

ETİK İLKELER VE DAVRANIŞ KURALLARI POLİTİKA BELGESİ

GİRİŞ

Pozitif-iz Derneği Personel Yönetmeliğinin eki niteliğinde olan Etik İlkeler ve Davranış Kuralları (EİDK) Politika Belgesi'nin amacı; Pozitif-iz Derneği çalışanlarının uyması gereken etik ilkeleri ve davranış kurallarını belirlemektir. Pozitif-iz Derneği'nde çalışmak için İş Sözleşmenizın eki olan EİDK Yönergesinde yer alan maddelere uymayı kabul ve yazılı olarak taahhüt etmeniz gerekmektedir.

BÖLÜM I TEMEL ETİK İLKELER

Pozitif-iz Derneği'nde çalışan veya çalışmaya aday olan kişilerin, aşağıda sıralanan etik ilkeleri, kişisel ilkeleri olarak benimsediklerine ve bu ilkeler ile uyumlu tutum ve davranışları olduğuna inanıyoruz. Hatırlatmak amacıyla aşağıda sıraladığımız bu ilkelere Pozitif-iz Derneği'nde çalıştıkları süre içinde uymalarını bekliyoruz.

Madde 1 İnsan Haklarına Saygı

Dernek çalışanı insan hak ve özgürlüklerine aykırı veya kısıtlayıcı ve fırsat eşitliğini engelleyici davranış ve uygulamalarda bulunamaz. (ref: Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yönergesi)

Madde 2 Ayrımcılık Yapmama

Dernek çalışanı görevini yerine getirirken Madde 1'e uygun olarak dil, din, inanç, siyasi düşünce, ırk, cinsiyet kimliği, cinsel yönelim, yaş, bedensel engel ve benzer sebeplerle ayırım yapamaz.

Madde 3 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Pozitif-iz Derneği, toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığın olmadığı; insanların ayrımcı yasalar ve ayrımcı ekonomik ve sosyal yapılar tarafından engellenmeden potansiyelini gerçekleştirebileceği bir düzenin oluşması için çaba gösterir ve bu çabanın sürekliliğini sağlar. Dernek çalışanından da, bu ilkeyi benimsemesi ve görevi sırasında toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için çaba göstermesi beklenir.

Madde 4 Zarar vermeme

Dernek çalışanı, çalışmalarını yararlanıcılar başta olmak üzere bireylerin kültürel özelliklerini, sosyal ve psikolojik durumunu göz önünde bulundurarak ve kişiyi zarar görme riskine sokmayacak şekilde yürütür. Hiçbir faaliyet, yararlanıcıların mevcut durumunu kötüleştirecek veya ek travmalara sebep olacak şekilde gerçekleştirilemez.

Madde 5 Engelli bireylerin etkin katılımı

Pozitif-iz Derneği engelli bireylerin yaşam hakları ile ilgili aşağıdaki ilkeleri benimsemiştir.

- Kendi seçimlerini yapma özgürlükleri ve bağımsızlıklarını da kapsayacak şekilde, kişilerin insanlık onuru ve bireysel özerkliklerine saygı gösterilmesi;
- Ayrımcılık yapılmaması;
- Engellilerin topluma tam ve etkin katılımlarının sağlanması;
- Farklılıklara saygı gösterilmesi ve engellilerin insan çeşitliliğinin ve insanlığın bir parçası olarak kabul edilmesi;
- Fırsat eşitliği;
- Erişilebilirlik;
- Kadın-erkek eşitliği;
- Engelli çocukların gelişim kapasitesine ve kendi kimliklerini koruyabilme haklarına saygı duyulması.

Dernek çalışanından bu ilkeleri benimsemesi ve engelli bireylerin Dernek faaliyetlerine etkin katılımlarını sağlamak için gayret göstermesi beklenir.

Madde 6 Halka Hizmet Bilinci

Dernek çalışanı, verilen görevleri en iyi şekilde yerine getirmeyi; yararlanıcıların ihtiyaçlarını etkin, hızlı ve kaliteli hizmet sunarak karşılamayı hedefler.

