

İŞ YERİNDE EŞİTLİĞE İLİŞKİN DAVRANIŞ İLKELERİ BELGESİ



Bu belge TÜRKNKFED & Türkiye İş Bankası iş birliğinde gerçekleştirilen Girişimde Kadın Gücü projesi desteğiyle Kadın Öz Savunma Akademisi tarafından TÜRKNKFED için hazırlanmıştır.

TÜRKNKFED İŞ YERİNDE EŞİTLİĞE İLİŞKİN DAVRANIŞ İLKELERİ BELGESİ 2022



Belge hazırlanma sürecinde Kadın Öz Savunma Ekibi'nden Cemre Öztoprak, Leyla Çelik ve Tuba Nur Uçar görev almıştır. Belgenin geliştirilmesi ve TÜRKNKFED yapısına uygun hale getirilmesi süreçlerinde Betül Çelikkaleli, Seçil Sena Piskorskyi, Seval Kalkan ve Zelal Fahrioğlu görev almıştır. İsimler alfabetik olarak sıralanmıştır.

İÇİNDEKİLER

1.	Yönetici Özeti	5
2.	Giriş	6
3.	Amaç ve Kapsam	6-7
4.	Tanımlar	7-11
	<ul style="list-style-type: none">• Şiddet, taciz, mobbing, şiddetin türleri, şiddetin aktörleri (fail, uğrayan, sessiz kalanlar ve diğerleri) kavramları• Çatışma, çatışma çözümü ve ilgili kavramlar• Çalışan, iş yeri vs gibi kavramlar	
5.	Hak ve Sorumluluklar	12-13
	<ul style="list-style-type: none">• TÜRKONFED Hak ve Sorumlulukları• Çalışan Hak ve Sorumlulukları• Yönetici Hak ve Sorumlulukları	
6.	Uygulamaya Dönük Öneriler ve Çatışmaların Çözümü¹	14-15
	<ul style="list-style-type: none">• Hak Temelli Yaklaşım• Bireyin Güçlü Yanlarını Temel Alan Yaklaşım• Hayatta Kalan Odaklı Yaklaşım• Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Duyarlı Dil Kullanımı	
7.	Ek: İncelenmesi Adına Önerilen Teoriler	16

¹ Önüne geçmek ve olmaması için uyulması gerekenlerin ele alınması (CoC)

1.YÖNETİCİ ÖZETİ

TÜRKONFED olarak iş dünyasının ve toplumun sorunlarına çok sesli, tarafsız ve yapıcı bir bakış açısıyla sahip çıkıyoruz.İş yerinde eşitliğe ilişkin davranış ilkelerini sadece temel bir insan hakkı olarak değil; barışçıl, refah seviyesi yüksek ve sürdürülebilir bir dünyanın gereği olarak görüyoruz.

Sahip olduğumuz bu bilinç ve farkındalık doğrultusunda; TÜRKONFED;

- Evrensel insan hak ve özgürlüklerini gözetiyor ve bu hakları koruyan uluslararası sözleşmeleri kabul ediyoruz.
- Toplumsal cinsiyet eşitliğini savunuyoruz.
- Her türlü ayrımcılık ve şiddete karşı çıkıyoruz.
- Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'nı önemsiyoruz.
- Şiddetsiz ve toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir iletişimi benimsiyoruz.

Herkes için huzurlu, adil ve sağlıklı bir çalışma yaşamı oluşturma prensibimiz çerçevesinde hazırlamış olduğumuz TÜRKONFED İş yerinde Eşitliğe İlişkin Davranış İlkeleri Belgesi² ile ayrımcılık ve şiddet konusunda;

- Çalışanları bilinçlendirmeyi,
- Kurum, çalışan ve yöneticilerin hak ve sorumluluklarını belirlemeyi ve
- Her türden ayrımcılığın ve şiddetin önüne geçmeyi,

amaçlıyoruz.

Ayrımcılık; Uluslararası Af Örgütü'nde politika, yasa veya muamele bakımından haksız bir ayırım nedeniyle, kişinin insan haklarından ve diğer yasal haklarından, başkalarıyla eşit biçimde faydalanamaması durumu olarak tanımlanmıştır. TÜRKONFED İş yerinde Eşitliğe İlişkin Davranış İlkeleri Belgesi'nin iş dünyasında bir farkındalık oluşturacağına inanıyor; tüm kurumları bu duyarlılığı paylaşmaya davet ederek her türlü **AYRIMCILIK ve ŞİDDETE HAYIR** diyoruz.

