον Οργανισμό και των αρμόδιων θεσμικών οργάνων.

3.4. Εργαζόμενοι σε θέσεις προϊστάμενων

Οι εργαζόμενοι που κατέχουν θέσεις προϊστάμενων:

- Δημιουργούν ένα συγκεκριμένο εργασιακό πλαίσιο με σαφείς στόχους, απαιτήσεις και προοπτικές για τους εργαζόμενους των οποίων προϊστανται.
- Στην περίπτωση στενών ή πολλαπλών σχέσεων με συναδέλφους των οποίων προϊστανται, χρειάζεται να είναι ενήμεροι για τις δυσκολίες που αυτό μπορεί να δημιουργήσει και να επιδεικνύουν την απαραίτητη ωριμότητα και επαγρύπνηση, ώστε να μην επηρεάζεται η ορθή επαγγελματική τους κρίση και η ποιότητα του παρεχόμενου έργου.
- Μεριμνούν, ώστε οι υφιστάμενοί τους να έχουν όλη την ενημέρωση και πληροφόρηση που τους είναι απαραίτητη, προκειμένου να ανταποκρίνονται αποτελεσματικά στον ρόλο τους, να σέβονται το πλαίσιο λειτουργίας του ΚΕΘΕΑ και να αξιοποιούν όλες τις δυνατότητες που αυτό τους προσφέρει.
- Φροντίζουν για την εξέλιξη των υφιστάμενών τους και τη βελτίωση της επαγγελματικής τους ικανότητας.
- Συμπεριφέρονται με δικαιοσύνη και σεβασμό προς το πρόσωπο των υφιστάμενών τους, αποφεύγοντας κάθε είδους τιμωρητικές πρακτικές.
- Τους αξιολογούν με δίκαιο και αμερόληπτο τρόπο, βάσει του ισχύοντος στο ΚΕΘΕΑ συστήματος αξιολόγησης, εστιάζοντας στη βελτίωση των ικανοτήτων τους και στη συνεχή επαγγελματική τους ανάπτυξη.
- Μεριμνούν ιδιαίτερα για τη διασφάλιση των αρχών δεοντολογίας, τόσο με το προσωπικό τους παράδειγμα όσο και μέσα από τη δημιουργία κατάλληλων συνθηκών για την προαγωγή της δεοντολογίας, καθώς και για την πρόληψη ή επίλυση δεοντολογικών θεμάτων στο πλαίσιο που εποπτεύουν.

3.5. Παρενόχληση

Ως παρενόχληση (ηθική, σεξουαλική ή άλλου είδους) εννοείται κάθε συμπεριφορά προς συνάδελφο που μπορεί να είναι μειωτική προς το πρόσωπό του, να τον παρεμποδίζει στην άσκηση των καθηκόντων του και να επηρεάζεται από παράγοντες, όπως η ηλικία, το φύλο, ο σεξουαλικός προσανατολισμός, η θρησκεία, η κουλτούρα, το είδος της επαγγελματικής ή προσωπικής σχέσης.

- Όλοι οι εργαζόμενοι, και ιδιαίτερα αυτοί που κατέχουν θέσεις προϊστάμενων, πρέπει να είναι ιδιαίτερα ευαισθητοποιημένοι και να ενεργούν, ώστε να διασφαλίζουν την καθολική απουσία κάθε είδους φαινομένων παρενόχλησης.

3.6. Επιμόρφωση και εκπαίδευση

Κάθε εργαζόμενος που αναλαμβάνει ρόλο επιμορφωτή ή εκπαιδευτή:

- Δημιουργεί εξ αρχής το κατάλληλο πλαίσιο και θέτει σαφή όρια στις σχέσεις του με τους εκπαιδευόμενους με στόχο την αποτελεσματικότητα της εκπαίδευσης.
- Αξιολογεί τους εκπαιδευόμενους με δικαιοσύνη και υπευθυνότητα.
- Αποφεύγει την εμπλοκή σε στενές ή πολλαπλές σχέσεις με τους εκπαιδευόμενους. Όταν υφίστανται τέτοιου είδους σχέσεις, χρειάζεται να είναι ενήμερος για τις δυσκολίες που αυτό μπορεί να δημιουργήσει στην εκπαιδευτική διαδικασία και να επιδεικνύει την απαραίτητη ωριμότητα και επαγρύπνηση.

3.7. Φάκελοι προσωπικού

Τα στοιχεία των ατομικών φακέλων του προσωπικού είναι απόρρητα. Η τήρηση των φακέλων και η

πρόσβαση σε αυτούς γίνεται σύμφωνα με τον νόμο, τις εγκυκλίους και τις αποφάσεις του Διευθυντή του ΚΕΘΕΑ.

3.8. Δυσχέρειες συναδέλφων

Κάθε εργαζόμενος που αντιλαμβάνεται ότι κάποιος συνάδελφός του δυσκολεύεται να αποδώσει επαγγελματικά, πρώτα θίγει το θέμα στον ίδιο, προσπαθώντας να τον ενθαρρύνει να αναζητήσει κατάλληλη βοήθεια ή/και εποπτεία. Εφόσον αυτό δεν έχει αποτέλεσμα, αξιοποιεί τις θεσμοθετημένες διαδικασίες, ώστε το θέμα να αναδειχθεί και να αντιμετωπιστεί, με γνώμονα την αποτελεσματική υποστήριξη του συναδέλφου και τη διασφάλιση της ποιότητας του έργου του ΚΕΘΕΑ.

