

ŞİRKETLER İÇİN TOPLUMSAL
CİNSİYET TEMELLİ ŞİDDET VE
TACİZE KARŞI KURUM
POLİTİKASI GELİŞTİRME
REHBERİ

İÇERİK

KISALTMALAR.....	5
TANIMLAR.....	6
GİRİŞ.....	9
I. TOPLUMSAL CİNSİYET TEMELLİ ŞİDDET VE TACİZ	10
TÜRKİYE'DE TOPLUMSAL CİNSİYET TEMELLİ ŞİDDET VE TACİZ	11
ÇALIŞMA YAŞAMI AÇISINDAN TOPLUMSAL CİNSİYET TEMELLİ ŞİDDET VE TACİZ	11
II. İŞ YERİNDE TOPLUMSAL CİNSİYET TEMELLİ ŞİDDET VE TACİZLE MÜCADELE REHBERİ	14
REHBERİN AMACI.....	14
REHBERİN YAKLAŞIMI VE KAPSAMI.....	15
REHBERİN HEDEF KİTLESİ	15
III. ŞİRKETLERDE KURUM POLİTİKASI GELİŞTİRİLME SÜRECİNİN YÖNETİMİ	16
KURUM POLİTİKASI OLUŞTURURKEN İZLENECEK ÖNEMLİ HUSUSLAR.....	16
LİDERLİK VE KURUM KÜLTÜRÜ.....	17
POLİTİKA GELİŞTİRME EKİBİNİN BELİRLENMESİ.....	17
RİSKLERİN, KAPASİTENİN VE KAYNAKLARIN TESPİTİ	18
YASAL ÇERÇEVE VE YÜKÜMLÜLÜKLERİN ANLAŞILMASI	20
KURUM POLİTİKASININ GELİŞTİRİLMESİ.....	22
KURUM POLİTİKASININ GÜVENCE ALTINA ALINMASI.....	22
KURUM POLİTİKASININ İÇERİĞİ.....	23
IV. TOPLUMSAL CİNSİYET TEMELLİ ŞİDDETİ VE TACİZİ ÖNLEYİCİ MEKANİZMALAR.....	24
V. EĞİTİM.....	26
KURUM İÇİ EĞİTİM.....	26
KURUM POLİTİKASI HAKKINDA EĞİTİM	27
YÖNETİCİLERE YÖNELİK KURUM İÇİ EĞİTİMİ.....	27
VI. VAKALAR KARŞISINDA MEKANİZMALARIN İŞLETİLMESİ	28
VII. İŞ YERİ GÜVENLİĞİ.....	30
VIII. RAPORLAMA PROSEDÜRLERİ, YÖNERGELER VE UYGULAMA.....	30
IX. DIŞ PAYDAŞLARLA ETKİLEŞİM VE İŞ BİRLİĞİ.....	31
X. SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK VE ÖZ DEĞERLENDİRME	31

KAYNAKLAR.....	32
EKLER:.....	33
EK 1: ÖRNEK KURUM POLİTİKASI.....	33
EK 2: ŞİRKET CTŞT POLİTİKASI ŞABLONU.....	34
EK 3: ÖRNEK RİSK ANALİZİ.....	35
EK 3: ANAHTAR PERFORMANS GÖSTERGESİ ÖRNEKLERİ.....	35



European Bank
for Reconstruction and Development

Bu yayın, Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası'nın (EBRD) yardımıyla hazırlanmıştır. Yayın içeriği ILLAC Ltd. tarafından hazırlanmıştır.

EBRD Hakkında

EBRD, Orta Avrupa'dan Orta Asya'ya, Batı Balkanlar'a ve Güney ve Doğu Akdeniz bölgesine kadar insanların hayatlarını değiştirmeye yatırım yapmaktadır. 1991 yılından beri 5.100'den fazla projeye 125 milyar Euro'nun üzerinde yatırım yapmaktadır. Özel sektörle çalışmaya vurgu yaparak, projelere yatırım yapıyor, politika diyaloguna giriyor ve yeniliği teşvik eden ve rekabetçi, iyi yönetilen, yeşil, kapsayıcı, dayanıklı ve bütünleşmiş modern ekonomiler inşa eden teknik tavsiyeler sağlamaktadır. Bankanın mülkiyeti 69 ülkenin yanı sıra AB ve EIB'ye aittir. Daha fazla bilgi için bkz. www.ebrd.com.

ILLAC Hakkında

ILLAC 2001 yılında Dr. M. Ararat tarafından kuruldu. Dr. Ararat ve ortakları, kurumsal yönetim ve geliştirmekte olan pazarlarda sürdürülebilir yatırım konusunda uzmanlaşmış bir ekiptir. ILLAC, geliştirmekte olan pazarlarda kurumsal çerçevelerin ve kurumsal uygulamaların geliştirilmesine yardımcı olmak amacıyla, amaca yönelik, "kâr amacı gütmeyen projeler" yürütür. ILLAC projeleri, ilgili akademisyenler, akademik ve pratik bilgilerden oluşan bir ağ tarafından bireysel olarak desteklenmektedir.

Teşekkürler

Bu belge Cihan Koral tarafından yazılmıştır. Uzman katkıları Melsa Ararat ve Sevdâ Alkan tarafından sağlanmıştır.

Bu çalışmanın hazırlanmasını isteyen EBRD personeli, çalışmanın her aşamasına katkıda bulunmuştur. Taslak içerik hakkında geri bildirim veren kilit hedef kitle temsilcilerine teşekkür ederiz.

KISALTMALAR

BADV: İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı Projesi

CEDAW: Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi

CEID: Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği

EBRD: Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası

ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü

STK: Sivil Toplum Kuruluşu

KESK: Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu

TANIMLAR



Toplumsal cinsiyet:

Kadınlık ve erkekliğin (ve ikili cinsiyet sisteminin toplumsal olarak inşa edildiğini, farklı cinsiyetlere atfedilen ve hiyerarşi ve güç içeren rol ve sorumlulukların mevcut tarihsel, toplumsal ve coğrafi koşulların bir ürünü olduğunu ifade eder.

Toplumsal cinsiyet eşitliği:

Tüm cinsiyetler için eşit koşullar, eşit muamele, eşit fırsatlar, eşit değer, kaynakların eşit paylaşımı ve özgürlük, farklılık ve çeşitlilik demektir.¹

Toplumsal cinsiyet temelli şiddet:

Bir kişinin veya bir grubun cinsiyet kimliği ve/veya cinsel yönelimine yönelik sözlü veya fiziksel saldırı ve ayrımcılıktır. Kişinin cinsiyetinden ötürü maruz kaldığı hakaret, küfür, tehdit, aşağılama, kötü muamele bu tanıma dahildir.

Kadına yönelik şiddet:

Kadınlara yalnızca kadın oldukları için uygulanan veya kadınları etkileyen cinsiyete dayalı bir ayrımcılık ile kadının insan hakları ihlaline yol açan (ve 6284 sayılı Kanunda şiddet olarak tanımlanan) her türlü tutum ve davranışı ifade eder.² Türkiye’de kadına yönelik şiddetin en görünür biçimi kadın cinayetleridir.³

Cinsel şiddet:

Cinsel nitelikli olan ve kişinin rızası olmadan gerçekleşen her türlü girişim veya tehdit içeren eylemdir. Cinsel şiddet şunları kapsar: tecavüz, cinsel istismar ve taciz, sömürü ve zorla alıkoyarak fuhuşa zorlamak. Eşlerden biri tarafından cinsel faaliyette bulunmaya yönelik rıza gösterilmemesi durumunda bu tür şiddet, evlilikler dâhilinde de meydana gelebilmektedir.⁴

Cinsel taciz:

Sözle, beden diliyle veya iletişim araçları kullanılarak, kişinin rızasına dayanmayan ve cinsel özgürlüğünü ihlal eden cinsel içerikli davranışların tümüdür. Laf atmak, istenmediği halde cinsel içerikli konuşmalar yapmak, cinsel içerik paylaşmak cinsel taciz örnekleridir.⁵

Cinsel saldırı:

Kişiye rızası olmaksızın temas ederek kişinin beden ve cinsel dokunulmazlığını ihlal eden davranışlardır. Türk Ceza Kanunu’na göre “vücuda organ veya sair bir cisim sokulması”⁶ cinsel saldırıda ceza artırıcı sebeptir. Evlilik içi cinsel saldırı da suç olarak tanımlanmıştır.

¹ <https://ceidizler.ceid.org.tr/dosya/toplumsal-cinsiyet-esitliginin-temel-kavramlaripdf.pdf>

² 6284 Sayılı Kanun <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6284.pdf>

³ Türkiye’de 2020’de bianet’e göre 284, Kadın Cinayetlerini Durduracağız Platformu’na göre 405, Anıt Sayaç’a göre 408 kadın erkekler tarafından öldürülmüştür.

⁴ <https://help.unhcr.org/turkey/tr/tcds/toplumsal-cinsiyete-dayali-siddet-nedir/>

⁵ <https://citok.boun.edu.tr/tr/content/cinsel-taciz-nedir-0>

⁶ TCK madde 102 <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5237.pdf>

Flört şiddeti:

Evlilik, sevgililik veya partnerlik ilişkisi içerisinde bir tarafın diğeri üzerinde egemenlik kurması, onu kontrol etmesi veya ona güç uygulamasıdır. İlişkiye hâkim olan fiziksel, cinsel, psikolojik veya dijital şiddet içeren davranışlardır.

Dijital şiddet:

İnternet ve sosyal medya araçlarıyla rahatsız edici veya istenmeyen ayrımcı veya şiddet içeren davranışlardır. İzinsiz olarak kişinin fotoğraflarını paylaşmak veya bununla tehdit etmek, cinsel içerikli fotoğraf veya mesaj göndermek, sosyal medya hesaplarını kontrol etmek, sosyal medya aracılığıyla kişi üzerinde güç kullanmak örnekler arasındadır.

Israrlı takip:

Kişinin güvende hissetmesini engelleyecek ölçüde izlenmesi ve takip edilmesi durumudur. Israrlı takip, yoluna çıkmak vb. fiziksel olabileceği gibi sosyal medya araçlarıyla veya telefonla sürekli rahatsız etmek, huzursuz etmek ve peşinde olmak biçiminde de olabilir. 6284 Sayılı Kanun ısrarlı takipten korunmayı da içerir.

Cinsiyetçilik:

Bir cinsiyeti aşağılayıcı, hor görücü, ikincilleştirici ifade ve davranışlardır. Cinsiyetçi şakalar, sözcük seçimleri, hitaplar gündelik dilde sık karşılaşılan örneklerdendir. Adam gibi, kız gibi, gibi kullanımlar en sık kullanılan cinsiyetçi kalıplardır.

Misilleme: İntikam almak veya mağdurun tekrar belirli bir şekilde davranmasını önlemek için çeşitli şekillerde taciz etmektir. Kişinin cinsel veya duygusal amaçlı girişim ve teklifleri reddetmesi ya da tacize uğradığını düşünerek şikâyet etme yoluna gitmek istemesi/gitmesi nedeniyle, açıkça veya örtülü olarak iş veya eğitim yaşamının intikam amacıyla zorlaştırılmasıdır. İşten çıkarma ya da işten çıkarma tehdidi, istenmeyen işlerde görevlendirme, maaştan kesme gibi örnekler kişiyi sessizliğe mahkûm etmeyi hedefleyen misilleme örnekleridir.

Cinsel rüşvet/Gözdağı tacizi (quid pro quo):

İşveren veya amir konumundaki bir kişinin yetkisini/ otoritesini kullanarak ast konumundaki bir işçinin, işini veya işiyle ilgili bazı kazanımları elde etmesini veya elde tutmasını, cinsel talepleri kabul etmesi koşuluna bağlaması veya bu taleplere boyun eğmeyen işçinin bir zarara uğratılmasıdır.⁷

⁷ Kadriye Bakırcı, 1998. <http://nek.istanbul.edu.tr:4444/ekos/TEZ/32136.pdf>

TANIMLAR



İlginin iması (Insinuation of interest):

Açıkça cinsellik barındırmayan ama kadına karşı ilginin örtük bir şekilde imasını içeren davranışları kapsamaktadır. Sıklıkla mesai sonrasında görüşmeyi önermek, iş dışı konularda iletişim kurmak üzere telefonla aramak ya da e-posta atmak, kadının özel hayatı (eşi, sevgilisi, ailesi) hakkında sorular sormak veya yorumlarda bulunmak, 'canım', 'tatlım,' tarzı hitaplar kullanmak, ilgisini ima eden iltifatlarla bulunmak örnekler arasındadır. Cinsel taciz kavramının alanına girebilir.

Mobbing:

Çalışanı iş yerinde huzursuz etme, dışlama veya ihraç etme amacıyla uygulanan psikolojik baskılar olarak tanımlanır. Kişinin işini sabote etmek, hakkında dedikodu veya yanlış bilgiler yaymak, yokmuş gibi davranmak, gruptan izole etmek, e-postaya veya telefona rahatsız edici mesajlar bırakmak mobbing biçimleridir.

Şiddete maruz kalan:

Kurban veya mağdur gibi, yaşanan eylem sonucu kişiyi güçsüzlük pozisyonuna sabitleyen bir tanım yerine "maruz kalan" tanımı önerilmektedir. Şiddet başvurularında, şikayetçi, başvuran gibi tanımlar da kullanılabilir.

Şiddet uygulayan, fail:

Bu tanım kişiyi işaret ederken konu olanın şiddet uygulaması olduğunu vurgular. Cahil, sapık, öfke kontrol sorunu olan vb. tanımlar şiddetin sebebi olamayacağı için kullanılması doğru değildir.

İhbar eden (whistleblower):

Şiddet, taciz ve benzeri fiilden kendisi doğrudan etkilenmemiş ya da bu fiile kendisi maruz kalmamış olmakla birlikte bu fiili bildiren kişi.

Tanık müdahalesi (bystander intervention):

Şiddet, taciz ve benzeri fiile tanık olduktan sonra failin durması veya faile gerekli yaptırımın sağlanması için müdahalede bulunmaya denir.

GİRİŞ

Özellikle son yıllarda hem ulusal mevzuatla hem de Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası yasal düzenlemelerle uyumlu olarak, toplumsal cinsiyet eşitsizliğiyle mücadelede dahil olan aktörler ve kurumlar çeşitlenerek artmıştır. Ancak bu faaliyetlerin ağırlıklı olarak kadına yönelik aile içi şiddete odaklandığını ve kurumların işveren olarak cinsiyet eşitsizliğinin önlenmesi için mekanizma oluşturma konusundaki sorumluluklarının geri plana itildiği görülmektedir. Sonuç olarak, iş yerinde şiddet ve tacizle ilgili kurumsal düzenlemeler gelişmeye açık kalmıştır.

Bu rehber, şirketlerin hem iş yerinde hem hizmet ve paydaşlarla etkileşim alanlarında cinsiyet temelli şiddet ve cinsel tacizin önlenmesi amacıyla benimseyecekleri kurumsal politikaların geliştirilmesinde esas alınması önerilen ilkeleri ve yol haritasını sunmaktadır. Rehber bu politikaların sürdürülebilir olması, uygulanabilmesi ve amaçlarına ulaşabilmesi için dikkat edilmesi gereken hususları ve mekanizmaları da kapsamaktadır. Rehberden yararlanarak geliştirilecek politika ve uygulamaların şirketlerin kendi çalışanları için geçerli olduğu kadar, tedarik zincirindeki firmaları ve iştirakleri için de geçerli olması önerilmektedir. Bu rehberin kapsamı şirketlerin hem işveren hem de hizmet veren pozisyonları dikkate alınarak oluşturulmuştur.

