

**“TƏMİZ DÜNYA” QADINLARA YARDIM
İCTİMAİ BİRLİYİ**

ETİK DAVRANIŞ KODEKSİ

“TƏMİZ DÜNYA” QADINLARA YARDIM İCTİMAİ BİRLİYİNİN ETİK DAVRANIŞ KODEKSİ

1. GİRİŞ:

Etik Davranış Kodeksi, “Təmiz Dünya” Qadınlara yardım İctimai Birliyinin nizamnaməsi, məramı, dəyərləri, rəhbər prinsiplərində qeyd edilmiş, İdarə Heyətinin CİZM siyasət sənədinin qəbulu ilə bağlı, 03.12.2021-ci il tarixli iclasının 7 saylı protoklu ilə təsdiq edilmiş qərara uyğun hazırlanmışdır. Bu davranış kodeksi təşkilatın qəbul etdiyi təməl prinsiplərə söykənir.

Etik Kodeks Təmiz Dünya QYİB tərəfindən hazırlanıb, həssas qurplarla işləyən mütəxəssislər, sığınacaq işçiləri, sosial işçilər, psixoloqlar və hüquqşünaslar üçün hazırlanıb və onların arasında etik prinsiplərin yayılması, formalaşması, inkişafı etdirilməsini nəzərdə tutur.

“Təmiz Dünya”-nin məqsədi ümumbəşəri etikanın formalaşmasına kömək etmək, həssas qruplara xidmət göstərən mütəxəssislər üçün standartlar, etik özünüdərkətmənin inkişafı və təşkilatın əməkdaşlarının etik səriştəsinin səviyyəsinin artırılmasıdır.

2. ƏHATƏ DAİRƏSİ.

Rəsmi rəhbər sənədlərə istinadən hazırlanmış bu qaydalar, “Təmiz Dünya” QYİB-nin bütün inzibati orqanlar, menecerlər və müəssisədə işləyən bütün işçilərinə şamil edilir. “Təmiz Dünya” QYİB-nin İdarə Heyəti və Müşahidə Şurasının üzvləri, əməkdaşları, könüllülər, təşkilatın üzvləri yüksək dürüstlük, şəffaflıq və hesabatlılıq meyarlarını qorumağa məsuldurlar.

Etik Davranış Kodeksi, “Təmiz Dünya” QYİB-in əsas dəyərləri və təlimatları, qəbul edilmiş prinsiplərinə uyğun hərəkət etmək, bu meyarları, dəyərləri və prinsipləri dəstəkləmək məsələlərinə sadıqdır.

3. ÜMUMİ PRİNSİPLƏR.

Təşkilatın məramı: Qadınlara qarşı baş verən hər cür ayrı-seçkilik və zorakılıq hallarının qarşısının alınması istiqamətində fəaliyyət göstərməkdir.

Təşkilatın əsaslandığı dəyərlər: İnsan hüquq və azadlıqlarına hörmət prinsipini rəhbər tutmaqla, qadınların hüquq bərabərliyini təmin etməkdir. Təşkilat üçün ali prinsip, qanunun aliliyi, gender bərabərliyi, qadınların zorakılıqdan müdafiəsi və qorunmasıdır.

Təşkilatın Prinsipləri:

1. “Təmiz Dünya” QYİB-nin üzvləri arasında etik prinsiplər və iş standartları haqqında fikir formalaşdırmaq
2. Əsas xidmət prinsipləri Etik Davranış Kodeksin tələblərinə uyğun həyata keçirilməlidir.

Aşağıda qeyd edilən əsas etik prinsiplər təşkilatın dəyərləridir və etik dilemma vəziyyətlərində qərar qəbul etmək üçün əsasdır:

- **HÖRMƏT** - ümumi hörmət, məxfiliyə hörmət, işdə məlumatlı razılığın istifadəsi, öz müqəddəratını təyinetmə və muxtariyyət hüququna hörmət. Əməkdaşlar, bütün insanların hüquqlarına, şərəf və ləyaqətinə hörmət edir, qərəzli münasibətdən çəkinirlər, ayrı-seçkiliyə səbəb ola biləcək münasibətlərə yol vermirlər.

Əlillərə (fiziki, əqli və s.), gender, cinsi oriyentasiya, etnik, milli və ya dini mənsubiyyət, dil, sosial-iqtisadi statusla əlaqələndirilə bilən mədəni, rol fərqlərinə hörmətlə yanaşılır.