² Bu belge, Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının başta 10. maddesi olmak üzere ilgili maddelerine, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesine, ulusal mevzuata ve TÜRKONFED kurum içi temel ilke ve politikalarına dayanmaktadır.

2.GİRİŞ

Toplumsal cinsiyet eşitliği, TÜRKONFED'in kurumsal yaklaşımında ve gerçekleştirdiği faaliyetlere esas teşkil eden unsurlar arasında öncelikli bir konumda yer almaktadır. Bu öncelik doğrultusunda hazırlanan "TÜRKONFED İş yerinde Eşitliğe İlişkin Davranış İlkeleri Belgesi" ile TÜRKONFED, Birleşmiş Milletler tarafından geliştirilen Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'ndan³ özellikle 5 (Toplumsal Cinsiyet Eşitliği), 10 (Eşitsizliklerin Azaltılması) ve 16. (Barış, Adalet ve Güçlü Kurumlar) amaçları karşılamaya yönelik önemli bir adım atmıştır.

Bu belge; "Yönetici Özeti", "Giriş", "Amaç & Kapsam", "Tanımlar", "Hak ve Sorumluluklar", "Uygulamaya Dönük Öneriler ve Çatışmaların Çözümü" ve "İncelenmesi Adına Önerilen Teoriler" olmak üzere toplam yedi alt başlıktan oluşmaktadır. "Yönetici Özeti" bu belgenin manifestosunu; "Giriş" ve "Amaç & Kapsam" başlıkları ise temel odağı ve dayanağını içermektedir. "Tanımlar" başlığı altında belgede kullanılan kavramlar ve açıklamalarına; "Hak ve Sorumluluklar" kısmında TÜRKONFED, çalışan ve yönetici bağlamında eşitlikçi, sağlıklı ve şiddetsiz bir çalışma yaşamı için gerekli temel unsurlara yer verilmiştir. Son olarak "Uygulamaya Dönük Öneriler ve Çatışmaların Çözümü" ve "İncelenmesi Adına Önerilen Teoriler" başlıklarında, tüm cinsel taciz ve saldırı iddialarının değerlendirilip gereğinin yapılacağı kabulü ve taahhüdü çerçevesinde Etik Kurul'un rolü ve önemine; kurum içinde herkes tarafından benimsenmesi ve uygulanması gerektiği öngörülen temel yaklaşımlara vurgu yapılmıştır.

3.AMAÇ & KAPSAM

Bağımsız ve gönüllü yapısıyla Türkiye'nin en büyük sivil toplum örgütü olan TÜRKONFED; gücünü ve etkinliğini, iş insanlarının üye olduğu federasyon ve derneklerinden almaktadır. TÜRKONFED çatısı altında 26 bölgesel, 4 sektörel olmak üzere 30 federasyon, 284 dernek üzerinden 50 bine yakın şirket bulunmaktadır. İş yerinde Eşitliğe İlişkin Davranış İlkeleri Belgesi ile kurumsal çatısı altında meydana gelebilecek, olası her türlü ayrımcılık, taciz, cinsel ve/veya fiziksel şiddet ve saldırganlığın karşısında durduğunu ve bu kapsamda bu tür eylemleri engellemek için gerekli tüm önlemleri ve aksiyonları alacağını taahhüt etmektedir. Bu belge, TÜRKONFED çalışanlarının ayrımcılık ve taciz eylemlerinin farkına varmalarını sağlamayı amaçlar.

³ Sürdürülebilir kalkınma hedeflerine dair detaylı bilgi için:
<https://www.tr.undp.org/content/turkey/tr/home/sustainable-development-goals.html>

Toplumsal cinsiyet eşitliği, TÜRKONFED'in kurumsal yaklaşımında ve gerçekleştirdiği faaliyetlerde esas teşkil eden unsurlar arasında öncelikli bir konumda yer almaktadır. Bu öncelik doğrultusunda hazırlanan "TÜRKONFED İş yerinde Eşitliğe İlişkin Davranış İlkeleri Belgesi" ile TÜRKONFED, Birleşmiş Milletler tarafından geliştirilen Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerinden özellikle 5 (Toplumsal Cinsiyet Eşitliği), 10 (Eşitliklerin Azaltılması) ve 16. (Barış, Adalet ve Güçlü Kurumlar) amaçları karşılamaya yönelik önemli bir adım atmıştır.