4. Ευθύνη των εργαζόμενων στο ΚΕΘΕΑ ως επαγγελματιών

4.1. Ακεραιότητα του επαγγέλματος

Οι εργαζόμενοι στο ΚΕΘΕΑ:

- Μεριμνούν για την υψηλή ποιότητα του έργου που παρέχουν ανάλογα με τη θέση και το αντικείμενό τους.
- Εμπλουτίζουν τις γνώσεις τους σχετικά με την πρακτική, την έρευνα και τη δεοντολογία του επαγγέλματος και συμβάλλουν στην προαγωγή αυτών των γνώσεων.
- Υποστηρίζουν και προάγουν το κύρος του επαγγέλματος που επιτελούν και μεριμνούν για την εφαρμογή των κανόνων που διέπουν τη δεοντολογία του.
- Προφυλάσσουν το ΚΕΘΕΑ από φορείς που θέτουν σε κίνδυνο το κύρος του, π.χ. δομές χωρίς πιστοποίηση ή εχέγγυα ποιότητας.

4.2. Ερευνητικό και επιστημονικό έργο - πιστοποίηση

Οι εργαζόμενοι στο ΚΕΘΕΑ:

- Διεκδικούν την πατρότητα ή την αναγνώριση για ερευνητικό έργο, δημοσιεύσεις ή άλλες επιστημονικές και επαγγελματικές εργασίες στον βαθμό που τους αναλογεί, ενώ αναγνωρίζουν με κατάλληλο τρόπο την πιθανή συμβολή άλλων συναδέλφων σε αυτές ή σε όσες εκπονούνται με ομαδική δουλειά.
- Αναγνώριση και πιστοποίηση παρέχονται στους εργαζόμενους ή τους εθελοντές μόνο για το έργο στο οποίο έχουν συμμετάσχει και για τον βαθμό στον οποίο έχουν συνεισφέρει.

4.3. Ιδιωτική συμπεριφορά

Οι εργαζόμενοι στο ΚΕΘΕΑ:

- Φροντίζουν ώστε, αν η επαγγελματική τους απόδοση επηρεάζεται από οποιοδήποτε είδους προσωπικά προβλήματα, να ενημερώνουν σχετικά και να ζητούν υποστήριξη από το πλαίσιο στο οποίο εργάζονται, ούτως ώστε να αποφευχθούν ή να ελαχιστοποιηθούν οι τυχόν αρνητικές επιπτώσεις στο έργο τους.
- Στη δημόσια παρουσία τους υιοθετούν συμπεριφορές που είναι συμβατές με τις αρχές και αξίες του ΚΕΘΕΑ.

ΜΕΡΟΣ Β΄: ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ

1. Σκοπός

Η Επιτροπή Δεοντολογίας αποφαίνεται για το εάν υπάρχει παραβίαση στην τήρηση και την εφαρμογή του Κώδικα Δεοντολογίας. Η Επιτροπή, σε καμία περίπτωση, δεν αποτελεί όργανο λήψης αποφάσεων (πειθαρχικά, διοικητικά μέτρα κ.λπ.) για θέματα δεοντολογίας.

Ο αμιγώς γνωμοδοτικός-συμβουλευτικός χαρακτήρας της Επιτροπής ορίζεται από τον ίδιο τον Κώδικα Δεοντολογίας, που αναφέρει ότι «Η παραβίαση των κανόνων που περιλαμβάνει ο Κώδικας είναι ανεξάρτητη από οποιαδήποτε παραβίαση κανόνων της έννομης τάξης που μπορεί να συντρέχει και να γεννά ευθύνη κατά τον νόμο».

Με το έργο της η Επιτροπή Δεοντολογίας υποστηρίζει εργαζόμενους, εθελοντές και εξυπηρετούμενους για τη διασφάλιση της τήρησης του Κώδικα Δεοντολογίας στο σύνολο του Οργανισμού. Για τον σκοπό αυτόν η Επιτροπή οφείλει να διευκολύνει την πρόσβαση όλων των παραπάνω σε αυτήν, παρέχοντας πλαίσιο ασφάλειας, εμπιστοσύνης και αντικειμενικότητας.

2. Αρμοδιότητες

Η Επιτροπή Δεοντολογίας:

- Εξετάζει περιπτώσεις παραβίασης του Κώδικα Δεοντολογίας και συντάσσει σχετικό πόρισμα μετά από αίτηση εργαζόμενου, εθελοντή ή αποδέκτη υπηρεσιών του ΚΕΘΕΑ.