I. TOPLUMSAL CİNSİYET TEMELLİ ŞİDDET VE TACİZ

Türkiye’de ve dünyada toplumsal cinsiyet temelli şiddet ve taciz çeşitli biçimleriyle güncel bir sorundur. Toplumsal cinsiyet temelli şiddet, bir cinsiyetin diğerinden üstün olduğu algısından kaynaklanan psikolojik, sözlü ve fiziksel ayrımcı fiillerin bütünüdür. Şiddet, farklı cinsiyetlere toplumsal olarak eşitsiz biçimde atfedilen farklı roller, sorumluluklar ve özelliklerin hüküm sürdüğü bir ortamda ortaya çıkar. Şiddetin ortadan kaldırılması için esas mücadele hattı eşitsizlik ve ayrımcılığın önlenmesidir.

Devletlerin bu alandaki yükümlülükleri uluslararası yasalar ile düzenlenmiştir. Uluslararası hukuk şiddetle mücadelenin ancak kurumsal çapta ve işbirliği yoluyla etkili olabileceğini belirtir. Bu doğrultuda, devletler ve devlet dışı aktörler hukukun özen yükümlülüğü gereği toplumsal cinsiyet temelli şiddetin önlenmesinde sorumluluk sahibidir. Özel sektör kuruluşlarının bu alandaki yükümlülükleri yasalardan kaynaklandığı gibi iş verimliliğini gözetme, iş etiği ilkelerine uyum ve Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları çerçevesindeki sorumluluklarından da kaynaklanır.

TÜRKİYE’DE TOPLUMSAL CİNSİYET TEMELLİ ŞİDDET VE TACİZ

Türkiye, 1980’li yıllardan itibaren kadına yönelik şiddete karşı verilen küresel mücadelenin bir parçası olmuştur. 1980’lerde kadın hareketi tarafından öncelikli bir insan hakları sorunu olarak gündeme getirilen bu konu, 1990’dan itibaren çeşitli düzeylerde ele alınmıştır: sivil toplum kuruluşlarının (STK) bu konudaki faaliyetleri artmış, önemli yasal ve kurumsal düzenlemeler yapılmış ve Türkiye bu alandaki uluslararası sözleşmelere taraf olmuştur. Ne yazık ki kadına şiddet yaygın bir sorun olmaya devam etmiştir.

Özellikle son yıllarda ülkedeki ulusal ve uluslararası yasal düzenlemelerle uyumlu olarak, toplumsal cinsiyet eşitsizliğiyle mücadeleye dahil olan aktörler ve kurumlar çeşitlenerek artmıştır. Özel sektör 2000’lerden bu yana toplumsal cinsiyet eşitliği alanında faaliyetler yürütmekte ve kurumsal kapasitelerini geliştirmeye çalışmaktadırlar. Ancak bu faaliyetlerin ağırlıklı olarak kurumsal sosyal sorumluluk kapsamında sosyal etki yaratmak amacıyla kadına yönelik aile içi şiddete odaklandığını ve özel sektörün işveren olarak sorumluluklarının geri plana itildiğini görüyoruz. Sonuç olarak, Türkiye’de faaliyet gösteren şirketlerde iş yerinde şiddet ve tacizle ilgili kurumsal düzenlemeler gelişmeye açıktır. Türkiye’de özel sektörde cinsel taciz vakası oranları sektörlere göre de değişiklik gösterebilmektedir. Sağlık sektöründe yapılan bir araştırma, hemşirelerin %37,1’inin (Çelik ve Çelik, 2007), eğitim sektöründeki araştırmalar ise kadın öğretmenlerin yaklaşık %15’inin cinsel tacize maruz kaldıklarını göstermiştir (Eğitim-Sen, 2003; Oktay, 2001). Sağlık sektöründe çalışan doktorlar hastalarının cinsel tacizine de maruz kalabilmektedirler. Anket uygulaması yapılan doktorların %51’i gözle süzöldüklerini, %14’ü cinsel içerikli sorulara maruz kaldıklarını, %14’ü bir hastasından veya hasta yakınından çıkma teklifi aldığını, %12’si cinsellik

içeren sözlü küfürlerle maruz kaldığını, %8'i fiziksel olarak kendisine dokunulduğunu, %8'i hastanın cinsel organlarını göstermeye çalıştığını, %4'ü de cinsel şakalar veya yorumlara maruz kaldığını belirtmiştir (Ulusoy, Swigart ve Erdemir, 2011). Gıda sektöründe yapılan bir araştırma (Koray, Demirbilek ve Demirbilek, 1999) ise fiziksel tacizin nadir görüldüğünü, ancak sözlü tacizin %13 oranında, uygunsuz tekliflerin %7 oranında, aşırı ilgi göstermenin %5 oranında ve bir üst düzey çalışan tarafından yapılan tacizin %8 oranında görüldüğünü raporlamıştır.⁸

İş yerinde taciz ve şiddet oldukça yaygındır ve kurumsal mekanizmaların yetersizliği ve cinsiyetçi kültür nedeniyle maruz kalan kişilerin şikâyet konusu yapmaktan çekindiği ciddi bir hak ihlali konusudur. Kadınların ayrımcı yaklaşımlar sonucu ortaya çıkan cinsel şiddet ve tacize karşı etkili şekilde korunması için tüm kurumsal düzlemlerde farkındalığın geliştirilmesi ve etkin mekanizmaların kurulması gerekir.

ÇALIŞMA YAŞAMI AÇISINDAN TOPLUMSAL CİNSİYET TEMELLİ ŞİDDET VE TACİZ

Türkiye'de çalışma yaşamı, cinsiyet eşitsizliğinin en güçlü biçimde var olduğu temel alanlardan birisidir. Kadınların işgücüne katılım oranları on yıllar boyunca %25 seviyesinde kalmış, son yıllardaki destekleyici politikalara rağmen yalnızca %30'a kadar yükselmiştir. Bu oran pandemi döneminde düşmüştür. Kadınların işgücüne katılma ve işgücünde kalmaya dair sorunlarının temel nedeni, cinsiyetçi iş bölümünün yol açtığı bakım emeği yükü olmakla birlikte, işyerlerinde hâkim olan cinsiyet ayrımcılığı ve özellikle taciz sorununun da önemli bir faktör olduğu anlaşılmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 2019'da çalışma yaşamında bu alandaki ilk ve tek uluslararası nitelikte olan "Şiddet ve Taciz Sözleşmesi"ni onaylamış ve sözleşme 2021'de yürürlüğe girmiştir. Sözleşme, "çalışma yaşamı" kavramını kullanarak kapsamlı bir tarif yapmakta ve gönüllü çalışma ve stajyerlik de dahil olmak üzere çalışma yaşamının tüm aşamalarını kapsamına almaktadır. Benzer şekilde, sözleşme, çalışma yaşamını iş yerindeki mesai saatleri ile sınırlı tutmaz; işe ulaşım, iş seyahatleri, iş toplantıları ve işle ilişkili sosyal faaliyetleri dahil eder ve dijital şiddet, ev içi şiddetin iş yaşamına etkisi de dahil olmak üzere, şiddet ve tacizin tüm biçimlerinin önlenmesini öngörür.⁹ ILO'nun Sözleşmesi, şiddet ve tacizin fırsat eşitliğini engellediğini ve çalışma yaşamında şiddet ve tacize son vermek için toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşımın esas olduğunu da belirtmektedir.¹⁰ ILO Türkiye Ofisi, Türkiye'nin de sözleşmeyi imzalaması için çalışmalarını sürdürmektedir.

Çalışma yaşamında şiddet ve taciz;

- Maruz kalanın kişilik haklarının ihlalidir;
- Çalışma hak ve özgürlüğünün ihlalidir;
- Ayrımcılık yasağı veya eşitlik ilkesinin ihlalidir;
- Çalışanların elverişli koşullarda/insan onuruna yakışır bir ortamda çalışma hakkının ihlalidir;
- Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin ihlalidir;
- Çalışma barışının ihlalidir;
- Kamu düzeninin ve güvenliğinin ihlalidir."¹¹

⁸ Toker, Türk Psikoloji Yazıları, Aralık 2016, 19 (38), 1-19

⁹ II. Kapsam Madde 2. Bu Sözleşme, hem resmi hem de kayıt dışı ekonomide ve kentsel veya kırsal alanlarda, özel veya kamu tüm sektörlerde uygulanır.

Madde 3 Bu Sözleşme, iş dünyasında, iş sırasında, işle bağlantılı veya işten kaynaklanan şiddet ve tacize uygulanır: (a) iş yeri oldukları kamusal ve özel alanlar da dahil olmak üzere iş yerinde; (b) İşçinin ücretli olduğu, dinlenme ve yemek yediği, tuvalet, yıkama ve soyunma olanaklarını kullandığı yerlerde; (c) işle ilgili geziler, seyahatler, eğitimler, etkinlikler veya sosyal faaliyetler sırasında; (d) bilgi ve iletişim teknolojileri tarafından sağlananlar da dahil olmak üzere işle ilgili iletişim yoluyla; (e) işveren tarafından sağlanan konaklama yerlerinde; ve (f) işe gidip gelirken." Sözleşme metni için:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO

¹⁰ Online access to ILO Violence and Harassment Convention dated 2019 and numbered 190: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO

¹¹ Bakırcı, K. (2020) Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 190 sayılı Sözleşmesi ve 206 sayılı Tavsiye Kararı Işığında İş Yaşamında Şiddet, Taciz, Misilleme ve Ev İçi Şiddet, online access: <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2020-151-1940>

Çalışma yaşamında kadına yönelik şiddet ve cinsel taciz değişik boyutlarda olmakla birlikte tüm ülkelerde görülmektedir. Aşağıda bazı örnekler sunulmuştur.¹²

Avusturalya

Avustralya'da yapılan ulusal bir araştırmaya göre, neredeyse her beş kadından ikisi ve dört erkekten biri, son beş yılda iş yerinde cinsel tacize maruz kalmıştır.

Meksika

Meksika'da yapılan bir anketin bulgularına göre, kayıtlı ekonomide çalışan kadınların %46'sının iş yerinde cinsel tacizin bir türüne maruz kaldığı bildirilmektedir.

İngiltere

İngiltere'de, ulusal bir ankete katılan kadınların yarısından fazlası ve 18-24 yaşları arasındaki kadınların üçte ikisi, iş yerinde cinsel tacize maruz kaldıklarını belirtmiştir.

Fransa

Fransa'da kadın çalışanların %20'si, çalışma yaşamları boyunca en az bir kez cinsel taciz yaşadıklarını belirtmiştir. 2018 yılında yapılan başka bir çalışmada, her 3 kadından birinin cinsel tacize maruz kaldığı sonucuna varılmıştır.

Kanada'da 2022 yılında 4800 kişi ile gerçekleştirilen iş yerinde taciz ve şiddet anketi, taciz ve şiddetin çeşitli türlerinin Kanadalı işçiler için ciddi sağlık ve güvenlik riskleri oluşturmaya devam ettiğini göstermiştir. Ankete katılanların neredeyse dörtte üçü (% 71,4), anketin yapıldığı tarihten önceki iki yıl içinde en az bir tür taciz, şiddet veya cinsel taciz deneyimlediğini, üçte ikisi (% 65), son iki yıl içinde iş yerinde en az bir taciz veya şiddet davranışı veya uygulamasına maruz kaldığını, beşte ikisinden biraz fazlası (% 43,9) son iki yıl içinde isteyken en az bir cinsel taciz ve şiddet davranışı veya uygulaması yaşadığını, dörtte birinden biraz fazlası (yüzde 26,5) ise son iki yılda işle ilgili en az bir tür çevrimiçi taciz yaşadığını belirtmiştir.¹³

Bu rapora göre, iş yerinde şiddet ve taciz hem çalışanları hem de işyerlerini etkilemektedir. İşyerinde şiddet ve cinsel tacizin sonuçları arasında şunlar sayılabilir: ciddi fiziksel ve zihinsel sağlık sorunları, gelir kayıpları ve işverenler için de büyük ekonomik kayıplara yol açabilecek zarar gören kariyer planları.

Türkiye'de çalışma yaşamında cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanan taciz ve şiddete karşı kapsamlı araştırmalar sınırlıdır. Öte yandan, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ilgili bir kararında ifadelerle çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet

temelli ayrımcılığı tanımlamıştır: "Her alanda çalışma hayatına atılan, her kademede başarı ile yer alan kadın işçilerimizin çalışma yaşamındaki en büyük engeli, işin fiili, fiziki zorlukları değil, iş yerinde, iş hayatında karşılaştıkları, muhatap oldukları cinsel tacizlerdir".

Şu ana kadar bu konuda Türkiye'de yapılan en geniş kapsamlı araştırma, *Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu* (KESK) tarafından 2020 yılında yürütülen İşyerinde Kadın Emekçilerin Temel Sorunları Araştırması olmuştur.¹⁴ 62 ilden ve 84 farklı meslek grubundan 1792 kadın katılımcıyla yürütülen araştırmada, katılanların %48'i işyerlerinde cinsiyetlerinden dolayı ayrımcılığa maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Kamu çalışanı kadınların yarısından fazlası (%59) iş yerinde mobbinge uğradığını düşünmektedir. İşyerlerinde mobbing ile cinsel taciz bazen iç içe geçerek yaşandığı için bu veri, kısmen de olsa, cinsel tacize dair bir veri olarak da yorumlanabilir. Bu araştırmada, mobbing dışında, izin, örgütlenme vb. gibi yasal haklarını kullanırken engellenme (%39), kariyer ve yükselmeye ayrımcılık (%34), sözlü taciz (%28), fiziksel taciz (%5) ve cinsel taciz (%3) gibi sorunların varlığı da saptanmıştır.

24 Avrupa ülkesinde ulaşım sektöründe çalışan 1.444 kadının maruz kaldıkları şiddet ve taciz vakalarını ele alan

¹² ILO Çalışma Yaşamında Kadınlara Yönelik Şiddet ve Tacizle Mücadele El Kitabı

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_731371.pdf

¹³ Harassment and Violence in Canadian Workplaces: It's [Not] Part of the Job <https://www.learningtoendabuse.ca/research/our-projectsresources/national-survey-on-harassment-and-violence-at-work-in-canada/Respect-at-Work-Report-ENGLISH.pdf>

¹⁴ <https://kesk.org.tr/2020/02/27/kesk-kadin-arastirmasi-kesk-8-mart-programi/>

bir ankete göre, ulaşım sektöründe kadınların dörtte biri içinde bulundukları sektörde kadına yönelik şiddetin (meslektaşlardan/yöneticilerden ve müşterilerden) yaygın bir durum olduğunu düşünmektedir (ETF, 2017; ILO). Özel sektörün toplumsal cinsiyet temelli şiddet ve tacizle mücadele konusundaki yükümlülükleri hem bir iş gerekliliği hem de bir etik sorumluluktur. Toplumsal cinsiyet temelli şiddet ve tacizin tüm biçimleri, bireylerin ve ailelerinin sağlığı ve refahı üzerinde bir dizi olumsuz etkiye sahiptir. Kuruluşların ve yatırımcıların bu etkilerin farkında olmaları ve daha önemsiz görülen şiddet ve taciz biçimlerinin bile insanların fiziksel, zihinsel, cinsel ve üreme sağlığı üzerinde zararlı ve kalıcı bir etkisi olabileceğini kabul etmeleri önemlidir.