Bu belge; "Yönetici Özeti", "Giriş", "Amaç & Kapsam", "Tanımlar", "Hak ve Sorumluluklar", "Uygulamaya Dönük Öneriler ve Çatışmaların Çözümü" ve "İncelenmesi Adına Önerilen Teoriler" olmak üzere toplam yedi alt başlıktan oluşmaktadır. "Yönetici Özeti" bu belgenin manifestosunu; "Giriş" ve "Amaç & Kapsam" başlıkları ise temel odağı ve dayanağını içermektedir. "Tanımlar" başlığı altında belgede kullanılan kavramlar ve açıklamalarına; "Hak ve Sorumluluklar" kısmında TÜRKONFED, çalışan ve yönetici bağlamlarında eşitlikçi, sağlıklı ve şiddetsiz bir çalışma yaşamı için gerekli temel unsurlara yer verilmiştir. Son olarak "Uygulamaya Dönük Öneriler ve Çatışmaların Çözümü" ve "İncelenmesi Adına Önerilen Teoriler" başlıklarında, tüm cinsel taciz ve saldırı iddialarının değerlendirilip gereğinin yapılacağı kabulü ve taahhüdü çerçevesinde Etik Kurul'un rolü ve önemine; kurum içinde herkes tarafından benimsenmesi ve uygulanması gerektiği öngörülen temel yaklaşımlara vurgu yapılmıştır.

4.TANIMLAR⁴

TÜRKONFED İş yerinde Eşitliğe İlişkin Davranış İlkeleri Belgesi'ni okuyan herkesin aynı şeyi anlaması, kavraması ve benimsemesi, gösterilecek hassasiyet açısından önemlidir. Bu süreci kolaylaştırması adına bu başlık altında belgede geçen başlıca kavramlar ve açıklamalarına yer verilmiştir.

Ayrımcılık; Uluslararası Af Örgütü'nde politika, yasa veya muamele bakımından haksız bir ayırım nedeniyle, kişinin insan haklarından ve diğer yasal haklarından, başkalarıyla eşit bir biçimde faydalanamaması durumu olarak tanımlanmıştır. Eğer bir kişi, sırf belli bir gruptan/ cinsiyetten/ kökenden vb. olduğu için bazı pozisyonlara alınmıyorsa, belli hizmetlerden yararlanamıyorsa, aynı pozisyonda olduğu kişilerle eşit muamele görmüyorsa bu kişi ayrımcılığa uğruyor demektir. Temeli önyargı ve kalıpyargılara dayanan ayrımcılık, gruplar arasında hiyerarşi oluşturan, hiyerarşiyi artıran ya da var olan hiyerarşiyi sürdüren tüm tutum ve davranışları kapsar. Kişiyi ve/veya herhangi bir grubu reddetmek, kısıtlamak

⁴ Bu tanımlar hazırlanırken Cinsel Şiddetle Mücadele Derneği'nin Kavramlar Sözlüğü, Turkuaz Lab Sesli Sözlüğü ve Feminist Bellek kaynaklarından yararlanılmıştır.

ve dışlamak, başlıca ayrımcılık eylemleri arasında yer alır.

Şiddet; Dünya Sağlık Örgütü'nün tanımına göre, fiziksel güç veya iktidarın kasıtlı bir tehdit veya gerçeklik biçiminde bir başkasına uygulanması sonucunda maruz kalan kişide yaralanma, ölüm ve psikolojik zarara yol açması ya da açma olasılığı bulunması durumudur. Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet; şiddetin bir kişinin kendisine atfettiği veya ona atanan cinsiyeti üzerinden gerçekleştirilmesi durumudur. Kökleri toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanan, gelenekselleşmiş kalıp yargı, rol ve normlara dayanır. Fiziksel, ekonomik, psikolojik/ duygusal, dijital ve cinsel şiddet olmak üzere farklı biçimlerde gerçekleşebilmektedir. Olası bir şiddet durumu, birden fazla şiddet türünü bir arada içerebilir. Bu şiddet türlerinin kısaca açıklamaları şu şekildedir:

