

Sosyal Politikalar Cinsiyet Kimliği ve Cinsel Yönelim Çalışmaları Derneđi (SPoD) Ayrımcılık Karşıtı Politika ve Davranış Kuralları

Sosyal Politikalar Cinsiyet Kimliği ve Cinsel Yönelim Çalışmaları Derneđi (SPoD), adalet ve eşitlik ilkeleri doğrultusunda heteroseksizme, patriyarkaya, militarizme, inanç, dil, etnik köken, yaş, cinsiyet, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, bedensel özellikler, yaşam tarzı ya da herhangi bir sosyal statü temelli ayrımcılık ve sosyal dışlanmaya, yoksulluğa ve emek sömürüsüne karşı hak temelli sosyal politikalar üretir, geliştirir ve uygular.

SPoD, toplumsal cinsiyet bağlamında yasal metinlerde tanımlanmamış kimlikleri ya da bu alanda kendisini herhangi bir kimlik altında tanımlamadan her türlü baskı, şiddet ve ayrımcılığa maruz kalan bireylerin haklarını da aynı şekilde savunur.

SPoD, çalışmalarında uluslararası insan hakları metinlerini temel alır ve bu metinleri yeni gelişen hak kategorileri ve güncel yorumlarla beraber değerlendirir. İnsan haklarının bütüncüllüğünü savunur ve haklar arasında hiyerarşiye karşı durur.

SPoD, her çalışma alanında oluşturduğu iç politika metinleri doğrultusunda hareket eder. SPoD, bütün çalışma alanlarında şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkelerine bağlı kalarak çalışır. SPoD, bütün çalışma alanlarında ve özelde kar amaçlı kurumlarla olan ilişkilerinde her zaman emekten yanadır. SPoD tüm çalışmalarında, iç işleyişinde ve yönetiminde translar, interseksler, sakatlar, mahpuslar, seks işçileri, mülteciler vb. temsil gücü az gruplara öncelik verir.

Bu politika belgesinin amacı; uluslararası insan hakları sisteminde, dernek tüzüğü ile derneğin tüzüğünde belirtilen değerlere ve amaçlara paralel olarak, derneğin unsurlarında, işleyişinde, özel ve tüzel kişilerle kurduğu ilişkilerde ayrımcılık ve damgalama karşıtı usul ve esasları belirlemek üzere dernek çalışanlarına, üyelerine ve gönüllülerine rehberlik etmektir.

Ayrımcılık karşıtlığı ilkesi, derneğin kendi üyeleriyle, tam ve yarı zamanlı çalışanlarıyla, gönüllüleriyle, stajyerleriyle ve destekçileriyle nasıl ve hangi ortamlarda iş yapılacağını net ve açık biçimde sunar.

Ayrımcılık karşıtlığı ilkesini, derneğin kendi unsurlarının olduğu gibi, üçüncü bir tarafın, örneğin tedarikçi veya yüklenicilerin de izlemeleri beklenir.

Tanımlamalar

Doğrudan ayrımcılık; işlerle, eğitimle, terfilerle, çalışma ve etkinlik mekânlarının özellikleriyle, sağlık hakkını içerecek şekilde sosyal haklarla ve sosyal güvenceyle ya da çalışma hayatının herhangi bir diğer yönü ile ilgili olarak alınan herhangi bir karar veya eylemin sonucunda, bundan etkilenenlerin eşit muamele ve fırsattan yararlanamaması demektir.

Dolaylı ayrımcılık; görünüşte tarafsız olan ancak belirli bir gruptan kişileri diğerlerine kıyasla dezavantajlı konuma düşüren herhangi bir karar veya eylem demektir.

Damgalama: Bir kişiyi ya da toplumsal kesimi, doğuştan gelen ya da sonradan edinilen karakteristik özellikleri üzerinden, kişinin veya o toplumsal kesim temsilcilerinin hoşuna gitmeyecek ve onlar tarafından tercih edilmeyecek şekilde belirten ve toplumun diğer kesimlerinden ayrı tutulmalarına yol açan işaretler, söylemler veya ifadelerdir.

Mağdurlaştırma: Eşitlik ilkesine uyulmasını talep eden veya bu belgede yasaklanan tutum ve davranışlara karşı şikayette bulunan, şikayette bulunması ihtimali bulunan veya bu şikayet süreçlerine katılan veya katılması ihtimali bulunan kişiler ile, bu kişileri temsil edenlerin, bu talep ve şikayetler nedeniyle maruz kaldıkları her türlü olumsuz tutum ve davranışı ifade eder.