- **SƏRİŞTƏLİLİK** - əvəzolunmaz peşə etikasına dair bilikləri, öz peşəkar səriştələrinin sərhədlərini dərk etməyi əhatə edir;
- **MƏSULİYYƏT** - bura yüksək peşəkar fəaliyyət standartlarını qorumaq, elmi əsaslandırılmış məlumatlardan istifadə etmək, benefisiara zərər verməmək, peşəni nüfuzdan salmaqdan çəkinmək, o cümlədən ictimaiyyətə diqqətli olmaq daxildir. Əməkdaşlar benefisiarın maraqlarına uyğun hərəkət edir, həmkarları ilə qarşılıqlı ünsiyyət, zəruri bilik və bacarıqların mübadiləsi yolu ilə xidmətin davamlılığını təmin edir və etik dilemma vəziyyətlərində problemin həlli yolunu tapır.
- **DÜRÜSTLÜK** - işçinin həmkarlarına, həmçinin öhdəliklərin yerinə yetirilməsi zamanı benefisiarlara münasibətdə hərəkətlər daxildir. Əməkdaş (mütəxəssis) öz ixtisasını, təhsilini, təcrübəsini, səriştəsini, birliklərə və təşkilatlara mənsubiyyətini göstərməkdə dürüst olmalıdır. Əməkdaş, peşəkar fəaliyyətlə bağlı bütün maliyyə məsələlərində dürüst və dəqiq olmalıdır. Əməkdaş, bilməlidir ki, ikili münasibətlər nəticəsində yarana biləcək problemlərin mümkünlüyü və tələb olunan peşəkar məsafəni dəyişdirə biləcək və ya maraqların toqquşmasına və benefisiarın istifadəsinə səbəb ola biləcək ikili münasibətlərdən qaçınmaq, peşəkar münasibətdən öz şəxsi maraqları üçün istifadə etməmək onun öhdəliyidir.
- **Məxfilik** – təşkilat işçilərə və benefisiarlara məxsus məlumatın məxfiliyini təmin etməyə borcludur. O cümlədən, müraciət edən şəxsin məlumatlarından yalnız cinayət tərkibi olan hadisələr olarsa hüquqi, mühafizə orqanlarına ötürmək ixtiyarına malikdir.
- **Bərabər imkanlar** – heç kim kənarda qalmamalı, heç kimə qarşı ayrıseçkiliyə yol verməmək və başqalarının işlərində onlara hörmət bəsləmək və məsuliyyətli olmaq;

4. TƏŞKİLATIN XİDMƏT GÖSTƏRDİYİ ŞƏXSƏLƏRƏ MÜNASİBƏTDƏ MƏSULİYYƏTİ.

Əməkdaş və mütəxəssislərin öz səlahiyyətləri çərçivəsində xidmət göstərdikləri şəxslərə hörmətlə yanaşmalı, reabilitasiya, rebalitasiya prosesi ilə bağlı qeydlərin aparılması üçün razılıq almalı, konfidentiallığı qorumaq, və həmkarlarına yönləndirmə qaydalarına riayət etməlidirlər.

4.1 Bacarıqların sərhədləri

Hər bir xidmətlər göstərən mütəxəssis öz səlahiyyətləri daxilində kifayət qədər ixtisas və təcrübəyə malik olmalıdır.

4.1.1 Peşəkarlıq səviyyəsinin yüksəldilməsi

Əməkdaşlar öz peşəkar səriştəsini daim təkmilləşdirir, xidmətin müasir yanaşmalarından və reabilitasiya üsullarının yeniliyi və effektivliyi ilə bağlı araşdırmalardan xəbərdar olmalıdır.

4.1.2 Peşə məhdudiyyətləri haqqında məlumatlılıq

Əməkdaş, peşəkar biliyi kifayət deyilsə, o, lazımı təlimlərdən keçməli və/və ya daha təcrübəli həmkarlarının köməyinə müraciət etməlidir.

4.1.3 Multikultural səriştə

Əməkdaş, multikultural səriştənin səviyyəsini daim təkmilləşdirməli, irqi, cinsi və cinsi kimliyinə, yaşına, gender, peşəsinə, təhsil səviyyəsinə, sosial-iqtisadi vəziyyətinə, fiziki qabiliyyətinə, əqli vəziyyətinə və ya ayrı-seçkiliyin hər hansı formasında iştirak etməkdən çəkinməlidir.