Madde 7 Hizmet Standartlarına Uyuma

Dernek çalışanı, görevlerini belirlenen standartlara ve süreçlere uygun olarak titizlikle ve tüm yararlanıcılara eşit mesafede ve tarafsız olarak yürütür.

Madde 8 Aydınlatılmış/Bilgilendirilmiş Onam

Dernek çalışanı, yararlanıcılara gerekli açıklayıcı bilgileri vererek onları hizmet süreci boyunca aydınlatır. Onayını almadan yararlanıcı ile ilgili bir işlem yapmaz.

Madde 9 Amaç ve Misyonuna Bağlılık

Dernek çalışanı, Derneğin amaçlarına ve misyonuna uygun davranır. Toplumun refahı ve Derneğin hizmet idealleri doğrultusunda hareket eder.

Madde 10 Tarafsızlık

Dernek çalışanı görevini yaparken gerçek ve tüzel kişilere öncelikli, ayrıcalıklı, taraflı ve eşitlik ilkesine aykırı uygulama yapamaz, herhangi bir siyasi parti, kişi veya zümrenin yararını veya zararını hedef alan bir davranışta bulunamaz.

Madde 11 Yasallık

Dernek çalışanı, yasalar çerçevesinde hareket eder; görevini yerine getirirken yürürlükteki yasal mevzuata uygun davranır.

Madde 12 Saygınlık ve Güven

Dernek çalışanı, işini yaparken güven ve saygı uyandıran bir tutum sergiler. Yararlanıcıların ve paydaşların Derneğin sunduğu hizmetlere olan güvenini zedeleyen, şüphe yaratan ve adalet ilkesine zarar veren davranışlarda bulunamaz.

Madde 13 Nezaket ve Saygı

Dernek çalışanı üstü, astı ve işbirliği içinde çalıştığı diğer kişiler ile yararlanıcılara karşı nazik ve saygılı davranır; baskı yapmaz, hakaret ve/veya tehdit etmez.

Madde 14 Çıkar Çatışmasından Kaçınma

Çıkar çatışması, çalışanın görevi ile ilgili profesyonel tutumu, kararları ve davranışlarının, kişisel çıkarlarından etkilenmesi, bu çıkarlara göre şekillenmesi ve nesnelliğini kaybetmesi anlamına gelir. Sadece finansal çıkar değil nesnelliği etkileyen her türlü kazanım çıkar çatışması olarak kabul edilir.

Dernek çalışanı, görev, unvan ve yetkilerini kullanarak kendisi, yakınları vb lehine çıkar sağlayamaz ve aracılıkta bulunamaz; ayrımcılık veya kayırma yapamaz.

Madde 15 Çevre Bilinci

Pozitif-iz Derneği gerçekleştirdiği faaliyetlerin, çevrenin korunması açısından risklerini değerlendirir ve bu riskleri azaltmak için gayret gösterir. Hayvanlar da dahil olmak üzere, çevrenin korunmasını, kirliliğin azaltılmasını ve enerji verimliliğinin sağlanmasını, ilgili yasal düzenlemelere uymayı, taahhüt eder.

Dernek çalışanı, gereken iş tutumunu ve iş davranışlarını sergiler.

Madde 16 HIV/AIDS Terminoloji

Dernek çalışanı, HIV ve AIDS ile ilgili doğru ve güncel dili kullanmakla yükümlüdür. Bununla beraber toplumsal cinsiyet söylemlerine de dikkat eder.

BÖLÜM II DAVRANIŞ KURALLARI

Dernek çalışanının yukarıda özetlenen ilkeler ışığında görev yaparken, işini en doğru ve etkin şekilde yapabilmesi için bazı davranış kurallarına dikkat etmesi gerekmektedir. Bu bölümde yer alan kurallar tartışmaya açık olmayıp, tüm çalışanlarımızın uyması zorunludur.

Madde 1 İş tanımının gereklerini yerine getirme

Dernek çalışanı kendisine verilen iş tanımının gereklerini yerine getirmekle yükümlüdür. Buna ek olarak, yöneticisinin, pozisyonun sorumluluk alanı içinde verebileceği işleri de aynı titizlikle yapar.