- **Fiziksel şiddet;** kişinin beden bütünlüğünü bozmaya yönelik her türlü saldırıyı kapsar. Kişiye herhangi bir şeyi zorla yaptırma ya da yapmaktan alıkoyma amacı taşıyan tutum ve davranışlar; iteklemek, vurmak, kesici bir alet kullanmak vb. saldırgan eylemler bu şiddet türünün örnekleri arasındadır. Ayrıca fiziksel şiddette bireye direkt olarak uygulanması şartı aranmaz. Failin gücünü göstermek ve göz korkutmak amacıyla eşyaları kırıp dökmesi, çarpması da fiziksel şiddetin örneğidir.
- **Ekonomik şiddet;** kişiyi ekonomik/maddi açıdan dezavantajlı durumda bırakmak, potansiyelinin ortaya çıkmasını engellemek ve/veya mevcut potansiyeline zarar vermek (motivasyonunu düşürmek) amacıyla yapılan her türlü tutum ve davranışı kapsar. Mobbing uygulama, eğitim, sağlık gibi temel hizmetlere erişimini engelleme ve parasına el koyma/kontrol etme bu şiddet türünün örnekleri arasındadır.
- **Psikolojik /Duygusal şiddet;** kişinin ruh sağlığını ve duygularını hedef alarak kendine olan saygısını azaltıp herhangi bir konudaki korku ve kaygısını artırmayı amaçlayan tüm tutum ve davranışları kapsar. Kişiyi medeni durumu, görünümü, konuşma tarzı, cinsiyeti, kişilik özellikleri ve/veya seçimleri üzerinden aşağılama, kötüleme, karalama, yok sayma, engelleme, yıkıcı bir biçimde eleştirme, sosyal çevresinden uzaklaştırma; ona baskı uygulama, hakaret etme, 'şaka' adı altında rencide edici sözler söyleme ve mobbing uygulama bu şiddet türünün örnekleri arasındadır.

- **Dijital şiddet;** teknolojik kanallar/araçlar aracılığıyla kişiyi kısıtlama, kontrol etme, rahatsız etme ya da küçük düşürmeye yönelik yapılan tüm tutum ve davranışları kapsar. Takip araçları yükleme, sürekli arama, mesaj atma ve/veya e-mail atma, kişinin özel bilgilerini (telefonu, adres, ailesine dair bilgiler gibi) yayınlama bu şiddet türünün örnekleri arasındadır.
- **Cinsel şiddet;** onayı alınmaksızın kişiyi istemediği yerde, şekilde ve zamanda cinsel bir eyleme zorlamaya yönelik tüm tutum ve davranışları kapsar. Cinselliğe yönelik herhangi bir şiddet durumu teşebbüs edilmiş, tehdit boyutunda bırakılmış ve/veya gerçekleşmiş bir eylem olabilir. Cinsel şiddeti anlarken Türk Ceza Kanunu'nda ifade edilen cinsel taciz ve cinsel saldırı kavramları arasındaki ayrımı bilmek önem taşır:
 - Cinsel taciz; kişinin onayı olmaksızın gerçekleştirilen, fiziksel temas içermeyen rahatsız edici cinsel söylem, tutum ve davranışların tümüdür.
 - Cinsel saldırı; rızası olmayan veya herhangi bir sebepten dolayı (yaşının küçüklüğü veya akıl hastalığı) rızası kabul edilmeyen bir kişinin, cinsiyetinden ötürü fiziksel ve/veya psikolojik güç kullanımı, tehdit, korku, baskı altına alma, gözdağı verme, hile ve kandırma gibi zorlamalarla cinsel içerik taşıyan fiziksel bir davranışa maruz kalması durumudur.

Psikolojik tahakküm; Gordon'a (1999) göre baskıyla ya da baskıya dayanmayan rızayla kurulan egemenliği/gücü ifade eder. Bir başkası üzerinde kontrol kurma yöntemlerini içerir; görmezden gelme, aşağılama, utandırma, kişisel sınırların ihlali ve gaslighting gibi.