Toplumsal cinsiyet temelli şiddet ve tacizin çalışanlar üzerindeki etkileri, kuruluşun iş süreçleri üzerinde aşağıdakilerle sınırlı olmayan olumsuz etkilere yol açabilecektir:

- Yatırımcılar ve ortaklar arasında güven kaybı
- Hizmet alanlar ile ilişkilerin zedelenmesi
- Yasal süreçlerden kaynaklı artan maliyetler
- Çalışanlar arasında artan devamsızlık ve işte verimsizlik
- Vardiyalı çalışanların fiziksel güvenliğini sağlamakta zorluk yaşanması
- İşçi sağlığı ve iş güvenliği konularında zafiyet
- Yeni personel alımında, mevcut personelin becerilerinin artırılmasında ve terfilerinde sorunlar
- Yeteneklerin firmada tutulmasıyla ilgili sorunlar
- Kamuoyu nezdinde kurumsal itibarın zedelenmesi

Sorunla etkili bir şekilde müdahale edilmesinin işveren açısından faydaları aşağıdaki şekilde sıralanabilir:¹⁵

- Hastalık nedeniyle alınan izin sayısı azalır.
- Çalışanların sağlığı, güvenliği ve esenliği açısından faydalıdır ve olumlu bir çalışma ortamının yaratılmasına katkıda bulunur.
- Şirketlerin itibarını arttırır ve bu sayede şirket çalışanlar için cazip bir kurum olabilir ve çalışanların kurumda tutmayı başarır.
- Şiddet ve tacizin ortadan kaldırıldığı durumlarda, geçmişte şiddete maruz kalan, fail ve tanık konumunda olan çalışanların verimliliği artar.
- Çalışan güvendiği birisiyle konuşabiliyorsa ve sorunlarına güvenilir çözümler bulabiliyorsa, çalışan memnuniyeti artar. İş yerinde şiddet ve tacizin tespit edilmesinin ve akabinde gerekli önlemlerin alınmasının toplum ve aile ilişkileri üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

¹⁵ ILO, SOSYAL10 Uygunluk Plastik ve Mamulleri Sektöründe Şiddet, Taciz ve Ayrımcılığın Önlenmesi https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---iloankara/documents/genericdocument/wcms_806862.pdf

II. İŞ YERİNDE TOPLUMSAL CİNSİYET TEMELLİ ŞİDDET VE TACİZLE MÜCADELE REHBERİ

REHBERİN AMACI

Bugün şiddetle mücadele alanında, özellikle ev içi şiddete odaklanan birçok çalışma yürütülmektedir. Ek olarak özel sektör kuruluşlarında taciz ve saldırı konularını da içerebilecek çeşitli politika çalışmaları yapılmakta; eğitimler, farkındalık çalışmaları, denetim, işbaşı programları ve kurumsal sosyal sorumluluk projeleri düzenlenmektedir. İş yerlerinde taciz ve şiddet konusuna odaklanan önceki araştırmalardan şu çıktılarına ulaşılmıştır: 1) herkes taciz ve şiddeti aynı şekilde yaşamaz, 2) marjinalleştirilmiş işçilerin şiddet ve tacize maruz kalma oranları daha yüksektir ve 3) taciz ve şiddete maruz kalan işçiler vakaların raporlanması konusunda engellerle karşılaşmakta ve çoğu zaman hak ettikleri desteği alamamaktadırlar.¹⁶

Ayrımcılık yapmama taahhüdünü ve davranış kurallarını içeren ve sadece şirket çalışanları için değil yükleniciler için de geçerli olan insan kaynakları politikalarına sahip olmak, teşvik edilen bir yaklaşım olarak giderek yaygınlaşmaktadır. Ne var ki, özel sektör kurumlarının çoğunda cinsiyet eşitliği politikaları, genellikle sürdürülebilirlik ve yatırım ilişkileri alanında yayınlanan raporların altında yer bulmaktadır. Bu konudaki somut

uygulamalar ise, az sayıdaki örnek dışında, ancak proje ve haber niteliğinde görülmektedir. Rapor içeriklerinin incelenmesi sonucunda ise kurumların iş stratejilerinin, iş yeri politikalarını dayandırdıkları kapsamlı bir toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini hayata geçirmekten ziyade, eşit işe eşit ücret, fırsat eşitliği ve teknik eğitim gibi tekil alanlara yoğunlaştığı görülmektedir. Bu yayınlar, taciz ve şiddet gibi kelimelere nadiren yer vermektedir.

Ayrıca bu yöndeki çabaların hem üretim hem çalışan sayısı hem de etki alanı bakımından daha hacimli kuruluşlar tarafından daha sıkı ele alındığı görülmektedir. Tüm şirketleri, iştirakleri ve taşeronları ile birlikte ele alındığında, taciz, saldırı ve şiddetle mücadele ile ilgili olarak özel sektörde yeterli bir kurumsal kapasite geliştiğini söyleyemeyiz.

Bu rehber kadınların toplumsal yaşama ve ekonomiye katılımında önemli bir rol oynayan, özel sermaye veya kamu sermayesi ile kurulmuş şirketlerin insan haklarına saygılı bir kurumsal politika geliştirmelerini önermektedir. Rehber, şirketlerin bu amaçla oluşturacakları politika geliştirme süreçlerinde yol gösterici olma amacıyla hazırlanmıştır. Şirketlerin hem işveren olarak hem de ürün ve hizmet sağlayan kurumlar olarak benimseyeceği eşitlikçi ve insan haklarına saygılı yaklaşım aynı bütünün parçalarıdır. Rehberin çerçevesi ve içeriği bu doğrultuda oluşturulmuştur.

¹⁶ Harassment and Violence in Canadian Workplaces: It's [Not] Part of the Job https://www.learningtoendabuse.ca/research/our-projects/resources/national_survey_on_harassment_and_violence_at_work_in_canada/Respect-at-Work-Report-ENGLISH.pdf

REHBERİN YAKLAŞIMI VE KAPSAMI

Bu rehber, toplumsal cinsiyet eşitliğini yönetim anlayışının temel ilkesi kabul eden şirketlerin hem iş yerinde hem de paydaşlarla etkileşim alanlarında toplumsal cinsiyet temelli şiddet ve cinsel tacizin önlenmesi amacıyla benimseyecekleri kurumsal politikaların geliştirilmesinde esas alınacak ilkeleri ve yol haritasını sunmaktadır. Rehber bu politikaların sürdürülebilir olması, uygulanabilmesi ve amaçlarına ulaşabilmesi için dikkat edilmesi gereken hususları ve mekanizmaları da kapsamaktadır.

Rehberden yararlanarak geliştirilecek politika ve uygulamaların, şirketlerin kendi çalışanları ve paydaşlarla etkileşim alanları için geçerli olduğu kadar, tedarik zincirindeki firmaları, taşeronları ve fason çalışanları için de geçerli hale getirilmesi önerilmektedir. Rehber, özel sektör kuruluşlarının toplumsal cinsiyet temelli şiddete karşı kurumsal ve güncel bir politika yaratabilmeleri için gerekli koşulları, yöntemleri ve bakış açılarını aktarmaktadır. Rehberin yol göstericiliğinde hazırlanacak kurumsal politika ile kurumun yaşanabilecek vakaları teşhis etme ve iş hayatında doğurduğu psikolojik ve işle ilgili sonuçlarını anlama; vakaların ortaya çıkmasına olanak verecek kurumsal ortam koşullarını gözetme ve kurum olarak cinsel tacizle baş etmek için alınabilecek önlemlere hakim olma kapasitelerinin geliştirilmesi hedeflenmiştir.

REHBERİN HEDEF KİTLESİ

Rehberin toplumsal cinsiyet temelli şiddetle mücadele etmek isteyen her kurum ve kişi için faydalı olması amaçlanmıştır. Şiddetin ve tacizin önlenmesi konusunda kurum politikası geliştirme sorumluluğu esasen üst düzey yöneticilere aittir. Ancak üst yönetimin konuyu sahiplenmesinde ve ardından gelen politika oluşturma, geliştirme ve uygulanma süreçlerinde başta İnsan Kaynakları sorumluları olmak üzere politika süreçlerine katkı sağlayacak diğer ilgili bölümlerin sorumlulukları da yadsınamaz.

III. ŞİRKETLERDE KURUM POLİTİKASI GELİŞTİRME SÜRECİNİN YÖNETİMİ



Kurum politikası geliştirilmesi sürecinde aşağıdaki koşulların sağlanması gerekir:

- üst yönetimin desteğini almak,
- politikayı geliştirecek bir ekip oluşturmak,
- toplumsal cinsiyet temelli şiddet ve cinsel taciz risklerini tespit etmek,
- politikayı geliştirme ve uygulama aşamasında gerekli olan kaynakları tespit etmek,
- somut, kapsayıcı, sürdürülebilir bir politika belgesi hazırlamak,
- cinsiyet temelli şiddet veya taciz vb. hakkında önleyici mekanizmalar geliştirmek,
- eğitimler düzenlemek,
- vakalar karşısında işletilecek mekanizmaları oluşturmak ve işletmek,
- iş yeri güvenliği,
- dış paydaşlarla etkileşim ve işbirliği,
- sürdürülebilirliği sağlayacak mekanizmalar ve değerlendirme süreçleri.



Şiddet ve tacizle mücadelenin etkin ve istikrarlı olabilmesi için şunlar gerekmektedir:

- Kurum içinde ve dışında paylaşılan bir kurumsal taahhüte dayanması (politika metni),
- Politikanın kapsayıcı ve katılımcı bir yaklaşımla oluşturulması,
- Politikanın uygulanmasını sağlayacak çalışma yönergelerinin ve mekanizmaların oluşturulması.

Bu bütünlükle ele alındığında mücadele sürdürülebilir kılınır; kişiden kişiye farklılık göstermez, politika, yönergeler ve mekanizmalar biriken deneyimden faydalanılarak güncellenir, eksiklerin giderilmesi hedeflenir ve şiddet vakaları ile karşılaşıldığında konuya profesyonel bir yaklaşımla müdahale edilir.



KURUM POLİTİKASI OLUŞTURURKEN İZLENECEK ÖNEMLİ HUSUSLAR

Kurum politikasının üst yönetim tarafından desteklenmesi ve toplumsal cinsiyet temelli şiddeti önleme faaliyetlerinin yönetimin sorumlulukları dahilinde olduğunun açıkça ifade edilmesi politikanın hayata geçirilebilmesi için elzemdir.

Toplumsal cinsiyet temelli şiddetin ve cinsel tacizin engellenmesinin ve olası vakalar karşısında doğru ve etkin müdahalenin ilk koşulu kurum politikasının mevcudiyetidir. Politikanın başarılı olabilmesi için bu politikanın kurumun misyon, vizyon ve değerleriyle ilişkisi sağlam olmalıdır.

Öncelikle, üst yönetim tarafından politikanın uygulanmasında ve koordinasyonunda nihai sorumlu olarak atanacak olan İnsan Kaynakları veya ilgili diğer bir bölümün öncülüğünde bir ekip oluşturulmalı ve toplumsal cinsiyet alanında çalışan kurumlar veya





organizasyonlarla iş birliği içinde veya temas kurarak gerçekçi bir proje planı hazırlanmalıdır. Bu planı hayata geçirmek için bir izlemedeğerlendirme takvimi de belirlemek gerekir. Kurum politikasının geliştirilme, uygulanma ve izlemedeğerlendirme süreçlerinin kimler veya hangi birimler tarafından üstlenileceği baştan belirlenmeli, mümkün mertebe kapsayıcı bir uygulama alanı tasarlanmalıdır.



Şirketler, faaliyet alanlarını ve özgün durumlarını göz önünde bulundurarak, bu rehberde önerilenler ışığında kendilerine en uygun ve en etkin politikaları oluşturmalarıdır.

LİDERLİK VE KURUM KÜLTÜRÜ

Geliştirilen politikaların tüm süreçlere nüfuz ederek işler hale gelmesi için kurumun hali hazırdaki kurum kültürü ve liderlik tutumu belirleyicidir.

Bu açıdan incelendiğinde kurum kültürünün kapsayıcılık ve çeşitliliğe izin veriyor olması, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacize karşı politikaların ilerlemesini destekler. Kişisel gelişime açık olmayı, hataları paylaşmayı, tekrar denemeyi ve yeni fikirleri değerlendirmeyi teşvik eden bir liderlik tarzı, yeni politikanın anlaşılabilirliğine yardımcı olacaktır. Toplumsal cinsiyet normları, sosyal normlar ve kültürel normların yanı sıra eşitsiz ve klişeleşmiş toplumsal cinsiyet rollerini ve ilişkilerini incelemeye ve kurumdaki yansımalarını konuşmaya açık bir kültür, politikayı daha kapsayıcı hale getirecektir.

Politikanın, kişilerin statülerine bakılmaksızın uygulanması ve uygulanma sürecinde dokunulmazlık ve/veya sessizlik kültürünün olmaması liderliğin sözünü daha kalıcı kılacaktır. Ayrıca kurumun tamamının politikayı benimsemesi için liderlerin kültürel dönüşüme öncülük etmesi gerekmektedir.

Araştırmalar, cinsel tacizi mümkün kılan en önemli temellerden birinin kurum kültürü olduğunu göstermektedir.¹⁷ Yalnızca yasalara riayet etmek ve davalardan kaçınmak amacıyla politika geliştirmeye ve kılavuzlara odaklanmak cinsel tacizi azaltma konusunda büyük ölçüde başarısız olmaktadır. Buna karşın, kurum kültüründe ciddi değişiklikler yapılması, saygıya dayalı bir iş yeri ikliminin ve nezaket kültürünün teşvik edilmesine yardımcı olabilmektedir. Bu açıdan önerilen değişikliklerden bazıları şunlardır: çeşitli, kapsayıcı ve saygılı bir çalışma ortamı oluşturmak; politikalar, adil soruşturma ve disiplin usulleri ile ilgili şeffaflığı ve hesap verebilirliği arttırmak; kurum kültürünü personel arasında hiyerarşik ve bağımlı ilişkilere dayanmayacak şekilde değiştirmek, güçlü ve çeşitliliğe sahip kurum liderliğini desteklemek.



POLİTİKA GELİŞTİRME EKİBİNİN BELİRLENMESİ

Kurumlarda sık rastlanan durumlardan biri, hem çalışma alanı olarak kendi bünyelerinde eşitliği sağlamak hem de eşitliği ihlal eden fiillerle mücadele etmek üzere oluşturulacak politika geliştirme ekibinin varsa İnsan Kaynakları öncülüğünde kurulmasıdır. Bu ekipte, iş tanımları (politika oluşturma, uygulama ve izleme-değerlendirme olmak üzere) gereği ilgili birimlerden ve yönetimden kişilerin yer alması ve düzenli toplantılar ve bilgi notu aktarımları yoluyla konunun güncel tutulması amaçlanmalı, ayrıca kuruluşun farklı çalışanlarının konuya dahil olması sağlanmalıdır.