Madde 2 Çalışma Saatlerine Uymak

Dernek çalışanı belirlenen çalışma saatlerine uyum gösterir. Mazeretsiz olarak işe gelmemezlik yapamaz. Hastalanma ve işe gelememe durumunda, 24 saat içinde yöneticisine mazeretini bildirir. Çalışma saatleri ile ilgili olarak 4857 Sayılı İş Kanunu ve diğer ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

- Madde 3 Başlayıcı Açıklamalar ve Gerçek Dışı Beyan**
Dernek alışanı, yetkilerini aşarak, Derneği başlayıcı açıklama, taahhüt, vaat veya girişimlerde bulunamaz. Aldatıcı ve gerçek dışı beyanat veremez.
- Madde 4 Gizlilik ve Sırların Korunması**
Dernek alışanı, görevi gereği edindiği bilgileri paylaşmaz, işten ayrıldıktan sonra da bilgileri kullanamaz; Pozitif-iz Derneği'nin yazılı izni olmadan üçüncü şahıslara açıklayamaz.
- Madde 5 İşyeri ve Kamu Sağlığına Yönelik Tedbirler**
Pozitif-iz Derneği, işveren olarak, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tedbirleri almakla yükümlüdür. Bu bağlamda tüm personel T.C. Sağlık Bakanlığı tarafından onaylanan, tavsiye edilen ve kullanıma sunulan koruyucu halk sağlığı önlemlerine (aşı olma dahil) uygun davranmak zorundadır. Böylece Pozitif-iz Derneği ofisinde çalışan diğer personelin ve yararlanıcıların da dâhil olduğu kamunun sağlık yararı gözetilmiş ve korunmuş olur. Dernek alışanı, tehlike arz eden bir durumla karşılaştığında derhal çalışma arkadaşlarına ve yönetime bildirmekle yükümlüdür.
- Madde 6 Hizmet-içi Eğitimler ve Toplantılara Katılma**
Personel, istendiğinde hizmet-içi veya görevin gerektirdiği il ve il dışı eğitimlere ve toplantılara katılmak zorundadır. Personelin katıldığı eğitimlerde ve toplantılarda aldığı bilgileri çalışma arkadaşları ile paylaşması beklenir.
- Madde 7 Görünüm ve Giyim Düzenlemesi**
Dernek alışanı, Pozitif-iz Derneği'nin saygınlığına ve üstlendiği göreve uygun giyinir. Özellikle yararlanıcı ile doğrudan çalışan personel mütevazı bir giyim tarzına uymakla yükümlüdür. Nötr, aşırılıktan kaçınılan ve yapılan işle uyumlu giyim tarzına sahip olması ve temiz bir görünümü olması gerekir. Dernek alışanı üzerinde, Dernek etik ilkeleriyle çatışan ve hizmet verdiği hassas gruplara zarar verebilecek amblem, sembol veya işaret taşıyamaz.
- Madde 8 Gönüllülerle alışma**
Pozitif-iz Derneği gönüllü çalışmaya değer vermekte ve uygun proje faaliyetlerinde gönüllülerle çalışmaktadır. Dernek gönüllüleri, Gönüllü Yönergesi kapsamında seçilir, bilgilendirilir ve görevlendirilirler. Dernek personelinden gönüllüler ile işbirliği içinde çalışması beklenir.
- Madde 9 Yararlanıcılar ile Olan İlişkinin Sınırları**
Dernek alışanı, yararlanıcılarla iş dışı iletişimde profesyonel sınırları gözetir. Aksi bir davranış çalışan-yararlanıcı ilişki dengesini bozabilir ve çıkar çatışmasına yol açabilir. Dernek çalışanının bazı yararlanıcılar ile kurduğu yakın ilişki diğer yararlanıcılar tarafından hizmet sunumunda eşitlik olmadığı ve/veya mahremiyet ilkesine uyulmadığı izlenimini doğurabilir.