4.1.4 Etika üzrə məsləhət

Əməkdaş, etika və təcrübə ilə bağlı sualları olduğu hallarda təşkilatın rəhbəri, idarə heyəti, etik standartları bilən həmkarları və digər peşəkarlarla məsləhətləşməlidir.

4.1.5 Əməkdaşın (mütəxssisin) yorğunluğu zamanı kömək istəməsi

Əməkdaş, emosional, əqli və fiziki tükənmə əlamətlərini hiss etdikdə benefisiarlara xidmət göstərməkdən könüllü imtina etməlidir. Tükənmə hissi mövcud olduğu halda, xidmət göstərdiyi şəxsə zərər vermək riskini anlamalıdır. Belə halda mütəxssis (işçi) peşəkar kömək istəyir və lazım gələrsə, bərpa olanadək işi müvəqqəti dayandırır. Əməkdaşlar, özlərində tükənmə və tükənmə əlamətlərini hiss etməyən həmkarlarının rəylərinə diqqət edir. Həmçinin əməkdaşlar bir-birlərinə qarşı, həmkarlarının öz emosional, zehni və fiziki vəziyyəti haqqında rəylərini nəzərə almalıdır.

5. Cins, Müxtəliflik, Bərabər imkanlar

- Təşkilat, xidmət göstərdiyi şəxslərə qarşı, cinsinə, dili, din, etnik mənsubiyyət, sosial status, siyasi dünyagörüşünə görə, birbaşa və ya dolayı ayrı-seçkilik, istisna və damğalayıcı rəftarla bağlı, davranışın qarşısını almaq üçün əməkdaşlarına, üzvlərinə, könüllülərə və benefisiarlara lazımı məlumatlandırma tədbirlər görür.
- Təşkilat, öz fəaliyyətində hədəf qruplarının müəyyən edilməsi və xidmət proqramlarında daxili meyarlarını işləyib hazırlayır.
- Xidmət göstərərkən, insanların fərqlilikləri, hüquqları, resurslarla çıxışından istifadə etmələrinə əngəl yaradan halların aradan qaldırılması və onların mövcud imkanlardan dolğun yararlanması və onlara münasibətdə qərar qəbul etmə proseslərində iştirakına nail olma.
- Cins və digər amillərə əsaslanan hər cür ayrı-seçkilik, eləcə də təcrid və stiqma ilə mübarizə aparmaq üçün maarifləndirmə işləri aparmaq.
- Əməkdaşlığa dəstək verən müsbət və harmonik iş mühiti yaratmaq və münaqişə mühitləri aradan qaldırmaq.
- İş mühitində və işə qəbul, təhsil, karyera, əmək haqqının idarə edilməsi kimi proseslərdə, cins, etnik mənsubiyyət, dini, irqi, milliyyəti, yaşı, fiziki qabiliyyəti, hamiləliyi, ailə vəziyyəti, siyasi fikri və s. ayrı-seçkiliyə yol vermədən bərabər münasibət formalaşdırır, hər cür ayrı-seçkiliyə son qoyulur.

6. CİNSİ İSTİSMAR, ZORAKILIQ VƏ TƏCAVÜZ

Təşkilatda çalışan işçilər, könüllülər, benefisiarların cinsi, fiziki və psixoloji zorakılığa, təzyiqə və məcburiyyətə məruz qalma hallarına və azadlıqdan məhrum edilmə hallarına qarşı zəruri tədbirlərlə yanaşı müdafiə mexanizmlərinə malikdir;

- Təşkilatın əməkdaşları, üzvləri və könüllüləri xidmət zamanı insan ləyaqəti, məxfilik, fiziki və mənəvi bütövlüyünə hörmətlə yanaşır və ünsiyyətdə şəxsi məkanı və məsafəni qorumağa diqqət yetirir.
- Təşkilat, gender əsaslı zorakılıq, cinsi istismar və sui-istifadə ilə bağlı hesabatlılıq mexanizminə malikdir və məxfilik qorunmaq şərti ilə, hesabatların şəffaflığını təmin edir;
- Gender əsaslı zorakılıq, reproduktiv zorakılıq qurbanları üçün aşkarlama, yardım və istiqamətləndirmə mexanizminə malikdir.
- Təşkilat, qurbanları maraq və ehtiyaclarına üstünlük verməklə, vəkillik və müdafiə mexanizmlərinə malikdir;
- Təşkilat cinsi zorakılıq, cinsi sui-istifadə qurbanlarına hüquqi, psixoloji, tibbi yardımlar göstərməklə qurbanların bərpasına yardım göstərir.