Kurumda sendika örgütlenmesi varsa sendika temsilcilerinin ekibe dahil edilmesi veya ekibin dışında bir danışma kurulu oluşturulması önerilir. Danışma kurullarına toplumsal cinsiyet alanında çalışan sivil toplum kuruluşlarının dahil edilmesi de faydalı olacaktır. Politikadan sorumlu bir çekirdek ekibin veya koordinatör ekibinin olması ve bu ekibin toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda deneyimli veya eğitimli olması gerekir.

¹⁷Johnson, P. et al. 2018. Sexual Harassment of Women. Climate, Culture and Consequences in Academic Sciences, Engineering and Medicine. A Consensus Study Report of the National Academic of Sciences, Engineering and Medicine. (Washington DC, National Academies Press).



Şiddetin önlenmesi çalışmalarını yürütecek ekibin bileşiminde aşağıdaki birimlerden temsilcilerin yer alması önerilir:

- İnsan Kaynakları bölümü yöneticisi ve konu uzmanları
- Sürdürülebilirlik/Sosyal Uygunluk sorumlusu
- Hukuk birimi temsilcisi
- Endüstriyel İlişkiler birimi temsilcisi
- Operasyondan sorumlu yönetim ekibi temsilcisi
- Kurumsal İletişim temsilcisi
- İş Sağlığı ve Güvenliği birimi temsilcisi
- Etik Kurul/İç Denetim temsilcisi
- Varsa sendikaların temsilcileri
- Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Grubu temsilcisi
- Tedarikçi, taşeron ve fasonların dahil olabileceği vakalar için Satın Alma birimi temsilcisi

Ekte yer alacak çalışanların konuyla ilgili farkındalıklarının, bilgi ve deneyimlerinin olması öncelikli seçim kriteri olarak görülmelidir. Çalışanların bu ekte üst yönetim tarafından görevlendirilerek yer almaları önerilir. Üst yönetimin ekibe çalışmaları yürütmek üzere yetki vermesi (böylece uzmanlığını tanınması) ekibi güçlendirecektir.

Ekip konunun uzmanları tarafından (gerekirse bağımsız uzmanlardan, üniversitelerin toplumsal cinsiyet çalışmaları merkezleri gibi kurumlardan olmak üzere) verilen eğitimleri aldıktan sonra proje planını çıkararak çalışmalarına başlar. Kurumda şiddetle mücadele yürütecek çalışma ekibinin oluşumunda cinsiyet, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyet ifadesi, etnik köken, yaş, inanç ve kültür çeşitliliği temsili gözetilmelidir.

Ekibin farklı birimlerden gelen temsilcilerinin çekirdek ekip dışındaki üyelerinin rotasyonla değişmesi kapsayıcılığı ve bilinirliği sağlar. Ekibin çalışma prensip ve yöntemleri hazırlanacak çalışma yönergesinde yer almalıdır.

Kurumun uzman sivil toplum kuruluşu veya kişilerle oluşabilecek Danışma Kurulunun belirli aralıklarla toplanması hem çalışmaların bilinirliğini ve aidiyeti artırır hem de şeffaflık sağlar.

RİSKLERİN, KAPASİTENİN VE KAYNAKLARIN TESPİTİ

Kurumların toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama konusundaki çalışmalarının genel iş stratejisi ile uyumu kritiktir. Bu yüzden, bu çalışmaların ekonomik gerekçelerini, ele alacağı muhtemel riskleri ve yaratacağı fırsatları kapsayan bir strateji dokümanı oluşturmak, dokümanda verilen bilgilere temel oluşturacaktır.

Türkiye’de kadına yönelik şiddete ve diğer toplumsal cinsiyet temelli şiddet biçimlerine dair araştırmalar, sorun tespitleri ve farklı kurumlar tarafından oluşturulan önleyici mekanizmalar son yıllarda hız kazanmıştır. Ancak her şirketin veya kurumun faaliyet gösterdiği sektöre, işgücünü oluşturanların demografik ve kültürel özelliklerine, projelerin niteliğine ve ürün ve hizmetlerinin sunumunda paydaşlarla etkileşim noktalarına bağlı olarak alacağı riskler farklıdır. Bu risklerin projenin başında belirlenmesi ve politika ve yönergelerin bu riskleri ele alması gerekir.

Risk, kapasite ve kaynakların tespiti, şiddeti önleme faaliyetleri politikalarının geliştirilme sürecinin başında veya faaliyetler sırasında yapılabilir. Bu tespitler, uygulanacak politikada öncelikli alanları öne çıkartacağı gibi, politikanın mevcut duruma uygun olmasını, uygulamaların verimliliğini, hedeflerin gerçekçiliğini ve eksik kalınan alanları gösterir. Böylece politikanın izlenmesine ve politikanın güncellenmesine katkıda bulunur.

Ayrıca, iş yerlerinin ve çalışanların farklılıklarına özen göstermek gerekir. Benzer şekilde, personelin konu hakkındaki farkındalık seviyesine göre farklı yaklaşımlar gerekebilir. Çalışma yaşamında herkes şiddet ve tacizden etkilenebilir, ancak şiddet ve taciz riski iş sektörüne, meslek grubuna ve/veya çalışma düzenlemelerine göre değişiklik gösterebilir. Örnek olarak, işlerinin bir parçası olarak üçüncü şahıslarla potansiyel olarak güvensiz etkileşime giren çalışanlar yüksek risk altındadır. Örneğin perakende ve hizmet sektöründe müşterilerden gelen şiddet ve tehditler, yalnız çalışanlar, güvencesiz çalışanlar, erkeklerin hakim olduğu sektörlerde çalışanlar vb.¹⁸

Risk alanlarını ve risk gruplarını tespit ederken çalışanların sorunları araştırılmalıdır. Böylece başta kadınlar için olmak üzere, herkes için sunulan hizmetin güvenilirliğini artırmak mümkün hale gelir. Bu şekilde kurumlar hem kendi bünyelerinde çalışanlar hem de tedarikçileri (taşeron ve fason dahil) için

önleyici faaliyetler oluşturabilir ve politikalarını kapsayıcı kılabilirler. Kurumda düzenli olarak anket ve araştırmalar yapılarak en etkin yöntem ve araçların belirlenmesi sağlanabilir. Bu tür çalışmalar, kurum tedarikçilerine (taşeron ve fasonlar dahil) de önerilmeli ve teşvik edilmelidir.

Kurumlar, kadın çalışanları sürece tam olarak dahil etmek için kadınların katılımının önündeki engelleri (ör. çocuk bakımı sorumlulukları, ulaşım ile ilgili sorunlar) dikkate almalı ve bu engellerin (ör. çocuk bakımı sunma, güvenli ulaşım sağlama) aşılmasına yardımcı olmalıdır. Buna ek olarak, kadınlar paydaş katılım oturumları sırasında erkek meslektaşlarının önünde endişelerini ve isteklerini dile getirme konusunda yeterince güvende hissetmeyebilirler. Bu nedenle kurumun, kadınlarla ve yeterince temsil edilmeyen diğer gruplarla dışarıya kapalı odak grup görüşmeleri, önemli bilgilendirici görüşmeler, anket gibi ek yöntemler düşünmesi önerilir. Verilerin toplanması sürecinde toplumsal cinsiyet eşitliği alanında çalışan sivil toplum kuruluşlarından veya üniversitelerden destek alınabilir.

TANIMLAR

Politika geliştirilir ve uygulanırken kullanılacak tanımların herkes tarafından anlaşılır ve açık olması gerekir. Bu rehberin başlangıcında yer alan tanımların ve yasal dayanakların hem şirket içi personelin hem de şirket tedarikçilerinin erişebileceği ve anlayabileceği şekilde farkındalık kampanyalarına dahil edilmesi önerilir. Basılı ve çevrimiçi broşür; toplu taşımada ve ortak alanlarda afiş, video, görsel; panolarda konu hakkında bilgi ve iletişim adreslerinin de yer alacağı duyurular gibi yollarla tanımların dolaşıma sokulması konu ile ilgili bilgi sağlamak için esastır.

¹⁸ Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz Eğitimcilerin Eğitimi Seti ILO Şiddet ve Taciz Sözleşmesi (C190) ve Tavsiye Kararı (No.206) üzerine https://admin.industrial-union.org/sites/default/files/uploads/images/C190/TOOLKIT/facilitator_guide_tr_final.pdf



YASAL ÇERÇEVE VE YÜKÜMLÜLÜKLERİN ANLAŞILMASI

Toplumsal cinsiyete dayalı taciz ve şiddetin önlenmesi ile görevli ekibin, şirketin tabi olduğu ilgili yasal çerçeveyi ve yükümlerini bilmesi gerekir. Toplumsal cinsiyet temelli şiddetin önlenmesi Türkiye’de ulusal mevzuata ve uluslararası hukuka göre düzenlenmiştir. Bu çerçevenin temel unsurları aşağıda listelenmiştir.

Türk Ceza Kanunu

Türk Ceza Kanunu’nda cinsel taciz (md.105), cinsel saldırı (Md.102), hakaret (Md.125), tehdit (Md.106), kasten yaralama (Md.86), kişinin huzur ve sükununu bozma (Md.123), kişiyi hürriyetinden yoksun kılma (alıkoyma) (Md.109) tanımlanmıştır.

6284 Sayılı Kanun

Dijital taciz, ısrarlı takip, tehdit veya şiddete maruz kalan bir kişi 6284 sayılı yasa kapsamında delil veya belge aranmaksızın tedbir kararına başvurabilmektedir. Tedbir kararı, şiddet uygulayanın maruz kalana, çocuklara, yakınlara, konuta yaklaşmama veya sınır koyma içerdiği gibi, sosyal medya araçlarıyla iletişim kurmayı da engelleyebilir.

İş Kanunu

4857 sayılı İş Kanunu, cinsel tacizi 24. maddede, “işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı” ve 25. maddede “işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı” gerekçelerinden biri olarak tanımlar.



Borçlar Kanunu

Borçlar Kanunu'nun 417. maddesine göre, "İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür".

Yargıtay Kararları

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, çeşitli kararlarında, iş yerinde cinsel tacizin hem yaptırımı olması gerektiğine hem de önlenmesinin önemine dikkat çekmiştir.

Yukarıda özetlenen yasal düzenlemelerde farklı şiddet biçimleri göz önünde tutularak mümkün mertebe geniş bir hat çizilmiştir. Toplumsal cinsiyet temelli şiddet eylemleri bu yasalarda açıkça yer alan cinsel taciz ve cinsel saldırıdan ibaret değildir ve tehdit, hakaret, ısrarlı takip gibi sık rastlanan ayrımcı ve şiddet içeren davranışlar da bu yasaların kapsamına girer. İşyerinde taciz ve benzeri davranışlarla karşılaşan çalışanlar haklarını, hangi yasal süreçleri başlatabileceklerini ve başvurabilecekleri mekanizmaları bilirse bu tür eylemler karşısında sessizlik engellenebilir.

Toplumsal cinsiyet temelli şiddet ve ayrımcılık edimleri yasal suç kapsamına girebilir veya kurumların kendi iç kurallarına aykırı olabilir. Uygulama ve yaptırım mekanizmalarının yönergelerde açıkça tanımlanması, yasaların uygulanması için gerekli olduğu gibi iç kuralların uygulanabilmesi de elzemdir.



KURUM POLİTİKASININ GELİŞTİRİLMESİ

Özel sektör kuruluşları tarafından geliştirilecek politikanın net bir şekilde tanımlanmış, uygulanabilir ve sürdürülebilir nitelikte olmasına özen gösterilmelidir. Bu amaç doğrultusunda, politika metninde toplumsal cinsiyet temelli şiddetin biçimlerine dair tanımlara (varsa yasal referansları içerecek şekilde) yer verilmeli, şiddeti önleme vizyonu ve taahhüdü açıkça belirtilmeli ve politikanın uygulama alanı planlanmış ve yetkili ekibin sorumluluğu tanımlanmış olmalıdır. Şiddetin önlenmesi için izlenecek adımlar kadar, çalışanların şiddet beyanıyla başvurusu durumunda işletilecek mekanizmalar da tasarlanmalı ve hızla hayata geçirilmelidir. Bu hususta, başvuranın güvenliğini ve gizliliğini gözetmeye özel önem verilmeli, sürecin etkin ve hızlı bir şekilde yürütülmesi amaçlanmalıdır.

Politika tasarlarırken, çalışanlar arasında çıkar çatışması yaratabilecek olaylar yaşanabileceği (dolayısıyla başvuru alırken ve süreç yönetilirken bu konuya dikkat edilmesi gerektiği) veya yeterince iyi oluşturulmamış mekanizmaların mağduriyet başvurularında yeni mağduriyetler üretebileceği düşünülmelidir.

Politikanın oluşturulmasında ve uygulanması sürecinde uzman desteğine başvurulabileceği politika metninde ifade edilmelidir. Her alan gibi bu alanda da deneyim ve uzmanlaşma sorunların çözümünde önemlidir. Toplumsal cinsiyet temelli taciz ve şiddeti ele almak için "herkese uyan tek bir yaklaşım" olmadığının altını çizmek de

önemlidir. Taciz ve şiddeti önleme ve bu yöndeki şikayetlere yanıt verme çabaları bağlama uygun olmalıdır: müdahale süreçleri ve mekanizmaları kuruluşun boyutuna, çalışma ortamına veya işin türüne göre uyarlanmalıdır.

Diğer yandan toplumsal cinsiyet temelli taciz ve şiddet politikası ile yönergeler geliştirildikten sonra kurumun diğer politikaları da gözden geçirilerek birbirleriyle tutarlı olmaları sağlanmalıdır.



KURUM POLİTİKASININ GÜVENCE ALTINA ALINMASI

Kurum politikasının tasarlanma aşamasında politikanın güvence altına alınması da bu sürecin ayrılmaz bir parçası olmalıdır. Geliştirilen politikanın üst yönetim tarafından çalışanlara, tedarik zincirine, müşterilere ve kamuoyuna duyurulması, paydaşlar/iştirakler dahil edilerek bilgilendirme yapılması ve kuruluşun bu politikada kararlılığının açıklanması mücadelenin kurumsal düzeyde sahiplenilmesi için elzemdir. Politika çerçevesinde düzenlenecek faaliyetlerin de yönetim ve ilgili birimler tarafından yaygınlaştırılması politikanın etkin bir şekilde işlemesine ve kapsayıcılığa katkıda bulunur. Bunların yanı sıra, kurumun toplumsal cinsiyet temelli şiddetle ilgili diğer faaliyetlerle (örneğin, iş yaşamı dışında şiddetle mücadele alanı) ilişki kurarak temas alanlarını genişletmesi ve bu alanlardaki çalışmaların birbirini desteklemesini sağlaması önerilir.

