

Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık, Cinsel Sömürü, İstismar ve Tacizden Korunma Politikası

Minerva İş Dünyası ve İnsan Hakları Derneği

Politika ve Prosedürleri No. COC03

1. Amaç

Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık, Cinsel Sömürü, İstismar ve Tacizden Korunma Politikası (**Politika**), faydalanıcıların, çalışanların ve paydaşların güvenliğinin sağlanması amacıyla İş Dünyası ve İnsan Hakları Derneği (**Minerva**) üyelerinin ve çalışanlarının görev, taahhüt ve sorumluluklarını düzenlemektedir. Bu görev, taahhüt ve sorumluluklar, ayrımcılık, ihmal, istismar ve zararın ortaya çıkmasını engelleyen önleyici yaklaşımları içeren eylemleri ve istismara maruz kalmış veya kalma ihtimali bulunan faydalanıcıların durumuna müdahale etmeye yönelik eylemleri içermektedir.

Politika, Kadınlara Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi, Birleşmiş Milletler (**BM**) Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi ve BM Küresel İlkeler Sözleşmesi ve Türkiye Cumhuriyeti Anayasası başta olmak üzere, uluslararası sözleşme ve ilgili yasal mevzuatlar esas alınarak hazırlanmış olup tüm Minerva üyelerinden ve çalışanlarından BM Cinsel Sömürü ve İstismardan Korunma İlkelerini sağlamaya yönelik beklenen davranışları düzenlemektedir. Bu kapsamda, Minerva bünyesinde gerçekleştirilecek tüm çalışmaların BM Genel Sekreterliği Bülteni'ne uygun şekilde Cinsel Sömürü ve İstismara Sıfır Tolerans Politikası'na uygun olması hedeflenmektedir.

Minerva, toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık, cinsel sömürü, istismar ve tacize karşı “sıfır tolerans” yaklaşımına sahiptir. Bu kapsamda, hiçbir ortağın, tedarikçinin, alt yüklenicinin, temsilcinin veya Minerva tarafından görevlendirilen herhangi bir bireyin herhangi bir muhataba yönelik toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık, cinsel sömürü ve/veya istismar içeren davranış ve/veya tutumları kabul edilemez. Minerva, doğrudan veya dolaylı ilişki halinde bulunan tüm faydalanıcıların her türlü cinsiyet ayrımcılığı, cinsel istismar ve sömürüden korunmasını amaçlar.

2. Kapsam

Politika, Minerva Yönetim Kurulu üyelerine, çalışanlara, temsilcilere, danışmanlara, stajyerlere, gönüllülere ve Minerva'yı görev esnasında veya görev dışında temsil eden tüm ilgili kişi ve kurumlara uygulanır. Bu kişiler, bu Politika'da "Minerva Paydaşları" olarak anılacaktır.

Bu Politika, yetişkinlerin toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık, cinsel sömürü ve istismardan korunması ile ilgili olup, her türlü proje, hizmet ve/veya programların doğrudan veya dolaylı faydalanıcılarını, çalışılan daha geniş topluluklardaki yetişkinleri ve Minerva veya Minerva'yı temsil eden kişilerle temas halindeki kişileri kapsamaktadır.

Tüm yetişkinler, yaşları, cinsiyetleri, yetenekleri, kültürleri, etnik kökenleri, dini inançları ve cinsel kimlikleri dahil olmak üzere kişisel özelliklerinden bağımsız olarak eşit muamele ve eşit korunma hakkına sahiptir. Bu Politika, aynı zamanda, mal ve hizmet alınan sivil toplum kuruluşları, kamu kuruluşları, firmalar ve çalışanlarını, tedarikçi, danışmanlar, avukatlar, dış denetçiler de dahil olmak üzere Minerva adına görev yapan kişi ve kuruluşları da (iş ortakları) kapsamakta olup, yılın her günü mesai saatleri içinde ve dışında geçerlidir.

Politika, Minerva Davranış Kuralları'nı tamamlar nitelikte olup Çocuk Güvenliği Davranış Politikası ile uyumludur.

Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık, cinsel sömürü, istismar ve taciz iddiaları, Minerva Geri Bildirim ve Şikâyet Mekanizması kapsamında değerlendirilmektedir.

3. Tanımlar

Faydalanıcı: Minerva'nın doğrudan veya dolaylı olarak hizmet sağladığı tüm kişileri ifade etmektedir.