- Δέχεται και εξετάζει αιτήματα από όλους τους εν ενεργεία εργαζόμενους, εθελοντές και αποδέκτες υπηρεσιών του ΚΕΘΕΑ.
- Δέχεται και εξετάζει αιτήματα από πρώην εργαζόμενους, εθελοντές και αποδέκτες των υπηρεσιών του ΚΕΘΕΑ, εφόσον έχει παρέλθει το πολύ έως ένα έτος από την τελευταία ημέρα εργασίας, εθελοντισμού ή λήψης υπηρεσιών.
- Εξετάζει και συντάσσει γνωμοδοτήσεις σε θέματα που σχετίζονται με τον Κώδικα Δεοντολογίας κατόπιν γραπτού αιτήματος των ενδιαφερόμενων.
- Συμβάλλει στην εκπαίδευση των μελών του προσωπικού του ΚΕΘΕΑ σε θέματα δεοντολογίας.
- Συντάσσει στο τέλος κάθε έτους αναφορά προς τη Διεύθυνση του ΚΕΘΕΑ και το Συμβούλιο Πολιτικής ΚΕΘΕΑ (ΣΠΟΚ) με α) απολογισμό του έργου της, β) εκτίμηση της κατάστασης των θεμάτων δεοντολογίας στο ΚΕΘΕΑ, συμπεριλαμβανομένων σχετικών προτάσεων, και γ) διατυπώνοντας προτάσεις, εφόσον χρειάζεται, για την αναμόρφωση του Κώδικα Δεοντολογίας.
- Έχει την ευθύνη κατάρτισης, κατόπιν σχετικών προτάσεων, του τελικού καταλόγου υποψηφίων για την επόμενη θητεία της Επιτροπής και τον υποβάλλει στον Πρόεδρο του ΣΠΟΚ.

3. Σύνοψη

Η Επιτροπή Δεοντολογίας συγκροτείται από εργαζόμενους στο ΚΕΘΕΑ, εξαιρουμένου του Διευθυντή του ΚΕΘΕΑ, και απαρτίζεται από εννιά (9) μέλη. Κατά τη συγκρότηση της Επιτροπής είναι αναγκαίο να καταβάλλεται προσπάθεια, ώστε να πληρούνται τα ακόλουθα κριτήρια:

- Ισορροπη εκπροσώπηση των δυο φύλων, π.χ. πέντε (5) γυναίκες και τέσσερις (4) άνδρες εργαζόμενοι ή αντίστροφα.
- Τα μέλη της Επιτροπής πρέπει να προέρχονται από διαφορετικά προγράμματα, τομείς και τμήματα Διεύθυνσης. Απαγορεύεται η κάλυψη περισσότερων από της μίας θέσεων από εργαζόμενους που προέρχονται από το ίδιο πρόγραμμα, τομέα και τμήμα (ή άλλη λειτουργική μονάδα, ανάλογα με το εκάστοτε οργανόγραμμα του ΚΕΘΕΑ). Εφόσον στη διάρκεια μιας θητείας της Επιτροπής μεταβληθεί η υπηρεσιακή κατάσταση μέλους της, με αποτέλεσμα να μην τηρείται πλέον αυτή η προϋπόθεση, αποχωρεί από την Επιτροπή ο εργαζόμενος του οποίου η εργασιακή κατάσταση μεταβλήθηκε.
- Τέσσερα (4) τουλάχιστον από τα μέλη της Επιτροπής ανήκουν στην κατηγορία του θεραπευτικού προσωπικού του ΚΕΘΕΑ.
- Δεν πρέπει να υφίσταται στενή συγγένεια ή σχέση μεταξύ των μελών της.

4. Κριτήρια συμμετοχής

Οι εργαζόμενοι στο ΚΕΘΕΑ πρέπει να πληρούν τα ακόλουθα κριτήρια για να είναι σε θέση να υποβάλουν υποψηφιότητα στην Επιτροπή Δεοντολογίας:

- Να κατέχουν θέση ευθύνης, να συμμετέχουν, δηλαδή, ως τακτικά μέλη στο ΣΠΟΚ, και να έχουν τουλάχιστον πέντε χρόνια προϋπηρεσίας στο ΚΕΘΕΑ ή
- να είναι εργαζόμενοι του ΚΕΘΕΑ με σύμβαση αορίστου χρόνου πλήρους απασχόλησης τουλάχιστον δέκα χρόνια και να έχουν προταθεί από κάποιο μέλος του ΣΠΟΚ.
- Να μην είναι ταυτόχρονα μέλη της Γνωμοδοτικής Επιτροπής Υπηρεσιακών Θεμάτων (ΓΕΥΘ).

5. Θητεία

Η θητεία της Επιτροπής είναι διετής. Η λειτουργία της Επιτροπής θεωρείται ενιαία και συνεχής.

6. Διαδικασία εκλογής

Οι υποψηφιότητες για την Επιτροπή Δεοντολογίας υποβάλλονται εγγράφως στα μέλη της εκάστοτε Επιτροπής. Όλα τα μέλη του προσωπικού με σύμβαση αορίστου χρόνου μπορούν να προτείνουν μέλη του ΣΠΟΚ, ενώ μόνο μέλη του ΣΠΟΚ μπορούν να προτείνουν συναδέλφους τους που δεν μετέχουν στο όργανο και πληρούν τα προαναφερόμενα κριτήρια. Τα μέλη της Επιτροπής Δεοντολογίας μπορούν επίσης να αυτοπροταθούν. Τα μέλη της Επιτροπής έχουν δικαίωμα να επαναπροταθούν, ενώ η επανεκλογή τους δεν μπορεί να είναι συνεχόμενη για περισσότερες από δύο θητείες.

Η Επιτροπή Δεοντολογίας, αφού εξετάσει αν πληρούνται τα κριτήρια και εάν αποδέχονται την υποψηφιότητά τους οι προταθέντες, συντάσσει τον τελικό κατάλογο υποψηφίων. Ο τελικός κατάλογος, συνοδευόμενος από βασικές πληροφορίες για τα υποψήφια μέλη (θέση και χρόνια εργασίας στον Οργανισμό), αποστέλλεται στον Πρόεδρο του ΣΠΟΚ, προκειμένου να ενημερώσει τα μέλη του Οργάνου πριν από τη διενέργεια της συνεδρίασης κατά την οποία θα ψηφιστεί η νέα Επιτροπή.