Politikanın uygulama sürecinin ne kadar etkili olduğu, eksikleri ve bu eksikleri gidermeye yönelik yeni öneriler ve politikanın kurumun farklı kesimleri tarafından ne kadar bilindiği ve sahiplenildiği iç denetim birimi tarafından düzenli aralıklarla (örneğin 6 aylık periyotlarla) değerlendirilerek raporlanabilir. Raporlarda şeffaf bir dil kullanılarak hayata geçirilen çalışmaların ve öz değerlendirmenin kamuoyuyla paylaşılması önerilir.

KURUM POLİTİKASININ İÇERİĞİ

Kuruluşlar toplumsal cinsiyet temelli şiddetle mücadele ederken hem işveren hem de hizmet sağlayan olma niteliklerini göz önünde bulundurmalı, kendi özgün koşullarını değerlendirmeli ve amaçlarını bu doğrultuda belirlemelidir. Aşağıdaki verilen örnek amaçların bir kısmı veya daha fazlası benimsenebilir:

- Eşitlikçi, güvenli, sağlıklı, şiddetten uzak bir iş ortamı sağlamak,
- Tüm çalışanların ve tedarikçilerin toplumsal cinsiyet eşitliği ve şiddet biçimleri ile ilgili farkındalık geliştirmesini sağlamak ve kurum içi güven ortamını yaratmak,
- Kurumun toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının kurumsal misyon, vizyon ve strateji ile ilişkisini kurmak; toplumsal cinsiyet politikası oluşturma vizyonunun tedarikçilere ve diğer paydaşlara yayılımını sağlamak,
- Kurumun genel toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının, kurumun faaliyet gösterdiği sektörlerin özellikleri ile ilişkisini kurmak,
- Toplumsal cinsiyet temelli şiddet olayları karşısında kurumun işleteceği mekanizmaları tanımlamak,
- Kurumun çalışanları arasında yaşanabilecek şiddet olayları karşısında işletilecek mekanizmaları tanımlamak,
- Kurumun çalışanları arasında, çalışanları ve tedarik zinciri personeli arasında ve tedarik zinciri dahilinde yaşanabilecek şiddet olayları karşısında işletilecek mekanizmaları tanımlamak,
- Çalışanların politika metni, kontratlar ve yönergeler doğrultusunda hareket etmelerini sağlamak.

Kurum politikası, şiddet ve taciz durumlarının tespit edilmesine yönelik sıfır tolerans politikalarını tanımlayarak tekrar eden davranış kalıplarına veya vakalara karşı önlem almayı, başarılı sorun çözümü örneklerini ve sorun çözümünde karşılaşılan zorlukları kayıt altına almayı ve böylece politikanın etkin bir şekilde uygulanması için gerekli altyapıyı oluşturmayı amaçlar.

Toplumsal cinsiyet temelli şiddeti değerlendirme, önleme, müdahale etmeye yönelik çabaların aşağıdaki ilkeler tarafından desteklenmesi gerekmektedir:

- **Hayatta kalan merkezli:** Toplumsal cinsiyet temelli şiddete maruz kalmış kişilerin haklarına ve ihtiyaçlarına öncelik verilmeli ve bu kişilerin istekleri dinlenmelidir.
- **Güvenli:** Toplumsal cinsiyet temelli şiddete maruz kalmış, tanık olmuş ya da bu yönde şikayette bulunmuş kişiler ve bu süreçlerle ilgilenen çalışanlar korunmalıdır.
- **Bağlama özgü:** Tüm fiiller, kurumun içinde bulunduğu yasal ve toplumsal bağlamın net bir biçimde anlaşılması üzerine kurulmalıdır.
- **İşbirliğine Dayalı:** Riskleri belirlemek, toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti önlemek ve şikayetlere yanıt vermek için dahili ve harici paydaşlarla işbirliği içinde çalışılmalıdır.
- **Kapsayıcı:** Belirli gruplar için artan toplumsal cinsiyete dayalı şiddet riski ele alınmalıdır ve bu yöndeki endişelerin tartışılabilmesi için bağımsız, nesnel ve yargılayıcı olmayan alanlara erişim sağlanmalıdır.
- **Bütüncül yaklaşım:** Toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti ve taciz politikası, kurumun mevcut süreçlerinin ve yönetim sistemlerinin bir parçası olarak ele alınmalıdır.
- **Ayrımcılıktan uzak:** Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacize müdahale etme çabaları kapsayıcı, çeşitliliğe açık ve etkin bir iş dünyasını teşvik etmeye yönelik daha kapsamlı yaklaşımların bir parçası olarak belirlenmelidir.
- **İyi bilgilendirilmiş:** Yaklaşımlar konusunda bilgi sahibi olmak ve müdahaleleri desteklemek için gerektiğinde toplumsal cinsiyet temelli şiddet, çocuk koruma ve hukuk uzmanları başta olmak üzere çeşitli uzmanlıklardan istifade edilmelidir.

Oluşturulacak politikayı şekillendiren bu ilkeler aynı zamanda alanda yeni mağduriyetlerin oluşmasını da engellemeye katkıda bulunacaktır.

IV. TOPLUMSAL CİNSİYET TEMELLİ ŞİDDETİ VE TACİZİ ÖNLEYİCİ MEKANİZMALAR

Özel veya kamu sermayeli şirketlerin iş yerlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle yapılacak düzenlemeler hem toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden hem de diğer eşitsizliklerden kaynaklanan engellerin giderilmesine katkıda bulunur. Bu alanda geliştirilecek mekanizmalar hem önleyici olmalı hem de olası şiddet vakalarında kullanılacak yaptırımları içermelidir. Rehberin amaç bölümünde ifade edildiği üzere, şiddetin ortadan kalkması öncelikle önleme politikalarının hayata geçirilmesiyle mümkün olabilir. Bu anlayış olası vakaların karşılıksız kalmamasını ve verilen karşılığın caydırıcı olmasını da amaçlamalıdır. Şirketler için, bütünsel bir mücadele hattı sunan ve böylece rehberin amaç bölümünü somutlaştıran mekanizmalara örnek olarak aşağıdakiler sayılabilir:

1. Kurumda kadrolu, güvenceli kadın istihdamını (amir, müdür, güvenlik görevlisi, temizlik personeli, vd. personel) artırmak. Böylece kadın istihdamını desteklerken işgücüne eşitlikçi bir katılım sağlayarak güvenliğini artırmak,

2. Normal çalışma saatlerinin bitiminde eve ulaşımın güvenli olmasını sağlamak; çalışma saatleri içinde iş sorumluluğu gereği gidilmesi gereken diğer yerlere ulaşımın güvenli olmasını sağlamak veya ulaşım maliyetini karşılamak,

3. Kurum içerisinde çalışma alanını güvenli bir hale getirirken, çalışanların geri bildirimlerini de dikkate alarak aydınlatma, yürüyen merdiven vb. eksikliği gibi erişimdeki engelleri gidermek; ikon, işaret ve semboller ile erişilirliği ve bilgiyi artırmak; gerekli alanlara güvenlik kameraları yerleştirmek; kurum eğitimi konaklama sağlıyorsa konaklanan mekanların kapı kilitlerinin yanı sıra aydınlatma ve konaklama alanına gidiş gelişi güvenli hale getirmek,

4. Olası şiddet vakaları karşısında işletilecek mekanizmaları tespit etmek ve uygulamaya geçirmek; panik butonu gibi etkin, pratik ve standart bir uygulama geliştirmek; bir başvuru adresi oluşturmak; bu adrese yanıt vererek harekete geçecek ayrı bir ekip kurmak ve bu mekanizmayı çalışanlara duyurmak. Ayrıca yönetim kademelerine şiddet ve taciz konusunda eğitimin yanı sıra, hak ve sorumluluklar konusunda da eğitimler verilmelidir. Ofis dışında üçüncü şahıslar açısından şiddet olaylarının nasıl ele alınacağı da politikanın önemli bir parçasıdır. Ek olarak, önce farklı ihtiyaçların tespit edilmesini ve iyi bir içeriğin geliştirilmesini içeren bir farkındalık artırma planı geliştirilmeli ve bu plan hakkında eğitimler düzenlenmelidir.

5. Tüm kademe çalışanlarına periyodik ve katılımlı zorunlu toplumsal cinsiyet eğitimi vermek, şiddet vakalarında (kendileri yaşadığında veya tanık olduklarında) nasıl müdahale edeceklerini anlatmak ve sorumluluk almalarını sağlamak. Toplumsal cinsiyet temelli taciz ve şiddet, çoğu zaman fiziksel olmayan çalışma alanlarında "baskı altında çalışabilme becerisi" kapsamında devam etmektedir. Bu fiziksel önlemlere ek olarak, İK'da önleyici unsurların getirilmesi; disiplin politika ve prosedürleri, performans yönetimi ve yönetim kademeleri uygulamalarının gözden geçirilmesi; çevrimiçi araç ve iş ekipmanlarının kullanımı dahil olmak üzere eğitimlerin ve bilinçlendirme faaliyetlerinin tanıtılması gerekebilir.

6. Toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığını artırmak, olası şiddet vakaları karşısındaki hakları bilinir kılmak, şiddete maruz kalanı veya tanık olanı sessiz kalmamaya teşvik etmek için çalışma yerlerinin farklı alanlarına afişler asmak, ekranlarda videolar göstermek, kuruluşun bu konudaki taahhüdünü duyurmak,

7. Bu alandaki şirketler veya iştiraklerle yapılacak olan sözleşmelere (ihalelerde, hizmet alım sözleşmelerinde, teknik şartnamelerde ve imtiyaz sözleşmelerinde) toplumsal cinsiyet eşitliği prensibi ve şiddetin önlenmesi ile ilgili maddeleri eklemek, şiddet vakalarının yaşanması durumunda hizmetin sunulmasından sorumlu olan şirketlere cezai şartlar uygulanabileceğinin belirtmek,

8. Kurumun hizmet aldığı tedarik zinciri çalışanları için sözleşmelerine toplumsal cinsiyet eşitliği prensibi ve şiddet uygulanması halinde yaptırım olacağını ifade eden maddeleri eklemek,

Oluşturulacak politika metninde mekanizmaları sıralamak, hayata geçmeleri için bir takvim çıkartmak ve sonra uygulamayı izlemek bütünsel bir politika yürütmek açısından elzemdir.

V. EĞİTİM

KURUM İÇİ EĞİTİM

Öncelikle politika geliştirme ekibinin toplumsal cinsiyet ve ilgili kavramlar, yasal düzenlemeler ve örnek mekanizmalar konusunda bu alanda uzman kişi veya kurumlardan eğitim almaları gereklidir. Daha sonra gerçekleşecek olan kurum içi eğitimleri bu ekip verebilir veya yine uzmanlara başvurabilirler.

Kurum çalışanlarına işe girişlerde verilen oryantasyon eğitimlerinde kurumun bu konudaki politikaları ve işlettiği mekanizmalar net bir şekilde aktarılmalıdır. Devamında düzenli aralıklarla toplumsal cinsiyet farkındalığı eğitimleri verilmeli ve tanımlar, haklar, kuruluşun bu konudaki duruşu ve mekanizmalar hakkında çalışanlar bilgilendirilmelidir. Bu eğitimler ve bilgilendirme faaliyetleri çalışanları hem güçlendirir hem de olası şiddet vakaları karşısında doğru tutum almaları konusunda destekler. Eğitimlerde şu konularda bilgi vermek hedeflenebilir:

- Temel toplumsal cinsiyet kavramları (toplumsal cinsiyet kavramının tarihi ve tartışmalar, farklı cinsiyet rolleri, fırsat eşitliği, sonuç eşitliği)
- Cinsiyetçi dil ve söylem
- Şiddet, cinsel taciz, cinsel saldırı vd. eşitsiz ve ayrımcı fiiller
- Erkek şiddeti başta olmak üzere Türkiye’de kadına yönelik şiddetin durumu
- Yasal düzenlemeler (bkz. Rehberin “Yasal çerçeve ve yükümlülüklerin anlaşılması” bölümü)
- İş yerinde cinsel taciz, şiddet, mobbing (bkz. Rehberin Tanımlar bölümü)
- Toplumsal cinsiyet temelli taciz ve şiddet nedir?
- Toplumsal cinsiyet temelli taciz ve şiddetin sebebi nedir? Cinsiyet eşitsizliği ve klişelerle ilgili bir tartışmayı dahil edin (katılımcıların bu kavramları tartışmaları ve yansıtmaları).

- Şirketin toplumsal cinsiyet temelli taciz ve şiddet ile ilgili politikaları ve davranış kuralları nelerdir? Tolere edilmeyen davranışların yanı sıra çalışanların, denetçilerin, yöneticilerin ve diğer tarafların hak ve sorumluluklarını açıkça belirtin.
- Şikayet mekanizmaları ve soruşturma prosedürleri nelerdir? Şikayet/bildirim sonrası işçilerin hak ve sorumluluklar nelerdir? Soruşturmalar için süreç ve zaman çerçevesi nedir?
- Toplumsal cinsiyet temelli taciz ve şiddeti deneyimleyen, tanık olan ve/veya bildiren kişiler için hangi destek hizmetleri ve güvenlik önlemleri mevcuttur?
- Kuruluşun bu konudaki politikası, mekanizmaları ve uygulamaları
 - o Raporlama ve izleme mekanizmaları
 - o Görevli ekibin rol ve sorumlulukları
 - o Ek destek mekanizmaları

Bu başlıkların hepsi tek bir eğitimde toplanmak zorunda değildir. Modüler bir yapı oluşturarak çalışanların modülleri tamamlaması ve böylece bütünsel bir farkındalık geliştirmesi sağlanabilir. Modüler yapı, dönemsel çalışan veya farklı lokasyonlarda olan çalışanlar için eğitimi daha erişilebilir kılacaktır.

Kurum içi eğitimlerin çalışanların tamamını kapsamaması gerekir. Bununla birlikte daha çok risk altındaki grupların önceliklendirilmesi önerilir. Çalışma yapıları ve dağılımlarına göre farklı mecralarda da eğitim planlanabilir. Ayrıca kuruluşlar içinde eğiticinin eğitimi de planlanabilir.

Tedarik zinciri ile yapılacak sözleşmeler imzalanmadan önce tedarikçi kurumların oryantasyon eğitiminden ve diğer kurum içi eğitimlerden faydalanmaları sağlanabilir.

KURUM POLİTİKASI HAKKINDA EĞİTİM

Kurum içi eğitiminin bir parçası olan toplumsal cinsiyet temelli şiddet ve taciz politikası hakkındaki eğitimin amacı, politikanın ve uygulamanın kurumun farklı kesimlerince bilinmesini ve desteklenmesini sağlamaktır.

Bu eğitimde şu başlıklara yer verilebilir:

- Politikanın amacı, ilkeleri, sorumlulukları,
- Politika doğrultusunda önleme faaliyetlerinin neler olduğu ve olacağı,
- Şikâyet mekanizmalarının nasıl çalıştığı, başvuruların nasıl yapılabileceği,
- Şiddete tanık olunması durumunda neler yapılabileceği,
- Şiddete maruz kalana nasıl destek olunabileceği,
- Mahremiyet, gizlilik prensipleri ve ekip dışındaki kurum çalışanlarının bu çalışmaya nasıl destek olabilecekleri.

Eğitimin belirli aralıklarla tekrar edilerek güncellenmesi, hem politikayı pekiştirir hem de varsayeni düzenlemelerin kurum içinde yaygınlaştırılabilmesini sağlar.