- Təşkilat, bütün fəaliyyətlərini Cinsi istismar və Sui-istifadəyə dair sıfır toleyrantlıq siyasətinə malikdir və BMT-nin Baş Katibinin bülletenlərinə uyğunlaşdırılıb..
- Təşkilat, Cinsi istismar və sui-istifadədən qorunmaq üçün altı prinsip və etik davranış kodeksini qəbul və icra edir.

7. Təşkilatın əsaslandığı əsas göstəricilər:

Göstərici 1.

Cinsi İstismar və Zorakılıqdan Müdafiə üzrə təşkilatın siyasət mövcuddur və müvafiq davranış standartlarını, digər qabaqlayıcı tədbirləri, hesabatlılığı, monitorinqi, araşdırmanı və qabaqlayıcı tədbirləri özündə əks etdirir.

Göstərici 2: Hesabat

Təşkilatın hesabatının əsas standartlarına (məsələn, təhlükəsizlik, məxfilik, şəffaflıq, əlçatanlıq) uyğun gələn SEQ iddialarını bildirmək üçün personal, benefisiarlar və icmalar, o cümlədən uşaqlar üçün mexanizm və prosedurlara malikdir və benefisiarların bunlardan xəbərdar olmasını təmin edir.

Göstərici 3: Yardım və İstinadlar

Təşkilat uşaqlar da daxil olmaqla Sui-istifadədən xilas olanların müvafiq xidmət təminatçılarna müraciət edərək dərhal peşəkar yardım almasını təmin edən sistemə malikdir.

8. Əlaqə və Şikayət, Etik davranış qaydalarının pozulmasına görə məsuliyyət

Təşkilat üzvlər, menecerlər, işçilər, yardımları, xidmətləri və prosesləri ilə bağlı könüllülər, donorlar, benefisiarlar, tədqiqatçılar, təchizatçılar və qarşılıqlı əlaqədə olduqları biznes tərəfdaşlarının rəy və şikayətlər verə bilmələri üçün təşkilat boyu; yerli və milli səviyyədə yenidən bildiriş və şikayət mexanizmlərini yaradır və müəyyən edir; onların rəy və şikayətləri şəffaf, bərabərdir və obyektiv şəkildə yoxlayır və qiymətləndirir.

Etik davranış qaydalarının pozulması intizam məsuliyyətinə cəlb edilməsi üçün əsasdır.

Şəxsin adı və soyadı _____

İmza _____ Tarix _____

Ümumi müddəalar

Uşaq və Ailələrə Dəstək Mərkəzi işçilərinin etik davranış qaydaları (bundan sonra Qaydalar) davranış etikası və xidmətdənkənar davranış normalarını, prinsiplərini və onlara əməl edilməsi ilə bağlı münasibətləri müəyyən edir. Bu Qaydalar mərkəzin bütün əməkdaşlarına şamil edilir. Bu Qaydalar Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasına, “Dövlət qulluqçularının etik davranış qaydaları haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununa, “Sosial xidmət haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununa, Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsinin Əsasnaməsinə müvafiq olaraq hazırlanmışdır. Hər bir işçi öz fəaliyyətində insan və vətəndaş hüquqları və azadlıqlarına hörmət, qanunçuluq, humanizm və digər demokratik prinsipləri, yüksək etik davranış normalarını rəhbər tutaraq bu Qaydalara əməl etməyə borcludur.