Πριν από τη διαδικασία της ψηφοφορίας δίνεται η δυνατότητα σύντομης αυτοπαρουσίασης των υποψηφίων που είναι μέλη του Οργάνου ή παρουσίασης υποψηφίων εργαζόμενων που δεν είναι μέλη του ΣΠΟΚ, από τα μέλη του που τους προτείνουν. Ακολουθεί μυστική ψηφοφορία με την ευθύνη τριμελούς εφορευτικής επιτροπής, η οποία αποτελείται από μέλη της απελευθούσας Επιτροπής ή άλλα μέλη του ΣΠΟΚ. Κατά την ψηφοφορία ψηφίζονται έως πέντε άτομα.

Μετά το πέρας της διαδικασίας ο Πρόεδρος του ΣΠΟΚ ανακοινώνει τη σύνθεση της νέας Επιτροπής με σχετική επιστολή του σε όλα τα μέλη του προσωπικού, τους εθελοντές και τους αποδέκτες υπηρεσιών του Οργανισμού.

7. Πλαίσιο λειτουργίας

7.1. Συναντήσεις-συνεδριάσεις-απαρτία

Τα μέλη που απαρτίζουν την Επιτροπή Δεοντολογίας είναι όλα ίσα.

Στην πρώτη της συνεδρίαση η Επιτροπή ορίζει συντονιστή και αναπληρωτή συντονιστή ως υπεύθυνους για τον συντονισμό της Επιτροπής, τον συντονισμό των συναντήσεων, την τήρηση των πρακτικών κ.λπ.

Επιτροπή Δεοντολογίας συγκαλείται μία φορά τον μήνα τακτικά ή και εκτάκτως, εάν το ζητήσουν δυο τουλάχιστον από τα μέλη της. Απαιτείται παρουσία πέντε (5) μελών για απαρτία, εκ των οποίων τα δύο ανήκουν στην κατηγορία του θεραπευτικού προσωπικού.

Τόσο στις περιπτώσεις αναφορών προς την Επιτροπή Δεοντολογίας για περιστατικά παραβίασης του Κώδικα Δεοντολογίας όσο και στις περιπτώσεις αιτημάτων για παροχή γνωμοδότησης ή συμβουλευτικής, η Επιτροπή οφείλει να συγκληθεί σε διάστημα δέκα (10) εργάσιμων ημερών και να παραδώσει το πόρισμά της εντός διαστήματος δυο (2) μηνών από τη λήψη της σχετικής αναφοράς. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις που αυτό δεν μπορεί να καταστεί δυνατό, ζητά συγκεκριμένη παράταση από τον Διευθυντή ΚΕΘΕΑ και ενημερώνει τους ενδιαφερόμενους.

Οι συνεδριάσεις γίνονται σε τόπο και χώρο που αποφασίζουν τα μέλη της Επιτροπής. Για τη λήψη αποφάσεων αρκεί η σχετική πλειοψηφία.

7.2. Διαδικασία προσφυγής στην Επιτροπή

Για την προσφυγή στην Επιτροπή απαιτείται η αποστολή γραπτής αναφοράς στην έδρα της στις Κεντρικές Υπηρεσίες του ΚΕΘΕΑ ή παράδοσή της σε συγκεκριμένο μέλος της Επιτροπής. Στη συνέχεια, και αφού ενημερωθεί ο Συντονιστής, η Επιτροπή συνεδριάζει εντός του προβλεπόμενου διαστήματος.

7.3. Εξαίρεση μέλους της Επιτροπής

Ένα ή περισσότερα μέλη της Επιτροπής μπορούν να εξαιρεθούν από την εξέταση υπόθεσης όταν:

- (α) έχουν σχέση προϊστάμενου-υφιστάμενου ή άλλη στενή προσωπική σχέση (συγγενική ή φιλική) με τους εμπλεκόμενους,
- (β) εμπλέκονται με οποιονδήποτε τρόπο,
- (γ) ζητούν οι ίδιοι να εξαιρεθούν για προσωπικούς λόγους,
- (δ) υποβάλλεται από τον προσφεύγοντα ή άλλον εμπλεκόμενο αίτημα εξαίρεσής τους,
- (ε) τεκμηριωμένα συντρέχουν άλλοι λόγοι τους οποίους η πλειοψηφία των μελών της Επιτροπής αξιολογεί ως σοβαρούς.

Τα μέλη της Επιτροπής αποφασίζουν αναφορικά με τα παραπάνω.

7.4. Συνεντεύξεις

Στην περίπτωση που η Επιτροπή το θεωρεί σκόπιμο, μπορεί να καλέσει σε συνέντευξη εργαζόμενους, αποδέκτες των υπηρεσιών του ΚΕΘΕΑ ή άλλους εμπλεκόμενους σε υπόθεση που εξετάζει, αφού τους ενημερώσει τηλεφωνικά και ορίσει συνάντηση μαζί τους. Το άτομο εναντίον του οποίου διατυπώνονται ισχυρισμοί ότι έχει παραβιάσει τον Κώδικα Δεοντολογίας έχει δικαίωμα να λαμβάνει το πλήρες κείμενο της αναφοράς.