Kişisel sınırlar; kişinin bir başkası tarafından manipüle edilme ve/veya ayrımcılığa uğrama ihtimalinin önüne geçmek ve kendini korumak için geliştirdiği fiziksel, zihinsel ve ve zihinsel sınırları ifade eder. Mahrem alanın ve kişisel sınırların ihlal edildiği tüm şiddet, tahakküm ve ayrımcılık içeren tüm tutum ve davranışlar (izin istemeden canım/kuzum gibi ifadelerle konuşmak, tek taraflı samimiyet kurmak gibi), kişinin öz saygısını zayıflatır ve kendisine duyduğu güvenin zedelenmesine neden olur. Kişisel sınırlar her zaman çok belirgin bir şekilde aşılmayabilir. Örneğin; bir çalışanın başka bir çalışana iş ortamında medeni durum üzerinden şakalar yapması.

Gaslighting; kişiyi kendi gerçekliği, algısı ve hafızasından şüphe duyacak hale getirmek amacıyla sürekli manipüle etme durumunu ifade eden bir psikolojik şiddet türüdür. Şiddeti maruz bırakan kişi, herhangi bir maddi/manevi çıkar elde etmek amacıyla bilinçli hareket eder.

Çalışan; TÜRKONFED kadrosunda hizmet sağlayan çalışanlar ve danışmanların hepsini kapsar.

İş yeri; TÜRKONFED kadrosunda hizmet sağlayan çalışanların çalıştığı herhangi bir bina, arazi olabileceği gibi yürütülen saha çalışmaları kapsamında yapılan kurum ziyaretleri, geziler ile faaliyetleri gereği birlikte çalıştıkları 3. partiler ve diğer tüm konumları da kapsar.

İş yerinde şiddet ve taciz; fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zararı amaçlayan, bunlarla sonuçlanan veya sonuçlanması muhtemel olan ve uygun görülmeyen bir dizi tutum ve davranış biçimidir. Tek bir olay veya tekrarlanan tehditler şeklinde gerçekleşebilir.

İş yerinde psikolojik şiddet (mobbing); bir ya da birkaç çalışan tarafından hedef seçilen çalışana karşı yıldırma amaçlı, bilinçli ve sistematik olarak uygulanan etik dışı iletişim ve davranışlardır. Hem psikolojik hem ekonomik hem de dijital şiddet biçimlerinde kendini gösterebilir.

Şiddete uğrayan; hayatının herhangi bir döneminde şiddetin öznesi olan kişi/kişileri ifade eder.

Şiddete maruz bırakan; herhangi bir şiddet eylemine teşebbüs eden, tehdit boyutunda bırakan ve/veya gerçekleştiren kişi/leri ifade eder.

Mağdur suçlayıcılık; herhangi bir şiddet durumunda eylemin sorumluluğunu şiddete maruz bırakan kişiye değil şiddete uğrayan kişiye yüklenmesi durumudur.

Seyirci kalan; herhangi bir şiddet durumuna tanık olduğunda şiddet davranışına seyirci kalan veya müdahale etmeyen kişi/leri ifade eder.

Şiddetsiz iletişim; Rosenberg'e göre gözlem, duygu, ihtiyaç ve beklenti öğelerinin gözetildiği; başlıca iletişim engellerinden uzak durulan sağlıklı ve güvenli iletişimi ifade eder.⁵

⁵ Olası çatışmaların önüne geçmek veya çatışma anını yönetmek için en iyi iletişim teorilerinden biri olan Şiddetsiz İletişim Teorisi'nin detaylarına ve başlıca iletişim engellerini içeren Mahşerin Dört Atlısı Teorisine 5.bölümde yer verilmiştir.

Toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı dil kullanımı; TÜRKNFED kadrosundaki çalışanların çalışma yaşamlarında bağlam fark etmeksizin (ofis, saha ziyaretleri vs.) başkaları tarafından kullanılan veya kendi kullandıkları cinsiyetçi/ayrımcı ifadeler yerine; eşitlikçi, duyarlı ve kapsayıcı bir dil kullanması durumunu ifade eder. Toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı dil kullanımına dair örnek ve stratejiler 5. bölümde detaylandırılmıştır.