Madde 10 Çıkar Çatışmasından Kaçınma – Yasaklanan Davranışlar

Yararlanıcılar ile Finansal İlişki Kurma Yasağı: Dernek çalışanı, bireysel olarak herhangi bir yararlanıcı ile para ve maddi çıkar ilişkisi içine giremez; yararlanıcıdan para alamaz ve/veya yararlanıcıya para veremez, maddi çıkar elde edemez.

Hediye Alma Yasağı: Dernek çalışanı tarafsızlığını, kararını veya görevini yapmasını etkileyen veya etkileme ihtimali bulunan ve özellikle ekonomik değeri olan bir hediye alamaz¹.

Bu kapsayıcı bir liste değildir ve Dernek çalışanı, çıkar çatışması kapsamında değerlendirilebilecek diğer konularda da temkinli davranmalıdır.

¹ Bu konuda 25.5.2004 tarih ve 5176 sayılı Kanuna istinaden çıkarılan Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'in 15. Maddesi yol göstericidir.

Madde 11 Savurganlıktan Kaçınma

Dernek çalışanı, görevi sırasında kullandığı mekan, taşıt, ekipman ve diğer kaynakların kullanımında savurganlıktan kaçınır; savurganlığın çevresel etkilerinin bilincindedir. Mesai süresini, Dernek kaynaklarını, iş gücünü ve imkânlarını kullanırken etkin ve tutumlu davranır.

Madde 12 Kişisel Bilgileri ve Değişiklikleri Bildirme Sorumluluğu

Dernek çalışanı, medeni durum, ikametgah, askerlik durumu veya işini ilgilendirebilecek herhangi bir değişikliği mümkünse belgeleyerek Dernek yönetimine en geç 15 gün içerisinde bildirmekle yükümlüdür.

Madde 13 Alkol ve Uyuşturucu/Uyarıcı Madde Kullanmama

Dernek çalışanı, işyerinde alkol veya uyuşturucu/uyarıcı madde kullanamaz veya kullanmış olarak gelemaz.

Madde 14 İnternet (e-posta ve sosyal ağlar) ve diğer iletişim kanallarının kullanımı

Dernek çalışanının e-posta, sms, faks, sosyal ağ paylaşımları dahil olmak üzere tüm iletişimleri Pozitif-iz Derneği'nin temel ilkeleri ve kuralları ile uyumlu olmalıdır. Aşağıdaki örnekler, Pozitif-iz Derneği'nin ilkelerini ihlal eder niteliktedir. Bu maddeler örnek olarak listelenmiştir ve kapsamlı değildir.

- Dernek çalışanının internet kullanımı (e-posta ve sosyal ağ paylaşımları dahil) tüm yasal yükümlülöklere uyumlu olmalıdır.
- İnternet ortamı da dâhil olmak üzere herhangi bir mecrada, Pozitif-iz Derneği, Pozitif-iz Derneği çalışanları, yararlanıcılar, işbirliği yaptığımız kuruluşlar hakkında karalayıcı ve aşağılayıcı yorumlar yapamaz.
- Yetkisiz olarak kişisel verilere/bilgilere erişilmesi ve bunların depolanması, kullanılması yasaktır.
- Her türlü gizli, kişisel, grup paylaşımına kapalı yazılı ve görsel bilgi sadece önceden belirlenmiş kişilerle paylaşılabilir.
- Dernek çalışanları kendi aralarında, işbirliği içinde olduğumuz birimlerin çalışanlarıyla ve hizmet sunduğumuz kişilerle yaptıkları her türlü yazılı ve sözlü iletişimde Pozitif-iz Derneği'nin saygınlığına uygun ifade şekilleri kullanır.