Cinsel Sömürü: Hassas bir durumun, güç ilişkisinin veya güvenin cinsel amaçlarla fiili olarak istismar edilmesi veya istismar edilme girişiminde bulunulmasını ifade ediyor olup, bir kişinin cinsel olarak sömürsünden ekonomik, toplumsal veya siyasi olarak faydalanmayı da içermektedir. Cinsel sömürü, ilgili kişilerin cinsel sömürsünden parasal, sosyal veya politik olarak kâr elde etmek dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere, savunmasızlık konumunun, farklı gücün veya güvenin cinsel amaçlarla fiilen veya buna teşebbüs edilerek kötüye kullanılması anlamına gelir.

Cinsel İstismar: Güç kullanarak veya eşit olmayan ya da zorlayıcı koşullar altında fiili olarak gerçekleştirilen veya gerçekleştirilmesi tehdidinde bulunulan cinsel faaliyetlerdir.

Cinsel Taciz: Cinsellik içeren istenmeyen söz, davranış veya bedensel ima ve ifadeleri kapsar; bunların içinde cinsel saldırı, cinsel saldırı girişimi, tecavüz ve tecavüz girişimi bulunmaktadır. Ast-üst ilişkisinin ortaya koyduğu kolaylıktan yararlanmak suretiyle bu eylemlerin gerçekleşmesi de cinsel taciz kapsamında değerlendirilmektedir. Herhangi bir söz ve davranışın makul veya uygun olup olmadığını, ilgili söz ve davranışa maruz bırakılan kişinin görüşü belirlemektedir.

Cinsel taciz, maruz kalan kişide kafa karışıklığı, şok, anlamlandıramama gibi tepkilere yol açabilir. Bu nedenle, cinsel taciz veya saldırıya maruz kaldığını düşünen kişinin, yaşadığı olayın niteliğinden emin olmasa dahi, bu durumu kendisine yol gösterecek bir birime (Geri Bildirim ve Şikayet Mekanizması) ya da kişiye (yönetici vb.) aktarması tavsiye edilir. Olayın gerçekleştiği ortama ve bağlama göre, ısrarla tekrarlanan davranışlar ya da bir tek olay cinsel taciz olarak değerlendirilebilir ve süreklilik şartı aranmaz. Aşağıdaki örnekler, sınırlayıcı olmaksızın, cinsel taciz türlerini oluşturmaktadır:

a. Rahatsız edici, istenilmeyen ortamları yaratan hareketler:

- Laf atmak, cinsel içerikli şaka yapmak veya iltifatlarda bulunmak ya da argo sözcükler kullanmak.
- Flört etmek için olağanın ötesinde ve/veya muhataba rahatsızlık verecek şekilde ısrarcı davranışlarda bulunmak.
- Pornografik materyal ile rahatsız etmek.
- Kişinin cinsel yaşamıyla ilgili muhataba rahatsızlık verecek sorular sormak ve/veya dedikodu üretmek.
- Cinsel yönelime veya cinsiyet kimliğine ilişkin ayrımcı ifadeler sarf etmek ve/veya eylemlerde bulunmak.

b. Tehdit, şantaj ya da hakaret ve benzeri fiillerle ortaya çıkan hareketler:

- Takip etmek, tehdit etmek, telefon ya da elektronik ortamda sıklıkla rahatsız etmek.

c. Kişinin mesleki konumunu veya otoritesini suistimal etmesiyle ortaya çıkabilecek durumlar:

- Özellikle kişiler arasında güç dengesizliğinin söz konusu olduğu durumlarda (yönetici ile çalışan, faydalanıcı ile çalışan vb.) cinsel ve/veya romantik içerikli teklife uyulmaması halinde kişinin iş hayatıyla ilgili olarak veya faydalanıcı ise, aldığı destek ve hizmetlerle ilgili olumsuz etkileneceğini; uyulduğu takdirde ise, hak etmediği kazançlar sağlanacağını açık olarak söylenmesi veya ima yoluyla belirtilmesi.

Cinsel Saldırı: Cinsel saldırı, rızaya dayalı olmayan cinsel davranışlarla bir kimsenin vücut dokunulmazlığının süreklilik arz etmek zorunda olmaksızın ihlal edilmesidir. Cinsel saldırı, sınırlayıcı olmamak üzere, durumun özelliklerine göre sarılmak, ellemek, okşamak, dokunmak ya da kişinin vücut dokunulmazlığının vücuda cinsel organ veya sair bir cisim sokulmasıyla ihlal edilmesi şeklinde ortaya çıkabilir.

Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Bireylerin cinsiyetleri, cinsel kimlikleri, ya da cinsel yönelimlerinden dolayı aynı ya da benzer konumda oldukları bireylere göre farklı şekillerde muamele görmeleri veya fırsat eşitsizliğiyle karşılaşmaları durumudur. Kişilerin toplumsal cinsiyet rollerine, beklentilerine ve normlarına uygun davranmalarını bekleyen toplumsal normlar ve değerler tarafından desteklenir. Bu nedenle kadınlar, erkekler ve cinsel yönelimi farklı olan bireyler toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığa maruz kalabilirler.

4. Politika İlkeleri

Yukarıda yer alan çalışma prensiplerine ek olarak, Politika aşağıdaki yedi ilkeyi temel alır:

- 4.1. Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık, cinsel sömürü, saldırı, istismar ve taciz çalışanların görevlerini ciddi bir şekilde kötüye kullanmaları olarak kabul edilmektedir ve iş akitlerinin haklı nedenle sonlandırılmasıyla sonuçlanacaktır.
- 4.2. Çocuklarla (18 yaşın altındaki bireyler), her ne şart altında olursa olsun, cinsel etkileşim yasaktır. Çocuğun yaşı hakkındaki yanlış bilgilendirmeler bir savunma aracı olarak kullanılamaz.
- 4.3. Cinsel ilişki amacıyla para akışının sağlanması, iş verme, mal veya hizmet alımı; cinsel iltimas veya diğer her türlü aşağılayıcı, küçük düşürücü veya istismar edici hareketler dahil olmak üzere yasaktır. Bu, yararlanıcılara yapılan yardım hizmetlerini de kapsamaktadır.

- 4.4. Minerva çalışanları, ortakları, gönüllüleri ile yardım/hizmet sağlanan kişiler veya Minerva'nın ilgi alanındaki diğer kişiler arasında arasındaki cinsel ilişkiler adil olmayan güç dinamiklerine dayanabileceği ve kurumların güvenilirliğine ve bütünlüğüne zarar verebileceği için kesinlikle önerilmemektedir. Çalışanın sahip olduğu pozisyonu uygunsuz olarak kullanarak yararlanıcılar ile herhangi bir cinsel ilişki yaşaması yasaktır.
- 4.5. Her cinsiyet ve cinsel yönelimden çalışanların işe alım, terfi ve ücretlendirme süreçlerinde ayrımcılığa uğramamasını sağlamak ve ücret eşitsizliğini önlemek için periyodik olarak ücret analizleri yapılmalıdır.
- 4.6. Çalışanların kurum içerisinde toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık, cinsel sömürü, saldırı, istismar ve taciz konularına dair herhangi bir şüphesi veya çekincesi olması halinde, bu çekincelerin ivedilikle Geribildirim ve Şikâyet Mekanizması aracılığı ile bildirilmesi gerekmektedir.
- 4.7. Tüm çalışanların toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık, cinsel sömürü, saldırı, istismar ve tacizi önleyici ve bu Politika'nın etkin bir şekilde uygulanmasını teşvik eden bir ortam oluşturma ve bu ortamı muhafaza etme sorumluluğu bulunmaktadır. Yönetim Kurulu Üyeleri, Minerva Davranış Kuralları'nın uygulanmasından ve izlenmesinden sorumlu olup, her düzeydeki Minerva yöneticisi, Politika'nın uygulanması, desteklenmesi ve geliştirilmesi için uygun ortamı sağlamalıdır.

5. Taahhüt

Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık, cinsel sömürü, saldırı, istismar ve/veya taciz kapsamında herhangi bir durumun gerçekleşmesi halinde, Davranış Kuralları geçerli olacak olup geri bildirim ve şikâyet mekanizması kapsamındaki süreçler uygulamaya konulacak ve gerektiği takdirde ilgili yasal süreçlere başvurulacaktır.

Kabul Tarihi: Mart 2023

Yürürlüğe girme tarihi: Mart 2023

Revizyon tarihi: Ağustos 2023

Onaylayan: Yönetim Kurulu