Η Επιτροπή αντιμετωπίζει τα άτομα που καλεί σε

συνέντευξη με απόλυτο σεβασμό στην προσωπικότητά τους, τηρεί αυστηρά το απόρρητο όσων διαμείβονται και γενικά φροντίζει, ώστε οι προσερχόμενοι σε συνέντευξη να μην υποστούν οποιαδήποτε βλάβη από τη διαδικασία αυτήν. Διευκρινίζεται ότι η διαδικασία συνεντεύξεων δεν αποτελεί σε καμία περίπτωση ανακριτική διαδικασία με νομική υπόσταση, αλλά κατάθεση απόψεων και θέσεων που μπορεί να διευκολύνουν την Επιτροπή στο έργο της.

Τόσο οι εργαζόμενοι όσο και οι εθελοντές χρειάζεται να είναι διαθέσιμοι να συνδράμουν με αυτό τον τρόπο το έργο της Επιτροπής και πρέπει να διευκολύνονται από τον Οργανισμό με κάθε τρόπο προκειμένου να το πράττουν (διευκόλυνση μετακίνησης, δυνατότητα απουσίας κλ.π.).

7.5. Πόρισμα

Η Επιτροπή, αφού επεξεργαστεί όλα τα στοιχεία που έχει στη διάθεσή της, συντάσσει σχετικό πόρισμα το οποίο, κατ' ελάχιστον:

- (α) περιγράφει όλες τις διαδικασίες που ακολούθησε για την εξέταση του συγκεκριμένου θέματος,
- (β) περιγράφει όλες τις πτυχές του ζητήματος που έχει εξετάσει,
- (γ) τοποθετείται σαφώς ως προς το αν υφίσταται παραβίαση ή μη του Κώδικα Δεοντολογίας, καθώς και για τη σοβαρότητά της,
- (δ) καταγράφει πιθανές διαφωνίες ή ενστάσεις μελών της προς την πλειοψηφούσα άποψη,
- (ε) αναφέρει ό,τι άλλο θεωρεί σημαντικό σχετικά με τη συνέχεια και την εξέλιξη της υπόθεσης που εξετάζεται,
- (στ) σε περίπτωση γνωμάτευσης ή παροχής συμβουλευτικής για θέματα δεοντολογίας, τοποθετείται όσο το δυνατό σαφέστερα και τεκμηριωμένα.

Η Επιτροπή κοινοποιεί το πόρισμά της σε όσους θεωρεί εμπλεκόμενους στην εκάστοτε υπόθεση (υποβάλλων την αναφορά και άλλοι εμπλεκόμενοι). Το πόρισμα της Επιτροπής είναι απόρρητο.

7.6. Υποβολή πορισμάτων-κοινοποίηση γνωμοδοτήσεων

Η Επιτροπή Δεοντολογίας υποβάλλει τα πόρισμά της για υποθέσεις που εξέτασε στον Διευθυντή ΚΕΘΕΑ, συνοδευόμενο από την αρχική γραπτή αναφορά του προσφεύγοντα και το λοιπό σχετικό υλικό. Ο Διευθυντής ΚΕΘΕΑ έχει την ευθύνη για λήψη πιθανών αποφάσεων ή άλλων μέτρων.

Σε περίπτωση που σε μια υπόθεση εμπλέκεται ο Διευθυντής ΚΕΘΕΑ, η Επιτροπή εισηγείται το πόρισμά της στο Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο λαμβάνει τις σχετικές αποφάσεις.

Η Επιτροπή σε όλες τις παραπάνω περιπτώσεις είναι διαθέσιμη να παρουσιάσει και να συζητήσει το πόρισμά της.

Σε περίπτωση που το πόρισμα της Επιτροπής αφορά γνωμοδότηση για γενικότερα θέματα λειτουργίας του Οργανισμού και το περιεχόμενό του δεν θέτει θέματα απορρήτου ή εμπιστευτικότητας, κοινοποιείται σε όλους τους εργαζόμενους.

ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΣ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΚΕΘΕΑ

Ο εσωτερικός κανονισμός της Επιτροπής Δεοντολογίας αποσκοπεί στην όσο το δυνατόν πιο εύρυθμη και απρόσκοπτη λειτουργία της και στη διευκόλυνση των μελών της, προκειμένου να φέρουν σε πέρας με τον καλύτερο δυνατό τρόπο το έργο τους.

Άρθρο 1: Συντονιστικό Όργανο

Η Επιτροπή Δεοντολογίας ορίζει, ως οφείλει βάσει του Κώδικα Δεοντολογίας (Μέρος Β', Άρθρο 7. Πλαίσιο Λειτουργίας), δύο άτομα, έναν συντονιστή και έναν αναπληρωτή συντονιστή. Για την εύρυθμη λειτουργία της Επιτροπής τα καθήκοντα συντονισμού αναλαμβάνονται από κοινού από τα δύο αυτά μέλη της. Επίσης, διασφαλίζεται αναπλήρωση του συντονιστή σε περίπτωση που αυτός δεν μπορεί για οποιονδήποτε λόγο (άδεια, ασθένεια, απουσία) να ανταποκριθεί. Στη διάρκεια των τακτικών και έκτακτων συνεδριάσεων τα δύο μέλη του συντονιστικού οργάνου αποφασίζουν πώς θα κατανεύουν τις αρμοδιότητες.

Πρόσωπο αναφοράς για την επικοινωνία με την Επιτροπή είναι σε κάθε περίπτωση ο συντονιστής (και στην περίπτωση απουσίας του ο αναπληρωτής συντονιστής).