- f. Dernek yetkililerinden izin almadan yazılı olarak veya sosyal medya aracılığıyla, Dernek ile ilgili herhangi bir bilgiyi paylaşamaz, Dernek adına web siteleri, web sayfaları, bloglar kuramaz.
- g. Yasalara ve Derneğin etik kurallarına aykırı, saldırgan, karalayıcı içerikli, zorbalık veya taciz içeren ve/veya Derneğin çıkarlarına zarar verebilecek mesajlar, görüntüler paylaşamaz.
- h. Yasadışı amaçlar için internete erişemez; e-posta gönderemez;
- i. Kişisel Verilerin Koruması Kanunu'nu ihlal edemez.
- j. İşle ilgili yazılı veya dijital kayıtları yöneticilerinin bilgisi olmadan ofis dışına çıkaramaz

Madde 15 Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi

Pozitif-iz Derneği, her türlü psikolojik taciz ve zorbalık eylemlerine karşı sıfır tolerans politikası uygular. Irk, etnik köken, din, cinsiyet, cinsel yönelim, yaş, engellilik durumu veya diğer kişisel özellikleri hedef alan ya da hedef almayan; bireyi küçük düşürücü, rahatsız edici ve onur kırıcı her türlü sistematik görsel, sözel veya fiziksel davranış taciz olarak değerlendirilmekte. Tacizin tanımı, failin niyetinden bağımsız olup, maruz kalanın üzerinde bıraktığı olumsuz etki temel alınarak yapılır.

Taciz; e-posta, sosyal ağlar ve diğer iletişim araçları dahil olmak üzere her türlü yazılı ve sözlü iletişimde gerçekleştirilebilir. Pozitif-iz Derneği, aşağıda belirtilen davranışlara hiçbir koşulda müsamaha göstermez:

- Kişilere yönelik sürekli ve kasıtlı kaba, duyarsız şakalar ve yorumlar,
- Bireyleri grup sohbetlerinden veya etkinliklerden dışlama ve yalnızlaştırma,
- Küfür, tehdit veya aşağılayıcı dil kullanımı ve zorbalık.

İnsan onurunu zedeleyen, saygısızca veya kötü niyetli herhangi bir davranış, dernek çalışanının iş sözleşmesinin feshi dahil disiplin yaptırımları için gerekçe oluşturabilir. Tacize maruz kalan, tanık olan veya bu tür bir durumu öğrenen tüm çalışanların, Pozitif-iz Derneği yönetimine durumu gecikmeksizin bildirme sorumluluğu vardır. Yapılan bildirimler gizlilik çerçevesinde ele alınacak ve ilgili kişi veya kişilerin hakları korunarak gereken adımlar atılacaktır.

Madde 16 Yararlanıcıların Cinsel Sömürü ve İstismardan Korunması (CSİK)

Pozitif-iz Derneği, yararlanıcıların cinsel sömürü ve istismardan korunmasını temel bir hak olarak görür ve özellikle çocukların menfaatini her şeyin üzerinde tutar. Cinsel Sömürü ve İstismar (CSİ), bireyin rızasına bakılmaksızın cinsiyet, yaş veya diğer kırılganlıkları nedeniyle maruz bırakıldığı şiddet türleri arasında yer alır ve evrensel insan hakları ile uluslararası hukuk normlarına aykırıdır.

Pozitif-iz Derneği, tüm personelinin cinsel sömürü ve istismar dahil her türlü suistimalden uzak durmasını kesin bir gereklilik olarak benimser. Bu bağlamda:

- Çocukların ve diğer hassas grupların güvenliğini tehlikeye atan herhangi bir sömürü veya istismar davranışı asla kabul edilemez.
- Cinsel sömürü ve istismar davranışında bulunan Dernek çalışanının iş sözleşmesi derhal feshedilir; bu tür eylemler ayrıca yasal mercilere bildirilir.
- Dernek, çocuklar ve diğer savunmasız gruplar ile çalışırken tüm çalışanlarının yüksek etik ve profesyonel standartlara uymasını sağlamak için düzenli olarak eğitim ve rehberlik sağlar.

Pozitif-iz Derneği'nin CSİK politikası, çalışanların çocuk koruma ve cinsel sömürü/istismarı önleme yükümlülüklerini kapsamlı şekilde ele almakta olup, ilgili politikalar ve yönergeler tüm personele duyurulmuş ve ulaşılabilir durumdadır.

