

Sosyal Politikalar Cinsiyet Kimliği ve Cinsel Yönelim Çalışmaları Derneđi (SPoD)

İş Yerinde Tacizi ve Baskıcı Davranışları Önleme Politikası

Politika Kapsamı

Kişiler Açısından Kapsam

Bu İş Yerinde Tacizi ve Baskıcı Davranışları Önleme Politikası, Sosyal Politikalar Cinsiyet Kimliği ve Cinsel Yönelim Çalışmaları Derneđi'nde (bundan sonra SPoD olarak anılacaktır) geçici veya sürekli, profesyonel, stajyer, sözleşmeli veya gönüllü tüm pozisyonlar için geçerli olup bu pozisyonlarda çalışan kişileri korumak için hazırlanmıştır.

Konu Açısından Kapsam

Bu politika özellikle iş yaşamında hiyerarşik bir yapılaşmanın içinde görülen her türlü şiddet, baskı, kuşatma, mobbing (bezdirme) ve rahatsız etme dahil olmak üzere bilinen tüm taciz ve istismar şekillerini kapsar.

Bu politika çerçevesinde mobbing uzun süreli, kasıtlı ve sistematik bir taciz türüdür. Bu tacizin ya da ayrımcılığın nedenleri örneğin cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, cinsiyet ifade biçimleri, ırk, dini inanç, renk, ulusal aidiyet, köken, fiziki engel, zihinsel engel, tıbbi durum, medeni hal, cinsiyet veya yaş olabilir, ancak Politika bu gerekçelerle sınırlı değildir.

Bu Politika kapsamında olan sistematik tacizin bazı örnekleri bunlarla sınırlı kalmamakla birlikte şunlardır:

- Kendini göstermeyi ve iletişim oluşumunu etkilemek, örneğin:
 - Üst konumda olan kişi mağdurun kendisini gösterme olanaklarını kısıtlar, sürekli sözünü keser, yüzüne bağırır ve yüksek sesle azarlar, yapılan işi sürekli eleştirir.
- Sosyal ilişkilere saldırılar, örneğin:
 - Çevredeki insanların mağdur edilen kişi ile konuşmaması, bu kişinin kimse ile konuşamaması, kendisi mekanda yokmuş gibi davranılması.
- İtibara yönelik saldırılar, örneğin:
 - Mağdur edilen kişinin arkasından kötü konuşulması, asılsız söylentilerin yayılması, gülünç durumlara düşürülmesi, cinsel imaların yapılması.
- Kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırılar, örneğin:
 - Hiçbir özel görevin bu kişiye verilmemesi, verilen işlerin geri alınması, sürdürülmek için anlamsız işlerin verilmesi, işlerin sürekli değiştirilmesi, kişisel zarara sebep olunması.
- Kişinin sağlığına doğrudan saldırılar, örneğin:
 - Fiziksel olarak ağır işleri yapmaya zorlanması, fiziksel şiddet tehditlerin yapılması, fiziksel zarar verilmesi, doğrudan cinsel taciz.

Bu politika belgesi ofis içi olduğu kadar ofis dışı, online iletişim kanalları ve iş platformlarını da kapsayacak şekilde ele alınır.

Diğer Kurallarla Uyum

Bu Politika, SPoD'un eşitlik bildirgesi ve personelin korunmasına ilişkin diğer kurallar ışığında kullanılır. Bu Politikanın amacı hukuktan kaynaklanan yükümlülüklerinden fazla koruma sağlamaktır ve içindeki hükümler hukukun sağladığı korumayı zayıflatacak şekilde yorumlanamaz.

Hukuktan Kaynaklanan Bazı Yasak Ve Müeyyideler

Yukarıda sayılan bazı eylem türleri ayrıca yürürlükteki ceza ve iş mevzuatları çerçevesinde ele alınmaktadır. Örneğin, 4857 sayılı ve 22.5.2003 tarihli İş Kanununun 24. maddesi, aynı yasanın 25. maddesi, İş Kanununun 77. maddesi, 26.9.2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 105. maddesi,.

Sorumluluk Kuralları

SPoD'u temsilen, Yönetim Kurulu gözetim borcu ve çalıştıran sıfatıyla sorumluluk çerçevesinde tüm bu politikanın kapsadığı kişilerin korunmasından sorumludur. Yönetim Kurulu çalışanlara yönelik olarak işveren yetkilerini, üyelere yönelik ise disiplin sürecinden kaynaklanan yetkileri bu amaçla kullanmakla yükümlüdür.