Η Επιτροπή Δεοντολογίας παρέχει τη δυνατότητα ανάληψης της ευθύνης συντονισμού σε όλα τα μέλη της με εναλλαγή τους ανά εξάμηνο (rotation).

Άρθρο 2: Έδρα

Η Επιτροπή Δεοντολογίας εδρεύει στις Κεντρικές Υπηρεσίες του ΚΕΘΕΑ στην Αθήνα. Οι συνεδριάσεις

μπορούν να γίνουν σε χώρο και τόπο που αποφασίζουν τα μέλη της (και εκτός έδρας), αν συντρέχουν προϋποθέσεις σκοπιμότητας και κόστους. Το κριτήριο που σε κάθε περίπτωση χρειάζεται να πληροί η εκάστοτε επιλογή έδρας είναι η εξασφάλιση της ιδιωτικότητας και της εμπιστευτικότητας.

Άρθρο 3: Διαδικασία λήψης αποφάσεων για την κατάρτιση του πορίσματος

Οι αποφάσεις της Επιτροπής Δεοντολογίας λαμβάνονται σε πνεύμα συναίνεσης. Σε περίπτωση που μια απόφαση δεν μπορεί να ληφθεί με τη συναίνεση όλων των μελών της Επιτροπής και υπάρχει σοβαρή διαφωνία, αυτή καταγράφεται στο πόρισμα. Τα πορίσματα υπογράφονται από όλα τα μέλη της Επιτροπής.

Άρθρο 4: Πρακτικά και αρχείο

Σε όλες τις τακτικές συνεδριάσεις της Επιτροπής τηρούνται πρακτικά, τα οποία αποστέλλονται στα μέλη της για τυχόν διορθώσεις, και, αφού διορθωθούν, καταχωρούνται στο αρχείο της Επιτροπής Δεοντολογίας. Πρόσβαση στο αρχείο έχουν τα μέλη της Επιτροπής Δεοντολογίας τα οποία και διασφαλίζουν το απόρρητό του.

Άρθρο 5: Παράδοση στην επόμενη Επιτροπή

Δύο μέλη της αποχωρούσας Επιτροπής Δεοντολογίας μπορούν να παραστούν σε μία από τις πρώτες συνεδριάσεις της νεοεκλεγείσας Επιτροπής, με σκοπό την ενημέρωση για τρέχοντα ζητήματα και εκκρεμότητες, όπως και για την παράδοση/παραλαβή του σχετικού υλικού.

Άρθρο 6: Τροποποίηση Κανονισμού Εσωτερικής Λειτουργίας

Ο παρών Κανονισμός Εσωτερικής Λειτουργίας της Επιτροπής Δεοντολογίας μπορεί να τροποποιηθεί με εισήγηση των μελών της κατά τον απολογισμό της στο ΣΠΟΚ.

ΚΩΔΙΚΑΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΠΑΓΚΟΣΜΙΑΣ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑΣ ΘΕΡΑΠΕΥΤΙΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ

Το ΚΕΘΕΑ ως μέλος της Παγκόσμιας Ομοσπονδίας Θεραπευτικών Κοινοτήτων (WFTC) έχει υιοθετήσει τον Κώδικα Δεοντολογίας της, ο οποίος περιγράφει τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις εργαζόμενων και μελών των θεραπευτικών προγραμμάτων. Ο Κώδικας Δεοντολογίας της WFTC έχει εκδοθεί αυτοτελώς από το ΚΕΘΕΑ στα ελληνικά και σε διάφορες μεταναστευτικές γλώσσες και διατίθεται σε όλους τους αποδέκτες των υπηρεσιών του κατά την έναρξη της συμμετοχής τους στα προγράμματά του.

ΠΡΟΔΙΑΓΡΑΦΕΣ ΚΑΙ ΣΤΟΧΟΙ ΓΙΑ ΤΙΣ ΘΕΡΑΠΕΥΤΙΚΕΣ ΚΟΙΝΟΤΗΤΕΣ

1. Οι θεραπευτικές κοινότητες αποτελούν ένα μοντέλο θεραπείας που αποσκοπεί πρώτα από όλα στην απεξάρτηση από ουσίες μέσα από την προσωπική ανάπτυξη του ατόμου και απαιτεί την αποχή από ουσίες που μεταβάλλουν τη διάθεση (σε αυτές περιλαμβάνονται και φάρμακα που χορηγούνται με ιατρική συνταγή, αλλά χρησιμοποιούνται παράνομα).
2. Τα μέλη της Παγκόσμιας Ομοσπονδίας Θεραπευτικών Κοινοτήτων καλούνται:
 - (α) Να αναγνωρίζουν σε όλα τα άτομα που σχετίζονται με τη θεραπευτική τους κοινότητα τα δικαιώματα που έχουν ως άνθρωποι και ως πολίτες και να δηλώνουν με σαφήνεια ποια είναι τα δικαιώματα, τα προνόμια και οι ευθύνες των μελών και του προσωπικού.

(β) Να αναγνωρίζουν σε κάθε άτομο που βρίσκεται στη θεραπευτική κοινότητα το δικαίωμα να μην απειλείται από κακή χρήση της εξουσίας, από οποιοδήποτε άτομο ή ομάδα κι αν προέρχεται αυτή.

(γ) Να δηλώνουν ποια είναι η φιλοσοφία και οι στόχοι του προγράμματος.