Madde 17 Kurum İçi Cinsel Şiddet

Pozitif-iz Derneği, cinsel şiddeti tüm çeşitliliği içinde bir insan hakları ihlali olarak tanır ve kurum içindeki her bireyin güvenli, saygı duyulan, güçlendirici bir ortamda çalışmasını savunur. Feminist ve queer teorisinin rehberliğinde, cinsel şiddet yalnızca bireysel bir eylem değil, aynı zamanda güç ilişkilerinin ve toplumsal cinsiyet normlarının kesişiminde ortaya çıkan sistemsal bir sorundur.

Cinsel şiddet, bir bireyin rızasına dayanmayan her türlü sözel, fiziksel, görsel veya dijital davranışı kapsar. Vücut teması olmaksızın yapılan cinsellik içeren söz, tavır, görsel paylaşım gibi davranışlar da cinsel şiddet tanımına girer. Kurum, tüm çalışanlarının sınırlarına saygı göstermeyi, güç ve yetki konumlarının kötüye kullanılmasını önlemeyi ve toplumsal cinsiyet temelli şiddetin her türünü reddetmeyi taahhüt eder.

Bir çalışan, herhangi bir cinsel şiddet davranışına maruz kalır, tanık olur ya da bu konuda şüpheye düşerse, bu durumu Dernek yönetimine derhal bildirme hakkına ve desteğine sahiptir. Bildirilen tüm vakalar gizlilik esasına göre ele alınacak, maruz kalanların güvenliğini sağlamak amacıyla derhal ve hassasiyetle müdahale edilecektir.

Cinsel şiddet eyleminde bulunduğu tespit edilen personelin iş akdi feshedilir. Bildirim ve müdahale süreçleri, tüm çalışanların erişimine açık olan Personel Yönetmeliği'nde ayrıntılı olarak tanımlanmıştır.

Madde 18 Resmi Evrakta Sahtecilik

Kurumsal evraklar Derneğin ve işbirliği içinde olduğu diğer kuruluşların yasal belgeleridir. Herhangi bir evrak üzerinde silme, karalama veya başka bir değişiklik yapmak veya gerçeğe aykırı bir belge düzenlemek veya sahte olduğu bilinen bir belgeyi kullanmak yasaktır.

BÖLÜM III DİSİPLİN UYGULAMASI**Madde 19 Sözlü Uyarı**

Dernek çalışanı, yönergede yer alan maddelere uyulması konusunda amirlerinin sözlü uyarılarını dikkate almak ve gerekli düzeltmeleri yapmakla yükümlüdür.

Madde 20 Yazılı Uyarı

Sözlü uyarının dikkate alınmaması veya kusurlu davranışın daha ciddi bir uyarı gerektirdiği durumlarda Dernek Yönetimi yapılan eylemi Disiplin Kurulu aracılığı ile değerlendirir; gerekli bulursa çalışana yazılı bir uyarı verir. Bu uyarılar iş akdinin feshine zemin oluşturabilir.

Kusurlu davranışın niteliğine bağlı olarak herhangi bir uyarı yapılmadan çalışanın iş akdi feshedilebilir.

Madde 21 Yönetime Bildirim

Dernek çalışanı, bu belgede yasak olduğu belirtilmiş olan eylemlere maruz kalırsa, şahit olursa veya haberdar olursa, durumu derhal Pozitif-iz Derneği yönetim kuruluna bildirmekle yükümlüdür.

İhbarda bulunan Dernek çalışanın kimliği gizli tutulur ve kendisine herhangi bir zarar gelmemesi için gerekli tedbirler alınır.

Madde 22 Resmi Mercilere Bildirim

Yönergede yasaklanan eylemler arasında Türk kanunlarına göre suç teşkil eden eylemler de bulunmaktadır. Dernek yönetimi ve ilgili kurulları tarafından yapılan incelemede bahse konu suçların işlendiğine dair kuvvetli bir kanı oluşur ise suçun resmi mercilere bildirimi yapılır.

Yönetim Kurulu Kabul Tarihi: 20 Mayıs 2025 tarihli ve 2025/7 Sayılı Yönetim Kurulu toplantısında onaylandı.