Ayrımcılığa ve damgalanmaya uğrama olasılığı olan kişiler için şu özellikler dikkate alınmakla birlikte liste tüketici değildir: Ten rengi, inanç, din, mezhep, etnik kimlik, uyruk, medeni durum, cinsiyet, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, cinsiyet ifadesi, engellilik, sağlık statüsü, genetik bilgiler, siyasi görüş, sivil toplum örgütü üyeliği ve benzeri.

SPoD, işleyişini, unsurlarını, iletişimini ve paydaşlarını sadece doğrudan ayrımcılığa değil, aynı zamanda dolaylı ayrımcılığa ve damgalanmaya da yer vermeyecek ve riskleri azaltacak şekilde oluşturur ve düzenler.

Eşit Davranış Kriterleri ve Özel İhtiyaç Sahipliğinin Belirlenmesi

SPoD; tam zamanlı, yarı zamanlı, uzman, araştırmacı, danışman, stajyer ve benzeri tüm çalışan kişilerin seçiminde, görevlendirilmesinde ve bu kişilere muamelede eşit davranış kriterlerini gözetir. Bu kriterlerin ve özel ihtiyaç durumlarının belirlenmesinde uluslararası insan hakları sözleşmelerini, tavsiye kararları ve raporlarını; insan hakları ve sivil toplum örgütlerinin taleplerini ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi içtihatlarını referans alır.

SPoD'un tüm üyeleri, tam ve yarı zamanlı çalışanları, gönüllüleri ve stajyerleri için birbirleri arasında ve üçüncü kişilere eşit ve adil davranış esastır ve yukarıda bahsedilen kategorilere referansla ayrımcılık ve damgalama yapılamaz.

İş ilanları, işe alım, işte yükselme, mesleki eğitim sağlama gibi konularda beceri ve ehliyet temel alınır. Tüm çalışanları, gönüllülerin ve stajyerlerin kendi potansiyellerini, yeteneklerini geliştirmelerine destek olarak işgücü kaynağının örgüt etkinliğinin en üst düzeyde kullanılabilmesine dair düzenlemeler yapar.

SPoD, yukarıda bahsedilen özel kişilerin etkinlik temelli görevlendirilmesi süreçlerinde ve dernek içi kademelerde iş tanımına dair mesleki yeterlilik ölçütleri, ehliyet ve kişisel vasıfları esas alır. Kişiler arasında din, inanç, mezhep, cinsiyet, cinsiyet kimliği, cinsiyet ifadesi, cinsel yönelim, engellilik, sağlık statüsü, medeni durum, etnik kimlik, milliyet, ten rengi, siyasi görüş ve sendika üyeliği ve benzer kategorileri gerekçe göstererek herhangi bir ayırım yapmaz.

İşe Alım İlanları, Süreçleri ve Görüşme Yöntemi

SPoD, işe alım ilanlarında ve süreçlerinde toplumsal çeşitliliği tanır, gözetir ve yukarıda söz edilen kategorilerinden kişilerin erişiminde zorluk yaratmayacak makul ve orantılı düzenlemeleri yapar. Çalıştığı acenteleri bu belgenin kriterleri hakkında bilgilendirir. İlan dilinde ayrımcı ifadelerden ve kapsayıcı olmayan açıklamalardan kaçınır. Tüm toplumsal kesimlere hitap ettiğinin altını çizer. İş başvuru formlarında kişisel (özel) bilgiler minimum düzeyde talep edilir, mesleki ölçüt, ehliyet ve kişisel becerilere odaklanılır. İsim, adres ve telefon yeterlidir. Engellilik durumunda iş görüşmesi için makul uyumlaştırma yapabileceğini beyan eder.

Hizmet, Mal Mülk Alımı ve Kiralama

Derneğin çalışma ofisi, ayrımcılıkla mücadele politikaları ve eşit davranış ilkeleri doğrultusunda belirlenir. Bunun sağlanamadığı durumlarda, açık etkinliklerini bu ilkeye uyumlu halde organize etmeye çalışılır. Bu politika belgesinde belirtilen ilkelerin çalışma, üyelik ve gönüllülüğe dair tüm bağlamlara uygulanması hedeflenir. Bu bağlamlar içinde düzenlenen konferanslar, gerçekleştirilen iş işlevleri, düzenlenen sosyal etkinlikler ve iş gezileri de yer alır.