Tüm çalışanlar, gönüllüler, danışmanlar ve stajyerler kendi ihlalleri ve iş tanımları açısından birbirlerine, hayatta kalana, derneğe, LGBTİ+ topluluğuna ve hizmet sağladıkları kişilere yönelik sorumludur.

Makul gözetim yükümlülüğünü yerine getirmediği ve gereken özeni göstermediği takdirde, genel koordinatör, alan koordinatörleri ve diğer idari konumunda olanlar kendi ihlalinden sorumlu olmak yanı sıra çalışanların ihlallerinden çalıştıran sıfatıyla sorumludur.

Kurum İçi Şikayet Ve Müeyyideler

Yasal yollara başvurmanın yanı sıra dernek içi şikayet yolu kullanılabilir. Şikayetler ilk aşamada sözlü ya da yazılı olarak genel koordinatör ya da Yönetim Kurulu'nun cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet ifadesi çeşitliliğini gözetererek belirlediği iki kişiden birine yazılı olarak iletilir. Bir Yönetim Kurulu üyesine yönelik şikayet durumunda söz konusu Yönetim Kurulu üyesi soruşturmanın yürütülmesinden çekilir.

Şikayet; gerekli gizlilik içinde, tam ve ivedi olarak araştırılması için ele alınır ve şikayet tutanağı ile şikayetle ilgili tüm bulgular şikayeti ele alan kişinin imzasıyla şikayet konusu kişinin/kişilerin ulaşamayacağı bir şekilde dosyalanır. Taciz sabit görüldüğü takdirde doğrudan fail kişiler durumun ciddiyetine ve yasal olanaklara göre

- Uyarı (çalışan ve stajyerler için, duruma göre hemen veya personel değerlendirme sürecinde yapılabilir);
- İş sözleşmesi feshi;
- Üyelere yönelik olarak, Disiplin Kurulu süreçlerini işleterek disiplin soruşturulması ve gerektiği takdirde üyelikten çıkarılma; ile karşı karşıya bırakılabilir.

Failin üst konumunda olan ve fail ya da şikayetçi açısından gözetim yükümlülüğüne sahip kişinin soruşturma kapsamına alınması zorunludur ve hakkında yukarıda sayılan müeyyideler uygulanabilmektedir. Üst konumda olan kişide kusur bulunmasa da, soruşturmanın kapanmasından sonra bir ay içinde iş ortamının iyileştirilmesine yönelik olarak alınacak yeni önlemlerin listesini Yönetim Kurulu'na sunmalıdır.

Yukarıdaki süreç sonucunda tacizde bulunduğu sabit bulunan bir kişi her zaman Yönetim Kurulu'na yeniden soruşturma için başvurabilmektedir.

Kurum içi süreç hiçbir şekilde ayrıca mahkemeye başvurulmasına engel değildir ve şikayeti alan kişi şikayetçiye bu konuda bilgilendirmekle yükümlüdür. Bu konuda bilgilendirme yapıldığını teyit eden ve şikayetçi tarafından tarih ekleyerek imzalanan yazılı bir belge tüm soruşturma dosyalarında bulunmalıdır.

Şikayette Bulunanlara Yönelik Baskı

Kurum içi ya da mahkemeye şikayette bulunan bir kişi üstleri tarafından alternatif ve güvenli çalışma ortamları oluşturulabilmeli ve gerekli görüldüğü takdirde iş ortamı geçici olarak değiştirilebilmelidir. Şikayetçi olduğu için bir kişiye yöneltilen baskı ve taciz beklenmeden ivedi soruşturma konusu edilmelidir.

Politikanın Tanıtılma Zorunluluğu

Bu politika tüm dernek çalışma mekanlarında basılı olarak ve kolay erişilebilir bir şekilde bulundurulmalıdır. Ayrıca politika kamusal bir şekilde SPoD web sitesinde bulundurulmalıdır.

SPoD için çalışılmaya başlandığı gün, bu politika kapsamında olan kişilerin bu belgeyi okuduklarına dair imzalı bir belge personel dosyasına eklenmelidir.

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.