



KURUMSAL POLİTİKA BELGESİ

Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Giderilmesi ve Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddeti Önleme

4 Kuşak Haklar Toplum Araştırmaları Derneği

EŞİTLİK • GÜVEN • ÖZEN • HESAP VEREBİLİRLİK

1

GİRİŞ

Bu politika belgesi, toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti önlemeye, şiddete maruz kalanları desteklemeye ve ihlaller karşısında etkin, şeffaf ve hesap verebilir mekanizmalar kurmaya yönelik kurumsal bir çerçeve sunmak amacıyla hazırlanmıştır. Bu politika belgesi, yalnızca bir etik çerçeve değil; aynı zamanda uygulanabilir, ölçülebilir ve yaptırım gücü olan kurumsal bir araçtır.

4 Kuşak Haklar Toplum Araştırmaları Derneği, tüm faaliyet alanlarında çalışanlar, gönüllüler, paydaşlar ve yararlanıcılar için eşitlikçi, güvenli ve şiddetten arındırılmış bir alan sağlama yükümlülüğünü temel ilke olarak benimser.

KAPSAM

Bu belge, kurum içi ve kurumla ilişkili tüm fiziksel ve dijital alanlarda gerçekleşebilecek toplumsal cinsiyete dayalı şiddet, taciz, mobbing ve ayrımcılık biçimlerinin tamamını kapsar ve tüm paydaşlar açısından bağlayıcıdır.

2

YASAL VE ULUSLARARASI ÇERÇEVELERE UYUM

Bu politika belgesi, kadına yönelik şiddetin ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin önlenmesine ilişkin ulusal ve uluslararası temel düzenlemelerle tam uyum içinde hazırlanmıştır.

Uluslararası alanda; kadınlara yönelik her türlü ayrımcılığı tanımlayan ve taraf devletlere somut yükümlülükler getiren CEDAW, iş dünyasında şiddet ve tacizle mücadeleyi bir insan hakkı meselesi olarak ele alan ILO 190 Sayılı Sözleşme, toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti kapsamlı biçimde düzenleyen İstanbul Sözleşmesi, BM İnsan Hakları Komisyonu kararları ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi içtihatları ile Avrupa Birliği Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi bu belgenin temel referans noktalarını oluşturmaktadır.

Ulusal mevzuat bakımından ise Türk Ceza Kanunu ve kadına yönelik şiddete karşı özel koruma mekanizmaları öngören 6284 Sayılı Kanun esas alınmıştır.

Tüm bu çerçeveler ışığında, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet yalnızca bireysel bir mağduriyet sorunu olarak değil; sistematik bir ayrımcılık biçimi olarak ele alınmakta ve ayrımcılık yasağı ilkesi kapsamında değerlendirilmektedir.

3

AMAÇLAR

- Eşitlikçi, güvenli ve şiddetsiz bir kurumsal ortam oluşturmak
- Kurum içerisinde ve kurumun tüm paydaşları için toplumsal cinsiyet eşitsizliğini önleyici yapısal mekanizmalar kurmak
- Başvuru ve destek sistemlerini erişilebilir ve etkin hâle getirmek
- Şiddet ve taciz vakalarında hızlı, adil ve etkili müdahale sağlamak
- Kurum içinde ve dışında farkındalık ve kapasite geliştirmek

4

KURUMSAL MEKANİZMA**4.1 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu**

Kurum bünyesinde bağımsız işleyişe sahip bir Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu oluşturulur.

Komisyonun görevleri:

- Başvuruları almak ve değerlendirmek
- Süreci gizlilik ve güven ilkeleri doğrultusunda yürütmek
- Gerekli yaptırımları önermek ve uygulamaya geçirmek
- Destek mekanizmalarını koordine etmek

4.2 Başvuru Mekanizması

- Tüm çalışanlar, gönüllüler ve paydaşlar başvuru yapma hakkına sahiptir
- Başvurular çevrimiçi ve/veya yüz yüze kanallar üzerinden alınır
- Başvuranların kimlikleri gizlilik ilkesi doğrultusunda korunur
- İvedilik ilkesi gereği süreç geciktirilmeden başlatılır

5

TEMEL İLKELER**5.1 Beyanın Esas Alınması**

Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet vakalarında başvuranın beyanı sürecin başlangıcı için yeterlidir.

5.2 Gizlilik

Tüm süreç, tarafların mahremiyetini koruyacak şekilde yürütülür.

5.3 Özen ve Yeniden Mağdur Etmeme

Tüm süreç, kişinin tekrar zarar görmesini engelleyecek şekilde tasarlanır.

5.4 Tarafsızlık ve Güven

Süreçte tüm taraflara eşit mesafede, güç ilişkilerini gözeten bir yaklaşım benimsenir.

5.5 Sıfır Tolerans

Toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin hiçbir biçimi kabul edilmez.

5.6 Ayrımcılık Yasağı

Hiçbir kişi; cinsiyet, cinsel yönelim, kimlik, sınıf, etnisite vb. nedenlerle ayrımcılığa uğramaz.

5.7 İvedilik

Başvurular gecikmeksizin ele alınır.

6

YAPTIRIM VE MÜDAHALE

Başvurular sonucunda aşağıdaki yaptırımlar uygulanabilir:

- Uyarı ve resmî bildirim
- Kurumsal ilişkilerin sonlandırılması
- Etkinlik ve görevlerden men
- Sözleşme feshi
- Gerekli durumlarda hukuki süreçlerin başlatılması

7

KURUMSAL DESTEK

Kurum, şiddete veya ayrımcılığa maruz kalan bireylerin yalnız bırakılmayacağını taahhüt eder. Bu doğrultuda;

- Psikolojik açıdan zorlayıcı süreçlerde bireyin iyiliğini önceliklendirmek amacıyla psikososyal destek mekanizmalarına erişim ve yönlendirme sağlanacak;
- Hak arama süreçlerinde bireyin güçlenmesini desteklemek üzere mümkün ise hukuki danışmanlık imkânı sunulacak;
- Konuya ilişkin deneyim ve uzmanlığa sahip sivil toplum kuruluşları ve uzman ağlarıyla iş birliği kurularak bireyin ihtiyaç duyduğu kaynaklar ve desteklere erişimi kolaylaştırılacaktır.

Kurum, bu taahhütleri prosedürel bir yükümlülük olarak değil; her bireyin onurunu ve güvenliğini korumanın kurumsal bir sorumluluğu olduğu inancıyla üstlenmektedir.

8

İZLEME VE DEĞERLENDİRME

- Politika yılda en az bir kez sistematik biçimde gözden geçirilir;
- Elde edilen veriler gizlilik ve güvenlik ilkeleri çerçevesinde saklanır ve analiz edilir;
- Değişimin ve dönüşümün ölçülebilmesi için etki değerlendirmesi yapılır;
- Avrupa Birliği proje standartlarına uygun şeffaf raporlama gerçekleştirilir ve kamuoyu ile paylaşılır.