İletişim Kuralları

SPoD'a ait-posta servisleri ve/veya intranet/internet servisleri de dahil olmak üzere, kendi iletişim araçlarında, donanımlarında, sistemlerinde ve hizmetlerinde bir kişinin ırk, cinsiyet, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, cinsel kimlik veya ifade, ten rengi, inanç, din, milli köken, milliyet, vatandaşlık, yaş, sakatlık, genetik bilgiler, cinsel yönelim, kültür, soy veya kıdem durumu, sosyoekonomik durumu veya hukukla korunmakta olan diğer kişisel özelliklerine dayanılarak kullanılmasına, heteroseksist sistemi güçlendirecek herhangi bir ayrımcılık yapılmasına ve böylece düşmanca ve saldırgan bir iş ortamı yaratılmasına izin verilmemektedir.

Herhangi bir kişiyi veya grubu tehdit veya taciz edecek, damgalayacak, küçük düşürecek veya düşmanca nitelikte algılanabilecek "espri", resim, hikâye, video veya diğer iletişim ve içeriği internetten yüklemek, göndermek, görüntülemek veya kurum içinde dolaşımını sağlamak da bu kapsamda yasaktır. Tıpkı başka herhangi bir politikanın ihlal edilmesinin gözlemlendiğinde yapıldığı gibi, herhangi bir çalışan, üye, stajyer, destekçi veya üçüncü taraftan bu tür uygunsuz bir ileti alındığında, bunun hemen raporlanması gerekir.

Ayrımcılık Karşıtı Politika Eylem Planının Hazırlanması

Dernek çalışanları, yönetim ve denetim kurulu, gönüllüler ve stajyerlerin ayrımcılık karşıtı politika belgesini onayladıklarını beyan eder. İşbu belge, derneğin internet sitesine yerleştirilir.

Yönetim Kurulu'ndan iki üye bu belgenin takibi ile ilgili yönetim kurulunu bilgilendirmekle görevlendirilir ve bu görevleri çalışanlara, üyelere, stajyerlere ve gönüllülere bildirilir.

Bu politika belgesinin ihlalinde disiplin tedbirleri göz önüne alınır, bu tedbirlerin uygulanması sonucunda uyarma, özür, danışmanlık alma zorunluluğu, transfer, terfi düşme, iş anlaşmasının feshi ve diğer uygun disiplin eylemleri hükme bağlanabilir.

Taciz, mobbing ve zorbalık; ilgili mevcut ya da derneğin üreteceği belgeler ışığında özellikle değerlendirilir.

Şikâyet, Eleştiri ve Öneri Prosedürü

Çalışanlar, gönüllüler ve stajyerler arasında ortaya çıkabilecek bu belgeye ihtilafların iletileceği ilk merci Genel Koordinatör'dür. Eğer ihtilafın bir tarafı Genel Koordinatör ise ya da Genel Koordinatör ihtilafı makul bir sürede çözümleyemiyorsa, konu Yönetim Kurulu üyelerine aktarılır. YK Başkanı sorunu doğrudan YK içinde çözüm aranmasına karar verebilir.

Üyeler arasında ya da bir üye ile çalışan, gönüllü ve/veya stajyer arasında ortaya çıkabilecek bu belge kapsamındaki ihtilaflar doğrudan Yönetim Kurulu üyelerine iletilir. YK Başkanı soruna doğrudan YK içinde çözüm aranmasına karar verebilir. Söz konusu ihtilafın taraflarından birinin çalışan olması durumunda Genel Koordinatör de bilgilendirilir ve görüşü alınır.

Sorumluluk

Yönetim Kurulu ve Genel Koordinatör, bu belgenin çalışanlar, stajyerler, gönüllüler, üyeler, destekçiler ve üçüncü taraflar tarafından bilinmesi ve uygulanması için gerekli her türlü tedbiri almak ile sorumludur.

Yürürlük Tarihi:

Bu belge 01/07/2018 tarihinden itibaren yürürlüktedir.

Gözden Geçirme:

Belge; içeriğini etkileyebilecek yasal değişiklikler veya en iyi uygulamalar ve SPoD'un ilgili usulleri ve rehberleri açısından gözden geçirilecektir.