(δ) Να ορίζουν κανονισμούς για τη θεραπευτική τους κοινότητα οι οποίοι θα παρέχουν προστασία σε περίπτωση φαινομενικής ή πραγματικής κατάργησης της τοπικής ή της εθνικής νομοθεσίας.

(ε) Να λειτουργούν σε περιβάλλον που παρέχει τις μέγιστες δυνατότητες για σωματική, πνευματική, συναισθηματική και αισθητική ανάπτυξη και το οποίο εγγυάται την ασφάλεια όλων.

(στ) Να διευκολύνουν τη συγκρότηση μιας κοινότητας/κοινότητας που θα βασιίζεται στον μέγιστο δυνατό βαθμό στην ακεραιότητα, την καλή θέληση και την ανθρωπιά όλων των μελών της και όπου η αξιοπρέπεια του ατόμου θα αποτελεί πρωταρχική αξία.

(ζ) Να παρέχουν εκπαίδευση και επαρκή εποπτεία στο προσωπικό.

(η) Να λογοδοτούν σε ένα εξωτερικό Διοικητικό Συμβούλιο που συγκαλείται ανά τακτά και προκαθορισμένα χρονικά διαστήματα μέσα στο έτος, προκειμένου να έχει την εποπτεία και την ευθύνη για τις δραστηριότητες του προγράμματος και της κάθε μονάδας.

(θ) Να παρουσιάζουν, ύστερα από λογιστικό έλεγχο, ετήσιο οικονομικό απολογισμό που θα επικυρώνεται από τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

3. Το Διοικητικό Συμβούλιο της Παγκόσμιας Ομοσπονδίας Θεραπευτικών Κοινοτήτων θα απαιτεί τη συμμόρφωση προς τις Προδιαγραφές και τους Στόχους, κάθε

φορά που θα εξετάζει αιτήσεις απόκτησης ή ανανέωσης της ιδιότητας του μέλους. Θα απαιτεί επίσης ενεργό συμμερρωση προς τα κριτήρια που έχει θεσπίσει η Παγκόσμια Ομοσπονδία στο Καταστατικό της, άρθρο ΙΙΙ με τίτλο «Ορισμός» και άρθρο VI με τίτλο «Ιδιότητα μέλους» (με ιδιαίτερη αναφορά στις παραγράφους Α1, Α2, Β1, Β2 και Γ3).

ΧΑΡΤΗΣ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ

Όλα τα μέλη των θεραπευτικών προγραμμάτων έχουν απόλυτο δικαίωμα στα ακόλουθα:

1. Υποστηρικτικό περιβάλλον, απαλλαγμένο από εξαρτητικές ουσίες.
2. Θεραπεία ανεξάρτητα από γένος, φυλή, εθνικότητα, χρώμα, δόγμα, πολιτικές πεποιθήσεις, σεξουαλικό προσανατολισμό, οικογενειακή κατάσταση, θρησκεία, καταγωγή, ταυτότητα, ηλικία, ιδιότητα στρατιωτικού ή βετεράνου πολέμου, πνευματική και σωματική αναπηρία, κατάσταση υγείας, ποινικό μητρώο ή καθεστώς κοινωνικής πρόνοιας.
3. Αξιοπρέπεια, σεβασμό, υγεία και ασφάλεια συνεχώς.
4. Γνώση της φιλοσοφίας και των μεθόδων του προγράμματος.
5. Ακριβή πληροφόρηση σχετικά με τους τρέχοντες κανονισμούς του προγράμματος, καθώς επίσης και τις κυρώσεις, τα πειθαρχικά μέτρα και τις τυχόν τροποποιήσεις των δικαιωμάτων.
6. Προσφυγή σε θεσμοθετημένη διαδικασία, ώστε να καταγράφονται τα παράπονά τους που αφορούν την εφαρμογή όλων των κανονισμών, των κυρώσεων, των πειθαρχικών μέτρων και των τροποποιήσεων των δικαιωμάτων.

7. Καθορισμό όλων των εξόδων που πρέπει να καταβληθούν, της μεθόδου και του χρονοδιαγράμματος των πληρωμών*, καθώς και της διαθεσιμότητας χρημάτων και προσωπικών αντικειμένων κατά τη διάρκεια του προγράμματος, όπως επίσης και κατά την αποχώρηση από αυτό.

8. Απόρρητο των πληροφοριών που αφορούν τη συμμετοχή στο πρόγραμμα και όλων των φακέλων των μελών, σύμφωνα με τη νομοθεσία της χώρας.

9. Πρόσβαση στους προσωπικούς φακέλους με βάση οδηγίες εγκεκριμένες από το αρμόδιο όργανο και δικαίωμα προσθήκης δηλώσεων που αντικρούουν ή αποσαφηνίζουν τις πληροφορίες που περιέχονται στους φακέλους αυτών.

10. Αποχώρηση από το πρόγραμμα ανά πάσα στιγμή, χωρίς σωματική ή ψυχολογική παρενόχληση.

11. Προσωπική επικοινωνία με συγγενείς και φίλους για ενημέρωση τόσο κατά την εισαγωγή τους στην κοινότητα όσο και μετά, σύμφωνα προς τους κανονισμούς του προγράμματος, εκτός και αν δεν επιτρέπεται για λόγους που τεκμηριώνονται από τον θεραπευτικό σχεδιασμό.

12. Προστασία από πραγματική σωματική τιμωρία ή σχετική απειλή, από σωματική, συναισθηματική και σεξουαλική κακοποίηση και από καταναγκαστικό φυσικό περιορισμό.