İşçilərin etik davranış prinsipləri: Hər bir işçi insanların hüquq və azadlıqlarına, qanuni maraqlarına, şərəf və ləyaqətinə, şəxsiyyətinə, işgüzar nüfuzuna hörmətlə yanaşmalı, onların hüquqi maraqlarının qorunmasına, müdafiəsinə və təmin olunmasına xidmət etməli; Hər bir işçi öz fəaliyyətini Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyi və Azərbaycan Respublikasının tərəfdar çıxdığı beynəlxalq müqavilələr ilə müəyyən olunmuş səlahiyyətlər çərçivəsində yerinə yetirməli; Hər bir işçi şəxsin, cəmiyyətin və dövlətin maraqları naminə öz vəzifə borcunu vicdanla və peşəkarcasına yerinə yetirməli; Hər bir işçi etik davranışı və peşəkar fəaliyyəti ilə dövlət orqanlarına hüquqi və fiziki şəxslərin inamını artırmalı və möhkəmləndirməli; Hər bir işçi Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyində müəyyən edilmiş istisnalardan başqa, xidmət göstərilən şəxslər barəsində məlumatların məxfiliyini təmin etməli; Hər bir işçi xidməti vəzifəsini icra edərkən qərəzsiz olmalı, irqindən, milliyyətindən, dinindən, cinsindən, sosial mənşəyindən, əqidəsindən, ictimai və ya digər birliyə 2 mənsubiyyətindən, sağlamlıq imkanlarının məhdud olmasından asılı olmayaraq hər kəsə bərabərtərəfli yanaşmalı; Hər bir işçi işçi ünsiyyətdə olduğu bütün şəxslərlə, o cümlədən birbaşa və yuxarı rəhbəri, həmkarları və ya tabeliyində olan şəxslərlə davranışında nəzakətli, xeyirxah, diqqətli və təmkinli olmalı; Hər bir işçi peşə fəaliyyəti ilə bağlı iradları, tənqidi fikirləri qəbul etməli, qiymətləndirməli və onlardan düzgün nəticə çıxarmalı, Hər bir işçi səmimi, çalışqan, intizamlı, təşəbbüskar olmalı, xarici görkəminə xüsusi fikir verməli, hər zaman səliqəli olmalıdır. Hər bir işçi ölkənin, təmsil etdiyi qurumun nüfuzunu möhkəmlətməyə, işçi adını, şərəf və ləyaqətini uca tutmağa borcludur.

Sosial pedaqoq, sosial işçi və psixoloqun (bundan sonra işçi) etik davranış prinsipləri: İşçi sosial və psixoloji xidmətin prinsiplərinə müvafiq olaraq, əməkdaşlığın, informasiyanın məxfiliyini təmin etməli, müraciətçi ilə işinə görə məsuliyyət daşımalı, işinə vicdanlılıq prinsipi ilə yanaşmalı; İşçi müraciət edən olduğu kimi qəbul etməli, qınamamalı, etibar etməli; Şəxsin (ailənin) hüquqlarını tanımalı və hörmət etməli; Şəxsə (ailəyə) fərdi xüsusiyyətləri və müxtəlifliyi nəzərə alınaraq yanaşılmalı; Şəxsə (ailəyə) fikirlərini, emosiyalarını (hiddət, qorxu və kədər hissləri də daxil olmaqla) sərbəst ifadə etmək imkanı yaradılmalı; Şəxs (ailə) tənqiddə məruz qalmamalı, bununla belə, mövcud destruktiv davranışın dəyişməsi rəğbətlə qarşılanmalı; Şəxsə (ailəyə) qanun çərçivəsində öz seçimini etməyə və qərarlar qəbul etməyə imkan yaratmalı; İşçi şəxsi (ailəni) fəal birgə işə cəlb etməli, onu (onların) başlıca partnyor olduğuna inandırmalı; Problemin birgə həllində şəxsin (ailənin) səyləri, təşəbbüs və yaradıcı yanaşması dəyərləndirilməli və hörmətlə yanaşılmalı; Başqa insan və sosial qrupların hüquqlarını pozmadan müraciətçinin potensial imkanlarının bərpa və inkişaf etdirilməsi; Şəxsi münasibətlərlə iş münasibətlərini qarışdırmamalıdır.

İşçinin həmkarlarla münasibətdə etik davranış qaydaları: 3 İxtisasından, peşəkar hazırlığından, iş stajından asılı olmayaraq bütün həmkarlara hörmətlə yanaşmalı; Sosial, sosial-pedaqoji və sosial-psixoloji fəaliyyət sahəsində yüksək effektivlik əldə etmək məqsədilə onlara kömək etməli; Həmkarlarını müraciətçi, rəhbərlik, dövlət qurumları və ya ictimai birliklərin müxtəlif əsaslı təzyiqlərindən müdafiə etməli; Həmkar və rəhbərin işin xeyrinə olan məsləhət və tövsiyələrinə əməl etməli; İşçi başqa təşkilatlarla münasibətlərini xeyirxahlıq, yardım üçün müraciət etmiş şəxslərin maraqlarına yönəlmiş şəkildə qurmalı, bu zaman təşkilatların imkan və səlahiyyətləri, “Etik davranış qaydaları”na zidd olmayan fəaliyyəti nəzərə alın