Farklı gruplar için eğitim farklı iletişim tarzları gerektirebilir ve farklı mecraların kullanımını içerebilir. Örneğin, dijital okuryazarlığı olan kişiler sosyal medyayı daha sık kullanırken, olmayanlar yerel topluluk haber radyosundan veya market ve kütüphane gibi alanlardaki panolardan yararlanabilir). Farklı grupların gerçek anlamda katılımını sağlamak için çeşitli iletişim araçlarının kullanılması önemlidir.

Aynı şekilde, proje bilgilerini erişilebilir kılmak, farklılıkları dikkate almayı gerektirir. Örneğin, bir iş yerinde kadınların okuryazarlık oranı erkeklerden daha düşük olabilir. Bu durumda bilgileri erişilebilir kılmak için infografikler kullanılabilir. Ek olarak engelli kadınların genellikle toplumda daha savunmasız ve marjinalleştirilmiş bir grup oluşturulduğu dikkate alınmalıdır. Kuruluşlar, proje bilgilerini iletmek için sade bir dil, işaret dili ve diğer çeşitli araçları kullanmalıdır.

Politikada yer verilen tanımlar her sektör için açıklayıcı olmalıdır; eğitimler okur yazarlık seviyesi düşük çalışanlar ile iç ve dış paydaşlar dikkate alınarak tasarlanmalı ve her açıdan uygulanabilir yöntemler ve örnekler içermelidir.

YÖNETİCİLERE YÖNELİK KURUM İÇİ EĞİTİM

Bir kurum politikasının işler ve etkin olabilmesi için orta ve üst yönetimin aktif desteğine ihtiyacı vardır. Yönetimin kurum politikasının oluşmasına önayak olması ve politikayı duyurması yetmez. Yönetimin hem politika hakkında bilgi sahibi olması ve politikayı kuruma benimsetmeyi görev bilmesi hem de politikanın sürdürülebilir olması için süreçlerde rol alması ve çalışanlarının güven içinde çalıştığından emin olması gerekir. Üst ve orta düzey karar vericilere genel olarak toplumsal cinsiyet ve şiddetle mücadeledeki güncel durumun aktarılması ve düzenli aralıklarla eğitim sağlanması onların bu alandaki gözlem yetkinliklerini arttıracaktır. Yöneticiler işveren sorumluluklarını, kuruma doğrudan veya dolaylı yollarla hizmet verenleri de kapsayacak şekilde yerine getirmelidir.

Yöneticilerin şiddet vakaları karşısındaki tutumlarının kişisel danışmanlık, tavsiye vermek veya olaya resmi olmayan şekillerde müdahil olmak olmadığı bilinmelidir. Vakalar politika ve yönergelere uygun olarak ilgili birime gizlilik ilkesi çerçevesinde yönlendirmeleridir.

Şiddeti önleme faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eğitimleri ve farkındalığı artırmak çok önemli bir yer teşkil etmektedir. Çeşitli uluslararası kuruluşlar, sivil toplum örgütleri ve üniversitelerin ilgili merkezleri bu eğitimleri sunmaktadır. ILO Akademi Uluslararası Çalışma Örgütü Türkiye Ofisi dijital eğitim platformunda "Şiddete Sıfır Tolerans" başlığı altında İş Yerinde Şiddete İlişkin Farkındalık Eğitimleri başlatmıştır. Birleşmiş Milletler Global Compact Türkiye Ofisi Target Gender Equality ve Diversity başlıkları altında UN Global Compact üyesi şirketler için iki program yürütmektedir. Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu belediyeler ve şirketler için çalışanların yakın ilişkide maruz kaldıkları şiddetle ilgili programlar yürütmekte ve eğitim vermektedir.

VI. VAKALAR KARŞISINDA MEKANİZMALARIN İŞLETİLMESİ

Şiddete maruz kalan bireylerin vakayı tereddüt yaşamadan şikâyet edebilmesi ve ilgili birime bildirebilmesi için başvurulacak adresin güvenilir olması gerekmektedir. Bu doğrultuda, kurumun oluşturacağı başvuru mekanizmasının farklı grupların (yaş, kimlik, etnik köken, eğitim, çocukluk olmak, engel durumu vb.) erişimine uygun, belediyede çalışanlara ve hizmet alan vatandaşlara yönelik, gizliliği ve kişisel bilgilerin korunmasını gözeterek şekilde ve yerel ve özgül koşullara uyumlu bir biçimde geliştirilmesi önerilir.

Çalışma ortamında yaşanabilecek cinsel taciz, cinsel saldırı, şiddet vb. fiiller karşısında uygulanacak mekanizmalar şunları dikkate almalıdır:

- Politika yürütme ekibinin, şiddete maruz kalan kişinin başvurusunu almak için (nasıl başvuru alınacağına yönelik uzmanlardan eğitim almış) bir alt ekip oluşturması ve bu ekibin en az salt çoğunluğunu kadınların oluşturması,
- Başvuran kişinin ilgili ekibe ulaşmasının sağlanması,
- Başvuruların gerektiği durumlarda yüz yüze, başkalarının olmadığı ve güven verici bir mekânda anonim olabilmek seçeneği ile yapılması,
- Bu ekibin maruz kalanı etkin bir şekilde dinlemesi, gizlilik ilkesine riayet ederek konuyu raporlaması,
- Eğer fail çalışan ise, kurumun ilgili disiplin süreçlerinin başlatılabileceğini ve bu süreçlerin nasıl işleyeceğini başvuruca anlatması,
- Eğer fail kurum dışından bir vatandaş ise, başvuranın hukuki süreçler hakkında kısaca bilgilendirilmesi, avukat, psikolog, psikiyatrist vd. desteğine nasıl ulaşabileceğinin anlatılması.

Başvuruyu değerlendiren ekipten beklenenler aşağıdaki gibidir:

- Başvuran kişiyi yargılamaması, sözünü keserek onun yerine konuşmaması, mağduriyet üretici veya şiddet olayı ile ilgisi olmayan sorular sormaması,
- Çoğu şiddet durumlarında beyanın tek delil olduğunun bilincinde olması,
- Toplumsal cinsiyet alanında bilgi sahibi olması,
- Yeterli ölçüde hukuk ve psikoloji bilgisi (yönlendirmeye yetecek düzeyde) olması,
- Sektöründe bu konudaki sorun alanlarına aşina olması,
- Kurum içi koordinasyona hâkim olması ve gerekli durumda hızla yönlendirmesi,
- Kurum dışı devlet veya sivil toplumun ilgili kurumlarına yönlendirebilmesi,
- Yasada suç olarak tanımlanmış bir fiil hakkında başvuru almışsa maruz kalanla fail arasında arabuluculuk yapmaması,
- Başvuran kişi adına karar vermemesi ancak kişiyi doğru ve etkin biçimde bilgilendirmesi ve yönlendirmesi.¹⁹

Şiddet veya benzeri fiillere maruz kalanların şikâyetinde bulunabilmesi veya bu konular hakkında danışmanlık alabilmesi için ekibin toplumsal cinsiyet duyarlılığına sahip olması ve güven veren, utandırmayan, suçlamayan bir izlenim uyandırması gerekir. Şiddet veya tacize maruz kalanlar bu izlenimi edinmedikleri takdirde sessiz kalmayı seçebilirler. Suskunluk, daha fazla şiddete maruz kalma ve (fail ile aynı iş yerinde ise) işini kaybetme gibi korkulardan veya nereye başvuracağını bilmemekten kaynaklanabilir.

¹⁹Daha detaylı bir anlatım için Boğaziçi Üniversitesi Cinsel Tacizi Önleme Ofisi'nin hazırladığı tutum rehberine bakılabilir: https://citok.boun.edu.tr/sites/citok.boun.edu.tr/files/tutum_tavsiye_rehberi_1.pdf

Bütün başvuru konuları resmi süreç gerektirmeyebilir (her kötü muamele yasada suç olarak tanımlanmadığı gibi, kurum içi davranış kurallarına aykırı da olmayabilir). Ancak bu durumlarda da ekibin başvuran kişiye danışmanlık yapması gerekir. Yasada suç olmayan etik ihlaller kurum politikası kapsamında ele alınmış olabilir ve faile müeyyide uygulamayı veya maruz kalana destek olmayı kapsayabilir. Bu ekip aynı zamanda kurum politikasının etkin ve eksik taraflarını tespit etmekle yükümlüdür.

Böyle bir ekibin kurulması durumunda, başka çalışanların başvuru almaya kalkmaması, tanık oldukları durumlarda başvuruları bu ekibe yönlendirmesi yeni mağduriyetler üretilmesini engelleyecektir. Şiddete maruz kalan kişinin defalarca kendini başka insanlara anlatması yıpratıcı olabileceği gibi, yanlış şekilde geçirilen süre de yeni şiddet olaylarını doğurabilir.

Kurum yönetiminin suç teşkil eden fiiller karşısında ertelemekten disiplin süreci başlatmaları, soruşturma yürütmeleri, süreci yönetecek ekibin fail ile çıkar çatışması oluşturmaması ve mümkünse konu hakkında bilgisi olan, değilse eğitim almış kişilerden oluşması, ivedilikle süreci tamamlaması uygun olur. İç değerlendirme ve disiplin süreçleri için adımlar ve süre net tanımlanmalı, tüm vakalara yaklaşımda tutarlılık gözetilmelidir. Failin ve maruz kalanın çalışan olduğu durumlarda disiplin veya mahkeme süreçleri tamamlanana kadar maruz kalanın iş yaşamının etkilenmemesi için faile uzaklaştırma kararı çıkarmak yönetimlerin tasarrufundadır. Şiddete maruz kalan kişinin mahkemeden alacağı "tedbir kararı" işveren için resmî belge niteliğindedir. Disiplin süreçlerinin ilgili kanun ve yönetmeliğe göre nasıl etkinleştirilebileceği konusunda uzman hukukçulara danışılması önerilir. Farklı istihdam biçimlerinin (memur, sözleşmeli vs.) farklı yasal düzenlemelere tabi olduğu gözetilerek oluşturulacak müeyyidelerin eşitsizlik yaratmasından kaçınılmalıdır. Başvuru mekanizması ve uygulanacak yaptırımların etik kurul, yönerge, tüzük, insan kaynakları politikaları gibi kuruluşun ilgili dokümanlarına yansıtılması ve yazılı hale getirilmesi yapılacak çalışmanın etkin olmasına katkıda bulunur. Şiddetin önlenmesinde, şiddet fiilinin

karşılıksız kalmaması önemli olduğu kadar, üretilcek mekanizmaları salt ceza mekanizmasına indirgememek ve önleyici faaliyetlerin bir parçası olarak görmek prensip olarak akılda tutulmalıdır.

Toplumsal cinsiyet temelli şiddet ve taciz vakalarını dijital araçlarla şikayet/bildirimde bulunmaya yönelik fırsatların ve risklerin kurum içinde değerlendirilmesi önerilir.

Fırsatlar:

Dijital kanalların kullanıldığı durumlarda bazı kullanıcılar şikayette bulunma konusunda daha rahat olabilir.

- Dijital kanallar potansiyel olarak daha fazla anonimlik sunar.
- Dijital kanallar, anlık ve erişilebilir araçlardır ve merkezi denetim yollarını açık tutarak vaka yönetim sisteminin kontrolünü kolaylaştırır.
- Bazı dijital araçlar izlemeyi kolaylaştırabilir ve toplumsal cinsiyet temelli şiddetin ve tacizin bildirimini kolaylaştırabilir.

Riskler:

- Kötü tasarlanmış dijital araçlar, vaka takibini veya soruşturmaları zorlaştırabilir (örneğin, yetersiz bilgi toplanmasına sebep olabilir).
- Veri gizliliğine ilişkin endişeler, insanları dijital kanalları kullanmaktan caydırabilir.
- Riskli vakalardan endişe duyulabilir. Talep ve kaynaklara sahip olup olmadıklarına yeterince yanıt verin.
- Bazı dijital araçların maliyeti yüksek olabilir ve dışarıdan devamlı Bilgi Teknolojileri desteği ve idari destek almayı gerektirebilir.
- Dil, okuryazarlık ve teknolojiye erişimle ilgili problemlerde, dijital araçlar daha az erişilebilir kanallar haline gelebilir.

VII. İŞ YERİ GÜVENLİĞİ

Özel sektörde toplumsal cinsiyet temelli şiddetin ve tacizin önlenmesi için politika yürütürken çalışanların çalışma yerlerinin, işin gerektirdiği bir sorumluluğu gerçekleştirmek için gidilen diğer mekanların ve çalışma yeri/o günü geçici sorumluluk mekanına ulaşımında geçirdiği seyahatin iş kapsamı dahilinde olduğunu unutulmamalıdır. Bu üç çalışma mekanının (esas yer, geçici yer, seyahat, evden çalışma durumunda ev) şiddet ve tacizden uzak olmasını sağlamak kuruluş için elzemdir.

İş yeri güvenliği sadece çalışanların kendi aralarında barışçıl bir iş ortamı kurmayı değil çalışanların hane içinde veya iş yaşamı dışında maruz kaldıkları şiddet türü varsa onun engellenmesini de kapsar. Bu doğrultuda, özel sektör kuruluşunun politika ve süreçlerini hane ve iş yaşamı dışında maruz kalabilecekleri şiddet ve tacizi kapsar şekilde konumlandırması yararlı olacaktır. İSG personelinin toplumsal cinsiyet temelli şiddet ve taciz konusunu bilmesi ve çalışmalarının etkilerini projekte edebilmesi önemlidir. İSG personelinin ilgili önlemleri, yönetimle işbirliği içerisinde alması gerekir.

Emekyoğun süreçleri gerektiren projeler (örn. madencilik, enerji iletimi, hidroelektrik) toplumsal cinsiyet temelli taciz ve şiddet riskinin artmasına neden olabilir. İş sağlığı ve güvenliği değerlendirmeleri, kadın ve erkeklerin cinsiyet temelli rollere dayalı olarak farklı risklere maruz kaldıklarını ve farklı biyolojik yapıları, çalışma ve yaşam koşulları ve cinsiyet rolleri nedeniyle aynı risklere farklı tepkiler verebileceklerini kabul etmelidir.

Raporların kullanıcı dostu bir tasarım ve içerikle hem çalışanlar ile paylaşılması hem de iletişim kanalları aracılığıyla dış paydaşlara ve kamuoyuna aktarılması politikanın istikrarı ve güvencesi açısından önem teşkil eder. Kurum politikasının şeffaflığı yorum ve önerilere açık olmayı da sağlar.

Şirketler bünyesinde finansal raporlar dışında raporlama çalışmalarının en yoğun görüldüğü yatırımcı ilişkileri, tedarik zinciri yönetimi ve sürdürülebilirlik alanlarıdır. Bu raporlarda şiddetin ve tacizin önlenmesi politikasının duyurulmasına, yıllık uygulama sonuçlarına ve değerlendirmelere yer verilmesi önerilir.