5.HAK VE SORUMLULUKLAR

A.TÜRKONFED HAK VE SORUMLULUKLARI

- TÜRKONFED bünyesinde çalışan personel ve yönetici, kurum içinde veya sahada çalışan personel ve dış paydaşlar arasında her alanda sürdürülen iş ve ilişkilerde eşitlikçi bir tutum sergileyeceğini taahhüt ve beyan etmektedir.
- Kurum içerisindeki dinamikleri ve çalışma ortamını eşitlikçi bir perspektiften oluşturacağını ve bunun için gerekli farkındalık çalışmalarında bulunma görev ve sorumluluğunun bilincindedir.
- TÜRKONFED kurumsal yapısı içerisinde cinsiyet, cinsel yönelim, medeni durum, etnik köken, yaş, din, mezhep, dil, sosyo-ekonomik düzey, sağlık durumu, engellilik üzerinden farklı kimliklere karşı ayrımcılık yapamaz.
- Herhangi bir çalışana fiziksel ya da sözlü istismar, taciz veya zorbalık eylemlerinde bulunamaz. Kurum içerisinde taciz ve zorbalık olayını bildiren herhangi bir çalışana karşı kötü muamelede, tehdit veya misilleme eylemlerinde bulunamaz.
- Bu eylemlerin gerçekleşmesinin önlenmesi için azami çabayı göstereceğini ve kişilerin kendilerini güvende hissetmemesine neden olan sözlü, fiziksel, psikolojik, cinsel veya görsel hiçbir biçimde tacize veya tehdide müsamaha göstermeyeceği güvencesini vermektedir.
- TÜRKONFED, kasten veya kötü niyetle zorbalık, taciz veya cinsel taciz iddialarında bulunan çalışanlar olması durumunda yanlış veya kasten yanıltıcı bilgi veren çalışanların olması durumunda kurum içi soruşturma mekanizmalarını uygulayarak, adaletli bir soruşturma süreci yürütecektir.
- TÜRKONFED yürüttüğü herhangi bir soruşturma veya inceleme esnasında yanlış veya kasten yanıltıcı bilgi veren çalışanların olması durumunda kurum içi soruşturma mekanizmalarını uygulayacaktır.
- TÜRKONFED, kurum içinde veya dışında sürdürdüğü ilişkilerde, çalışmalarda ve etkinliklerde toplumsal cinsiyet eşitliği ve sosyal adaleti desteklemektedir.
- Kurum içerisinde yapılanmaların, görevlendirmelerin, karar mekanizmalarının ve atamalarının temsilinde toplumsal cinsiyet eşitliğine ve liyakata dayalı olmasını sağlamak en önemli öncelikler arasında yer almaktadır.
- Kurum içi veya dışında sürdürülen iş ve ilişkilerde yazılı ve sözlü ifade biçimlerinde kişilerin temel haklarına, insan onuruna saygı ve duyarlılık göstererek toplumsal cinsiyet eşitliğini ön planda tutmaktadır. Toplumsal cinsiyet, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine dayalı ayrımcılığa yer vermeyen bir dil kullanarak, toplumsal cinsiyete ilişkin

kavramları benimsemekte ve önyargısız olarak kullanmaktadır.

- TÜRKNONFED, toplumsal cinsiyet eşitsizliği yaratan uygulamalarla karşılaştığında bu uygulamaların düzeltilmesi için gerekli çalışmaları başlatacaktır.