13. Παροχή θρεπτικής τροφής, ασφαλούς και κατάλληλης στέγης, δυνατότητας για σωματική άσκηση και για επαρκή κάλυψη των αναγκών ατομικής υγιεινής.

** Στην Ελλάδα τα θεραπευτικά προγράμματα του ΚΕΘΕΑ προσφέρουν δωρεάν τις υπηρεσίες τους προς τα εξαρτημένα άτομα και τις οικογένειές τους.*

14. Ιατρική περίθαλψη από επαγγελματίες και δικαίωμα άρνησής της.
15. Δυνατότητα να λαμβάνουν νομικές συμβουλές και να εκπροσωπούνται ενώπιον του νόμου, όταν αυτό απαιτείται.
16. Τακτική επαφή κάθε μέλους του προγράμματος που είναι γονιός με το παιδί ή τα παιδιά του/της.
17. Όταν εργάζονται ως μέλη του προσωπικού, έχουν δικαίωμα σε σαφή καθορισμό των ευθυνών που τους ανατίθενται, σε επαρκή εκπαίδευση, επαρκή στήριξη και εποπτεία από το προσωπικό (συμπεριλαμβανομένης της αξιολόγησης και της ανατροφοδότησης), χωρίς εκμετάλλευση και με το δικαίωμα να αρνηθούν τη θέση, χωρίς να τους προσαφθεί για αυτό κατηγορία.
18. Καθοδήγηση και βοήθεια, όταν αφήνουν το πρόγραμμα για οποιονδήποτε λόγο, σχετικά με άλλες υπηρεσίες υγείας, πηγές οικονομικής βοήθειας και χώρους διαμονής.
19. Προστασία από εκμετάλλευση (αυτό αφορά επίσης τους γονείς και την οικογένεια του μέλους) προς όφελος του φορέα ή του προσωπικού που εργάζεται σε αυτόν.

ΚΩΔΙΚΑΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

Πρωταρχική υποχρέωση όλων των μελών του προσωπικού είναι να εξασφαλίζουν την ποιότητα των υπηρεσιών που παρέχονται στα υπό θεραπεία μέλη. Η σχέση του προσωπικού με τα μέλη είναι ειδική και είναι απαραίτητο το προσωπικό να διαθέτει την ωριμότητα και την ικανότητα που απαιτούνται, ώστε να ανταπεξέρχεται στις ευθύνες που έχει αναλάβει.

Όλα τα μέλη του προσωπικού οφείλουν να γνωρίζουν ότι ο επαγγελματικός χώρος στον οποίο ανήκουν απαιτεί να προσέχουν τις δραστηριότητες, τις δικές τους και των μελών τους (θεραπευόμενων). Ο κώδικας δεοντολογίας ισχύει για το προσωπικό διαρκώς, τόσο κατά τη διάρκεια της εργασίας όσο και εκτός αυτής.

Η ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ ΠΡΟΣ ΤΑ ΜΕΛΗ

Τα μέλη του προσωπικού πρέπει:

1. Να συμπεριφέρονται ως ώριμα και θετικά πρότυπα.
2. Να τηρούν απόλυτη εχεμύθεια σχετικά με τις πληροφορίες που αφορούν τα μέλη, σεβόμενα όλη τη σχετική νομοθεσία, καθώς και τους κανονισμούς του φορέα στον οποίο ανήκουν.
3. Να παρέχουν στα μέλη αντίγραφο του Χάρτη Δικαιωμάτων των Μελών και να βεβαιώνονται ότι όλα όσα αναγράφονται σε αυτόν γίνονται κατανοητά και εφαρμόζονται τόσο από το προσωπικό όσο και από τα μέλη.
4. Να σέβονται όλα τα μέλη και να διατηρούν μαζί τους επαγγελματική σχέση, μη κτητική και μη τιμωρητική.

5. Να παρέχουν υπηρεσίες ανεξάρτητα από τη φυλή, το δόγμα, τη θρησκεία, το φύλο, την εθνικότητα, το σεξουαλικό προσανατολισμό, την ηλικία, τη σωματική αναπηρία, τις πολιτικές πεποιθήσεις, το ποινικό μητρώο και την οικονομική κατάσταση των μελών, σεβόμενα τη θέση των μελών σε περιπτώσεις ειδικών συνθηκών.
6. Να αναγνωρίζουν ότι μπορεί να είναι προς όφελος του μέλους η παραπομπή του/της σε άλλο φορέα ή επαγγελματία.
7. Να απαγορεύουν τη σύναψη σεξουαλικών σχέσεων, οποιουδήποτε τύπου, ανάμεσα στο προσωπικό και στα μέλη (καθώς και με πρόσωπα της οικογένειας των μελών).
8. Να ανταμείβουν επαρκώς το μέλος για οποιαδήποτε δουλειά κάνει το ίδιο για κάποιο μέλος του προσωπικού.*
9. Να εμποδίζουν την εκμετάλλευση του μέλους για προσωπικό όφελος.

** Στις μονάδες του ΚΕΘΕΑ δεν επιτρέπεται η ανάθεση στα μέλη εργασιών που δεν εντάσσονται στο πλαίσιο αυτοδιαχείρισης των θεραπευτικών προγραμμάτων.*

ΚΕΘΕΑ

ΚΕΝΤΡΟ ΘΕΡΑΠΕΙΑΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΩΝ ΑΤΟΜΩΝ