Raporlama sürecinde aşağıdaki adımların izlenmesi tavsiye edilir:

- Somut izleme için temel performans göstergeleri (TPG'ler) belirlenmelidir. Başlangıçta tavsiye edildiği gibi yapılacak olan risk analizi, bazı temel bilgiler sağlayacaktır ve buna göre TPG'ler geliştirilebilir. Örn: Tüm yöneticilere ikinci çeyrekte eğitim vermek üzere birinci çeyrekte eğitim planlamalarını yapmak, dördüncü çeyreğe kadar tüm personelin eğitimini tamamlamak için bir eğitim planı geliştirmek
- Göstergeler (veri kaynaklarına yani şikayet kayıtları, eğitim kayıtları, posterlerin kopyaları vb atıfta bulunarak) tanımlanmalıdır.
- Kabuşı edilen bir format, hedef kitle, sorumluluklar ve kaynaklar tablosu vb. içeren bir raporlama çerçevesi kullanılabilir.

VIII. RAPORLAMA PROSEDÜRLERİ, YÖNERGELER VE UYGULAMA

Kurumun şiddet önleme politikasını açıklaması, politikayı yürütecek ekibin çalışma yönergelerini belirlemesi ve hedeflenen faaliyetlerin (önleme çalışmalarının düzenlenmesi ve olası vakalar karşısında işletilecek mekanizmaların oluşturulması) hayata geçirilmesi adımlarını raporlama faaliyetleri ile tamamlaması gerekir. Raporlama, üretilen politikanın uygulanmasının ne kadar etkin olduğunu, sorun alanlarını, eksiklikleri ve başarılı uygulamaları tespit etmeye yarar. Ek olarak, başka kurumlara deneyim aktarımı sağlar. Ekip dışından bağımsız kişilerin de dahil olmasıyla oluşturulabilecek izleme komisyonunun düzenli (örneğin 6 aylık) olarak bir ilerleme raporu yazması önerilir. Şirketlerin faaliyet raporlarında bu alandaki çalışmaların yer alması bilinirliği artıracaktır.

Şiddetin ve tacizin izlenmesi; kadınlara yönelik şiddet ve tacizin nedenlerini tespit etmek, eğitim, bilinçlendirme ve önleme gibi yatırım yapılabilecek alanları belirlemek açısından önem taşır. Çalışma yaşamında toplumsal cinsiyete özgü eğilimleri izlemek ve kadınlara yönelik şiddeti ve tacizi pekiştiren sorunları tespit etmek için toplanan verilerin cinsiyete göre ayrıştırılması sağlanmalıdır.

Şiddet başvurularında ilgili ekibin, maruz kalanın kişisel bilgilerini koruyarak yazacağı raporlar şikâyetin konusu, bağlamı, sonrasında ne gibi bir mekanizma işletildiği, sorun alanları gibi verileri içermelidir. Bu yolla, toplanan veriler politikaları ve yönergeleri gözden geçirmek ve etkinleştirmek için faydalı olur. Örneğin; şikâyetler bir servis hattında belli saatlerde ortaklaşıyor, çalışma alanının belli yerlerinde güvenlik sorunları rapor ediliyor veya aynı çalışan hakkında şikâyetler tekrarlanıyorsa bu sorun alanlarına odaklanmış somut çözümler üretilebilir. Bu çözümler, kuruluşun diğer birimleri ile koordineli biçimde de çözülebileceği gibi, diğer birim veya departmanlar için de önleyici tedbirlerin alınmasını sağlayabilir.

IX. DIŞ PAYDAŞLARLA ETKİLEŞİM VE İŞ BİRLİĞİ

Özel sektör kuruluşlarının kurum politikasını kurum çalışanlarına olduğu kadar kurum dışına da duyurması politikanın uygulanmasını geliştirecek ve pekiştirecektir. Kurum dışı gruplar arasında öncelikli olarak tedarik zinciri ve müşteri grupları dikkate alınmalıdır. Kurumun politikayı dış paydaşlarla (özellikle tedarik zinciri) paylaşması ve onlardan şirketin davranış kurallarına uymasını talep etmesi hem başka şirketlere hem de tedarik zinciri şirketlerine örnek oluşturacaktır.

Müşteriler ve diğer iletişim kurulabilecek paydaşlar için iletişim kanallarının etkin kullanılması (ilan panoları, posterler, afişler, politikayı anlatan çevrimiçi ve basılı broşürler, araç içi ekranlarda videolar) düşünülebilir. Müşteriler ile zaman zaman gerçekleştirilecek olan anket çalışmaları, bu konu ile ilgili görüşleri ve (varsa) değişim alanlarını yansıtabilir ve aynı zamanda politikaya girdi olarak da kullanılabilir.

Şirketlerin katıldıkları özel sektör buluşmalarında, çeşitli küresel ve ulusal etkinliklerde de bu politika ve çalışmalarını paylaşmaları, konunun diğer geleneksel iş konuları ile iç içe geçmesine yardımcı olur. Kurumun üye olduğu toplumsal cinsiyet eşitliği odaklı platformlar ve bu platformlarda oynadığı rol, kurum sözcülerinin toplumsal cinsiyet eşitliğine ve kadının ekonomik alanda güçlenmesine yönelik demeçleri de sektöre önemli mesajlar iletecektir. Kurumsal sosyal medya hesaplarından belirli aralıklarla politikanın, faaliyetlerin ve başvuru adresinin paylaşılması önemlidir. Yerel, ulusal, uluslararası basılı ve dijital basın ile temasa geçilebilir, tanıtıcı ve bilgilendirici materyaller oluşturulabilir. Bu bilgilendirme ve duyurular, o kuruluşun çalışmalarının bilinirliğini artırmakla kalmaz, genel olarak şiddetin önlenmesi ile ilgili mücadeleye de destek olur.

X. SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK VE ÖZ DEĞERLENDİRME

Bir kurum politikasının etkin olmasının en önemli unsurlarından biri sürdürülebilir olmasıdır. Başka bir deyişle, kurumsal bir politika, yürütücü ekip değişse bile bir sonraki ekibe devredilebilir olmalıdır. Politikanın prensip ve deneyimleri daha sonraki yürütücülere aktarılmalıdır. Bunun için, yönetim desteği başta olmak üzere, ekip yapısının kurumsal bir bakışla tasarlanmış olması gerekmektedir. Politikayı geliştirecek ve uygulayacak ekip zaman içerisinde deneyim ve bilgisini artıracaktır. Ekibin kurumsal statüsünün korunması da çalışmaların sürmesi için gereklidir. Alandaki gelişmeleri takip eden ve düzenli olarak bilgilerini güncelleyen, yetkin ve inisiyatif sahibi bir ekip, kendilerine ayrılmış bir bütçe ile toplumsal cinsiyet eşitliği temelli şiddeti önlemede hem kuruluşun kendi içerisinde hem tedarikçiler (taşeron ve fasonlar dahil) hem de müşteriler nezdinde uzun soluklu ve sistematik çalışmalar yürütmenin temel önceliklerdir.

Bu rehberde, şirketlerin hem işveren hem hizmet sağlayıcı olarak toplumsal cinsiyet temelli şiddeti önlemedeki kurumsal rolüne dikkat çekilerek kurum politikası oluşturmak üzere öneriler sunulmuştur. Kurumsal politikayı yürütecek ekibin belirlenmesi ve ekibin gerekli eğitimleri aldıktan sonra öncelikle bir politika belgesi oluşturması, buna yönelik bir faaliyet planı ve çalışma yönergesi belirlemesi, tasarladığı mekanizmaları hayata geçirmesi ve sonuç olarak da politikasını izleme ve değerlendirmesi önerilmiştir. Politikanın nasıl uygulandığının raporlanması, çıkarılan faaliyet planının ve oluşturulan mekanizmaların değerlendirilmesini içermektedir.

Kuruluşlar, raporlarına eklemek üzere, kurum politikalarını değerlendiren bir "kontrol listesi" oluşturabilirler. Bu listede şu sorulara yer verilebilir:

- Kuruluş politikası yazılı hale getirildi mi?
- Üst yönetim resmi ve açık olarak politikaya destek verdi mi?

- Politikanın uygulanmasında kullanılacak ilkeler üzerinde mutabakat sağlandı mı ve bu ilkeler politikaya eklendi mi?
- Faaliyet takvimi çıkarıldı mı?
- Faaliyet takvimine uyuldu mu? (Eğitimler, toplantılar, vb. tek tek listelenebilir)
- Şiddeti önlemek üzere planlanan mekanizmalar hayata geçirildi mi? (Detaylandırılabilir)
- Şiddet ve taciz vakaları karşısında gerekli iç mekanizma işletildi mi/bilgilendirme ve yönlendirme yapıldı mı?
- Başvuruda/şikâyetle bulunan kurum çalışanlarının farklı istihdam pozisyonlarında bulunmaları (memur, sözleşmeli vs.) gözetilerek eşit muameleye tabi olmaları sağlandı mı?
- Kurum çalışanının fail olması durumunda, fail ve maruz kalanın farklı istihdam pozisyonlarında bulunma ihtimalleri gözetilerek eşit muamele görmeleri sağlandı mı?
- Kurum politikası konusunda iştiraklerle iş birliği yapıldı mı?
- Kurum politikası ve faaliyetler kamuoyuyla ve dış paydaşlarla paylaşıldı mı?
- Kurum politikası hakkında izleme/raporlama yapıldı mı?

KAYNAKLAR

2018 ILO Çalışma Yaşamında Kadınlara Yönelik Şiddet ve Tacizle Mücadele

ILO Violence Against Women At Work In Transport https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---iloankara/documents/publication/wcms_731371.pdf

ILO Women In The Transport Sector https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms_234882.pdf

Violence Against Women At Work In Transport https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2018/09/ETF-summary-report-VAW-atwork-in-transport_EN.pdf

2021 ILO Sosyal Uygunluk Plastik ve Mamulleri Sektöründe Şiddet, Taciz ve Ayrımcılığın Önlenmesi

2016-2020 United Nations Development Cooperation Strategy Turkey

Kadının Güçlenmesi Prensipleri (Weps) Uygulama Rehberi

IFC Addressing Gender-Based Violence and Harassment: Emerging Good Practice for the Private Sector https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_gpn_addressinggbvh

Women's Safety in the Workplace Helping Business Prevent Sexual Harassment Toolkit Guide https://www.bsr.org/reports/BSR_Womens_Safety_in_the_Workplace.pdf

How to Support Your Company to Write and Implement a Workplace Policy for Prevention of Sexual Harassment (ifc.org)

Code of Conduct: How to Support Your Company to Write and Implement an Employee Code of Conduct for Prevention of Sexual Exploitation and Abuse (ifc.org)

EKLER

Ek 1: Örnek Kurum Politikası

[ILO tarafından hazırlanan Örnek Cinsel Taciz Politikası hem kamu hem özel sektör işverenleri için hazırlanmıştır. Örnek politika uluslararası en iyi uygulamalara dayanan bütünsel bir politika olması gözetilmiştir. Örneğin içerdği maddelerin bütünüyle alınması önerilir.

[Şirketin Adı], tüm çalışanları için her türlü ayrımcılık ve cinsel taciz dahil işyerinde tacizden uzak güvenli bir ortam sağlamayı taahhüt eder. [Şirketin Adı] işyerinde her türlü cinsel tacize karşı sıfır tolerans politikası uygulayacak, tüm olayları ciddiye alacak ve tüm cinsel tacizleri derhal soruşturacaktır. Bir başkasına cinsel tacizde bulunduğu tespit edilen herhangi bir kişi, işten çıkarılmaya kadar varan disiplin cezalarıyla karşı karşıya kalacaktır.

Tüm cinsel taciz şikayetleri ciddiye alınacak ve saygı ve güven çerçevesinde ele alınacaktır. Hiçbir çalışan böyle bir şikayette bulunduğu için mağdur edilmeyecektir. Örnek Politikaya çevrimiçi olarak erişilebilir.²⁰

²⁰https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilosuva/documents/policy/wcms_407364.pdf

Ek 2: Şirket CTŞT politikası şablonu*

Bölüm	Eklenecek içerik
Amaç	Şirketin kullandığı CTŞT tanımı ile cinsel taciz gibi diğer özgün ve ilgili terimlerin tanımının paylaşılması Politikaya tabi olan grupların sıralanması (sözleşme durumundan bağımsız olarak, çalışanlar, geçici sözleşmeliler, stajyerler, gönüllüler ve adaylar dahil tüm işçiler için geçerli olduğunun açıkça belirtilmesi dahil) Politikayla bağlantılı diğer ilgili politikaların ve prosedürlerin dile getirilmesi (örneğin; satın alma, ihbar, sağlık ve güvenlik ya da eşit fırsatlar)
Taahhüt	Şirketin CTŞT'ye göz yummayacağını ve şirket için CTŞT'nin kabul edilemez olduğunu belirtmesi; şirketin CTŞT önleme ve müdahale taahhüdünün beyan edilmesi. Bunun şirketin misyonu, değerleri ve ilkeleriyle nasıl ilişkili olduğunun açıklanması. Şirketin CTŞT'yi önlemek, raporlamayı teşvik etmek ve mağdurları, tanıkları ve ihbarda bulunanları desteklemek için şirket kültürü açısından neleri hedeflediğinin açıklanması.
Mevzuat	Şirketin izleyeceği ulusal ve uluslararası mevzuat ve standartların sıralanması İlgili mevzuat kapsamında kurumsal ve bireysel sorumlulukların belirtilmesi
Davranış	Şunların listelenmesi: • CTŞT önleme ve müdahalede işçilerden beklenen davranışlar (örneğin; CTŞT'nin raporlanması, herkese saygı ile muamele edilmesi, CTŞT eğitimlerine katılma, CTŞT şirket politikalarını okuma, gizliliği gözetme riayet vb.) - Ulusal kanunlarca yasaklanmış CTŞT davranışları - Suç olarak kabul edilmese dahi şirketin yasakladığı CTŞT davranışları (fiziksel, sözlü, sözsüz ve cinsel davranışlar, yalan CTŞT suçlamaları) Bu davranışların söz konusu olabileceği ortamların ana hatlarının çizilmesi; örneğin, işyeri, işe gidiş geliş, işverenin sağladığı konaklama mekanları, iletişimler, işle ilgili sosyal etkinlikler, seyahat ve eğitimler. CTŞT kapsamına giren ve işçiler, tedarik zinciri, yerel toplum bireyleri ve hizmet alanlar açısından dikkate alınması gereken davranışlara dair örneklerin verilmesi ve kabul edilmeyen davranışların bu örneklerle sınırlı olmadığının belirtilmesi. Şirketin fuhuşla ilgili duruşunun belirtilmesi. 18 yaşının altındaki çocuklarla cinsel ilişkiye hoşgörü gösterilmeyeceğinin belirtilmesi.

*Addressing Gender-Based Violence and Harassment ,Emerging Good Practice for the Private Sector, 2020, prepared by Social Development Direct,

Bölüm	Eklenecek içerik
Yaptırımlar	CTŞT davranışlarında bulunan ve politikayı ihlal edenler için uygulanacak yaptırımların tanımlanması. Şirket disiplin prosedürleri ve yol gösterici dokümanlar arasındaki bağlantıların açıkça gösterilmesi.
Eğitim	Tüm işçilere yönelik ve işe yeni alınanlara verilecek CTŞT eğitimlerinin ana hatlarının çizilmesi. Tüm işçilerin eğitimlere katılımının zorunlu olduğunun belirtilmesi. CTŞT önleme ve müdahale konusunda özel görevleri olanlara yönelik kapsamlı eğitimlerin ana hatlarının belirtilmesi.
Raporlama	Şirketin, CTŞT raporlamasını teşvik etme, buna imkân tanıma ve destekleme taahhüdünün belirtilmesi. Özgül personelin sorumlulukları dahil şirket şikâyet mekanizmalarının ve raporlama kanallarının açıklanması. Soruşturma prosedürleri dahil şirketin yanıtlama/ müdahale prosedürlerinin açıklanması; ihtiyaç duyulması halinde özgül personelin sorumlulukları dahil diğer ilgili şirket politikalarına atıfta bulunulması. Şirketin gizliliği koruma taahhüdünün belirtilmesi; bunun uygulamada ne anlama geldiğine dair örneklerin paylaşılması. Gizlilik kurallarına uymayanlar için uygulanacak şirket disiplin prosedürleriyle bağlantının kurulması. Verilerin nasıl toplanacağı ve yönetileceğinin açıklanması. Şirketin yalan CTŞT suçlamalarını ele alma konusundaki tavrının açıklanması, disiplin prosedürlerine atıfta bulunulması.
Destek	CTŞT'ye maruz kalanlara sunulan destek hizmetlerinin sıralanması; hizmet sağlayıcılar, sendikalar, sağlık hizmetleri, kadın hakları kuruluşları, STK'lar ve devlet kurumları ile bağlantı kurma yollarının paylaşılması. CTŞT'ye maruz kalan ya da CTŞT raporlayanlara sunulan ve/veya soruşturmaya katılanlar için potansiyel güvenlik tedbirlerinin açıklanması; misillemeye karşı koruma tedbirlerinin paylaşılması.
İmza	İşçilerin politikayı imzalamaları ve içeriğini anladıklarını beyan etmeleri için boş alan bırakılması. İşçilerin gerekirse politika hakkında daha detaylı bilgi almak için başvurabilecekleri sürecin açıklanması.

Ek 3: Örnek Risk Analizi*

A. Dissensus tarafından yapılan bir araştırma gösteri sanatlarında cinsel taciz, cinsel içerikli mobbing ve cinsel saldırı araştırması bu alandaki risklerin tespit edilmesini sağlamıştır. 12 Mayıs ile 27 Mayıs 2021 tarihleri arasında internet üzerinden gösteri sanatları alanında çalışanlar arasında cinsel taciz, cinsel içerikli mobbing ve cinsel saldırı gibi fiillerin ne kadar yaygın olduğunu, nasıl işlediğini ve bu tür davranışların engellenmesi için nelerin yapıldığını ya da yapılabileceğini araştıran anket çalışması gösteri sanatlarında istismardan ve tacizden arındırılmış, güvenli bir çalışma ortamı kurulması çabalarına yol gösterici olmuştur. Araştırma sonuçlarına dayanan rapora çevrimiçi olarak erişilebilir.²⁰

Toplumsal cinsiyet temelli şiddet ve taciz risklerinin derinlemesine değerlendirilmesine yönelik yaklaşım.²²

B. Aşağıdaki bilgiler, gerekli görülmesi halinde toplumsal cinsiyet temelli şiddet ve taciz risklerinin derinlemesine bir değerlendirmesini yaptırırken şirketlere ve yatırımcılara yol gösterici niteliktedir. Görev tanımlarının belirli bağlama, yatırıma, projeye veya operasyona göre uyarlanması gerekmesine rağmen, bu kılavuz, böyle bir değerlendirmeye nasıl yaklaşılabileceği konusunda düşünmeye sevk etmek için kullanılabilir. Toplumsal cinsiyet temelli şiddet ve taciz risklerinin ve şirket kapasitesinin temel değerlendirmeleri ve ayrıca toplumsal cinsiyet temelli şiddet ve taciz risklerinin müteakip derinlemesine değerlendirmesinin kapsamını belirlemek için bir başlangıç noktası olarak kullanılabilir.

²⁰ <https://dissensusresearch.com/gosteri-sanatlarinda-cinsel-taciz-cinsel-icerikli-mobbing-ve-cinsel-saldiriarastirmasi/>

²¹ Addressing Gender-Based Violence and Harassment Emerging Good Practice for the Private Sector

Aşağıdaki bilgilerin, gerekli görülmesi halinde CTŞT risklerinin derinlemesine değerlendirmesine başlatırken şirketlere ve yatırımcılara kılavuzluk etmesi amaçlanmaktadır. Çalışma talimatının özgün bağlama uygun hale getirilmesi gerekecektir; ancak bu kılavuz niteliğindeki bilgiler söz konusu değerlendirmeye nasıl yaklaşılabileceği konusunda düşünülmesini sağlamak üzere kullanılabilir. CTŞT ile şirket kapasitesi ve kaynaklarının temel değerlendirmelerinden, derinlemesine CTŞT risk değerlendirmesinin kapsamını belirlemek için başlangıç noktası olarak yararlanılabilir.

A4.1/Amaç ve zamanlama

Derinlemesine CTŞT risk değerlendirmeleri bağlama özel risk faktörlerinin daha iyi anlaşılması ve destek hizmetlerine ilişkin yerel bilgi ve birikimden yararlanılması için fırsat sunar. Derinlemesine CTŞT risk değerlendirmeleri, CTŞT önleme ve müdahale süreçlerinde yatırımcıların ve şirketlerin şirket kapasitesi, sistemleri ve kaynakları hakkında daha fazla bilgi edinmesini sağlayabilir.

Bu değerlendirmelerin spesifik yatırımlar, projeler ya da operasyonlara uygun hale getirilmesi gerekecektir. Değerlendirmelerin güvenli, uygun ve eksiksiz biçimde yürütülmesi için yeterli zamanın tahsis edilmesi de gerekecektir. Zamanlama şunlara bağlı olarak değişiklik gösterecektir:

- İş sahalarının sayısı ve yeri de dahil olmak üzere yatırımın, projenin veya operasyonun boyutu, ölçeği ve karmaşıklığı
- İşgücünün boyutu ve profili; toplumun fertleriyle ve hizmet kullanıcılarıyla ilişkilerin bulunup bulunmadığı

A4.2/Beceriler

Derinlemesine CTŞT risk değerlendirmesi yürüten uzmanların şunlara sahip olması beklenmektedir:

- CTŞT'nin kök nedenleri ve ifade bulacağı türlere dair bilgi
- CTŞT'nin önlenmesi için değerlendirme, tasarlama ve/veya uygulama yaklaşımlarında deneyim
- İşçiler, toplumun fertleri ve/veya hizmet kullanıcıları için şikâyet mekanizmalarının değerlendirilmesinde, tasarlanmasında ve/veya uygulanmasında deneyim.

Yerel kaynaklar arasında CTŞT uzmanı yoksa derinlemesine CTŞT risk değerlendirmesi yürütmek üzere bölgesel veya uluslararası bir CTŞT uzmanının belirlenmesi gerekebilir. CTŞT uzmanlarının ideal senaryoda ülke bağlamına hâkim olması beklense de yerel toplumda, siyasi ve hukuki bağlamı bilen kişilerle çalışılıyorsa bu zaruri bir gereklilik değildir.

Bir dizi CTŞT riskiyle karşı karşıya kalan büyük ölçekli yatırımlar, projeler veya operasyonlar için yerel organizasyondan birinin yanında çalışmak üzere uluslararası ya da bölgesel CTŞT uzmanının işe alınması faydalı olabilir. Bu, CTŞT risklerinin derinlemesine değerlendirilmesinde ortak bir yaklaşımın benimsenmesini kolaylaştırırken, yerel organizasyon için becerilerin arttırılması ve devamlı mentorluğu da içerecek şekilde, uluslararası ya da bölgesel uzman içinde ciddi ölçüde yerel yardımı içerecek şekilde karşılıklı öğrenmenin bir adımı olabilir.

A4.3/Yaklaşım ve metodoloji

CTŞT uzmanının görevlendirildikten sonra şunları yapması gerekecektir:

- Derinlemesine değerlendirme için özgün bir metodoloji geliştirmek.
- Derinlemesine değerlendirme sırasında bir CTŞT vakasının tespit edilmesi halinde izlenecek net prosedürleri ortaya koymak. Bu özel bir önem teşkil eder; nitekim şirket, uygun şikâyet raporlama mekanizmalarına ve müdahale prosedürlerine henüz sahip olmayabilir.

Derinlemesine değerlendirme metodolojisinin, mevcut bilgilerin ikinci kez gözden geçirilmesini ve sahada veri toplanmasını içermesi idealdir.

A4.4/Çıktılar

Derinlemesine CTŞT risk değerlendirmesinin çıktıları şunları içerebilir:

- Yatırım, proje veya operasyon için CTŞT risklerinin açıklaması
- CTŞT önleme ve müdahale süreçleri için şirket kapasitesinin ve kaynaklarının açıklaması ve kapasite eksikliklerinin ve güçsüz yanlarının tarifi
- CTŞT önleme tedbirlerinden oluşan ayrıntılı bir set
- Raporlara güvenle ve uygun biçimde yanıt verilmesini teşvik edecek ve sağlayacak ayrıntılı bir eylem seti
- Risklerin ve önleme ve müdahale tedbirlerinin etkinliğinin takip edilebileceği Kilit Performans Göstergesi

Ek 4: Anahtar Performans Göstergesi Örnekleri*

Aşağıdaki tablo, şirketlerin ve yatırımcıların toplumsal cinsiyet temelli şiddet ve taciz risklerini izlemek için kullanabilecekleri KPI türlerinin yanı sıra toplumsal cinsiyet temelli şiddet ve tacizi önleme ve yanıt verme çabalarının etkinliğini sunmaktadır. Şirketler ve yatırımcılar, göstergelerin tamamını dikkate almak yerine, en yararlı ve alakalı bulduklarını seçmek ve bunları hem yerel bağlama hem de şirket operasyonlarına uygun olmalarını sağlayacak şekilde uyarlamak isteyebilirler.

Kilit Performans Göstergeleri örnekleri

Aşağıdaki tabloda şirketlerin ve yatırımcıların CTŞT risklerini takip etmek ve CTŞT önleme ve müdahale çalışmalarının etkililiğini tespit etmek için başvurabilecekleri temel performans göstergeleri örnekleri sunulmaktadır. Şirketler ve yatırımcılar tüm göstergeleri uygulamaya koymaktansa en faydalı ve anlamlı buldukları göstergeleri seçmeyi tercih edebilirler ve hem yerel bağlama hem de şirket faaliyetlerine uymalarını sağlayacak şekilde bunları uyarlayabilirler.

Performans Göstergeleri	Ölçü	Veri kaynağı
Raporlama		
Şirketin şikâyet mekanizmaları üzerinden alınan CTŞT raporu sayısı	Sayı	Raporlama kayıtları
Geçen yıl soruşturmaya alınan CTŞT raporlarının yüzdesi	%	Raporlama kayıtları
Liderlik		
Şirketin CTŞT ile mücadele taahhüdüyle çalıştığını düşünen işçilerin yüzdesi	%	Çalışan anketi
Üst yönetimin CTŞT ile mücadele taahhüdü sergilediğini düşünen çalışanların yüzdesi	%	Çalışan anketi
Şirketin CTŞT ile mücadele taahhüdünde olduğunu düşünen toplum fertlerinin/hizmet kullanıcılarının yüzdesi	%	Yerel toplum/hizmet kullanıcısı anketi
CTŞT değerlendirme, önleme, müdahale ve izleme çalışmalarına ayrılan bütçe	Sayı	Şirket hesapları
Yerel CTŞT destek hizmetlerine ayrılan bütçe	Sayı	Şirket hesapları
Erişilebilirlik		
İlgili dillere çevrilmiş olan ve erişilebilir formatlardaki politikalar, prosedürler, eğitim ve farkındalık yükseltme materyalleri	Nitel	Şirket politikaları, prosedürleri, eğitim ve farkındalık arttırma materyalleri
Politikalar ve prosedürler		
Şirketin CTŞT politikaları ve prosedürlerine nereden ulaşılacağını bilen işçilerin yüzdesi	%	Çalışan anketi
Şirket davranış kurallarına imzasını atmış olan işçilerin yüzdesi	%	İK kayıtları
Şirketin CTŞT politikalarını ve prosedürlerini anladığını ifade eden işçilerin yüzdesi	%	Çalışan anketi
Şirket davranış kurallarında yer alan hususları ne kadar anladıkları ve bunlara ne denli katıldıkları konusunda işçilerin geribildirimi	Nitel	Çalışan anketi
Şirket çalışanlarından davranış kurallarına uyum beklendiğini bilen toplum fertlerinin/hizmet kullanıcılarının yüzdesi	%	Yerel toplum/hizmet kullanıcısı anketi
Şirket davranış kurallarında yer alan hususları ne kadar anladıkları ve bunlara ne denli katıldıkları konusunda toplum fertlerinin/hizmet kullanıcılarının geribildirimi	Nitel	Yerel toplum/hizmet kullanıcısı anketi

*Addressing Gender-Based Violence and Harassment ,Emerging Good Practice for the Private Sector, 2020, prepared by Social Development Direct,

Performans Göstergeleri	Ölçü	Veri kaynağı
Eğitim ve farkındalık		
CTŞT eğitimine katılmış olan işçilerin yüzdesi	%	Eğitim kayıtları
Özgül rolü olan (örneğin; raporlara yanıt verme sorumluluğu olan) çalışanlar için kapsamlı CTŞT eğitimi almış olanların sayısı	Sayı	Eğitim kayıtları
Şirket CTŞT eğitiminde sunulan bilgileri anladığını söyleyen işçilerin yüzdesi	%	Eğitim geribildirim formları
Şirket CTŞT eğitimini faydalı bulduğunu söyleyen işçilerin yüzdesi	%	Eğitim geribildirim formları
Eğitim sonucunda CTŞT bilgisinin artıp artmadığına dair çalışan geribildirimleri	Nitel	Eğitim geribildirim formları
Şirket CTŞT eğitimlerinin erişilebilirliği, anlamlılığı ve faydasına dair çalışan geribildirimleri	Nitel	Çalışan anketi
Şirketin CTŞT ile ilgili farkındalık arttırma faaliyetleri sayesinde ulaşılan yerel toplum fertlerinin/ hizmet kullanıcılarının sayısı	Sayı	İletişim kayıtları
Şirketin CTŞT ile ilgili farkındalık arttırma faaliyetlerinin erişilebilirliği, anlamlılığı ve faydası konusunda yerel toplum fertlerinin /hizmet kullanıcılarının görüşleri	Nitel	Toplum/hizmet kullanıcısı anketi
Safety		
İşyerinde emniyette olduğunu hisseden işçilerin yüzdesi	%	Çalışan anketi
İşe gidip gelirken emniyette olduğunu hisseden işçilerin yüzdesi	%	Çalışan anketi
İşyerinde CTŞT risklerinin azaldığını düşünen işçilerin yüzdesi	%	Çalışan anketi
Şirketle iletişim kurarken emniyette olduğunu hisseden yerel toplum fertlerinin/hizmet kullanıcılarının yüzdesi	%	Toplum/hizmet kullanıcısı anketi
Yatırım faaliyetleri/şirket operasyonları başladığından bu yana emniyette olduklarını hisseden yerel toplum fertlerinin yüzdesi	%	Toplum anketi