B.ÇALIŞANIN HAK VE SORUMLULUKLARI

- TÜRKNONFED çalışanları; her ne şart altında olursa olsun TÜRKNONFED bünyesindeki kültürel ve bireysel çeşitliliğe saygı göstererek, insan onuru ve itibarı çerçevesinde davranmanın sorumluluğunun bilincindedir.
- TÜRKNONFED çalışanları, hiçbir şekilde ayrımcılık arz eden, kişinin kişiliğine saldıran, taciz ve benzeri cinsel saldırı eylemlerinde bulunmayacağını, bu eylemlere tolerans göstermeyeceğini ve bu kapsamda kurumun öngördüğü ilke ve politikalar ile ulusal ve uluslararası mevzuata uygun hareket edeceğini kabul ve taahhüt etmektedir.
- Çalışma ortamında şeffaflığın ve gerekli takım çalışmasının sağlanması için güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak ve bunu teşvik etmek için azami desteği gösterecektir.
- TÜRKNONFED bünyesinde aynı veya farklı bir çalışma ortamında herhangi bir şekilde kendisi veya bir başkasının ayrımcılığa, tacize, cinsel veya fiziksel vb. bir saldırı ile karşılaştığını gören Çalışan, ivedilikle bu durumu bulunduğu departman veya saha içerisindeki ilgili yönetici ve/veya kurum mekanizmalarına bildirmekle sorumludur.
- Her TÜRKNONFED Çalışanı, TÜRKNONFED İş yerinde Eşitliğe İlişkin Davranış İlkeleri Belgesi'ni tam olarak anladığından emin olmalıdır. TÜRKNONFED'de meydana gelebilecek bu tür eylemleri durdurmak ve tekrarlanmaması Çalışanların da görev ve sorumluluğundadır.

C.YÖNETİCİ HAK VE SORUMLULUKLARI

- Etik Belgesi hakkında çalışanların bilgilendirilmesinden ve tüm çalışanların tam olarak anladığından emin olunması konusunda yöneticilerin sorumluluğu bulunmaktadır. Bu politikanın gereklilikleri anlaşılması ve ekiplerinde uygulanması konusunda teşvik edici olmalıdırlar. Gerekli herhangi bir durumda konu ile ilgili eğitimin verilmesinden ve çalışanların bu eğitime katılmasından sorumlulardır.
- Ekip üyesinin ayrımcı, saldırgan, göz korkutucu davranışlar, taciz eylemlerine maruz kaldığı bilgisine sahip olduğu andan itibaren yöneticinin uygun adımları derhal atması gerekmektedir.

6.UYGULAMAYA DÖNÜK ÖNERİLER VE ÇATIŞMALARIN ÇÖZÜMÜ

- TÜRKONFED, cinsel taciz ve saldırının önlenmesine yönelik olarak yaptığı çalışmalarda İş yerinde Eşitliğe İlişkin Davranış İlkeleri Belgesi'nde yer alan ilkeleri benimseyecektir. Bu belgeyle TÜRKONFED, tüm cinsel taciz ve saldırı iddialarını değerlendirmeyi, soruşturmanın düzgün işleyişi ve/veya şikâyetçinin korunmasının gerektirdiği durumlarda ilgili mevzuata uygun olarak idari tedbirler almayı kabul ve taahhüt etmiştir. TÜRKONFED, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanan ve cinsel yönelime karşı yapılan bir ayrımcılıkla, şiddetle, cinsel taciz ve saldırıyla karşılaştığında, kurum içinde veya sahada destek mekanizması olarak devreye sokulan, şikâyetlerin yapılabileceği, etkin ve hızlı bir soruşturma yürütmekle görevli Etik Kurul'a başvurmalı ve bu kurulun öngördüğü süreci takip etmelidir.
- TÜRKONFED, bu etik prensiplere uyulmadığını düşündüğü uygulamalara karşı, yalnızca kurum içerisinde değil, kamusal ve özel hayatın bütün alanlarında mücadele etme kararlılığındadır. Bu kapsamda yapacağı soruşturmalar ve alacağı kararlar için TÜRKONFED bünyesinde oluşturulmuş Etik Kurul ile hareket edecektir.
- Başta Etik Kurul üyeleri ve yöneticiler olmak üzere huzurlu ve eşitlikçi bir çalışma ortamı sağlamak için kurum içindeki herkesin benimsemesi ve uygulamasının etkili olacağı öngörülen temel yaklaşım, teori ve stratejiler şu şekildedir:
- **Haktemelli yaklaşım:** Birleşmiş Milletler tarafından yapılan tanımlamaya göre bu yaklaşım, teoride uluslararası insan hakları standartlarını temel alan, uygulamada bu haklarının desteklenmesi ve korunmasını hedefleyen bir kavramsal çerçevedir. Olası bir cinsel taciz veya saldırı iddiası durumunda hakların evrenselliği göz önünde bulundurmamak, hesap verebilirlik açısından önemlidir.
- **Bireyin Güçlü Yanlarını Temel Alan Yaklaşım:** Bu yaklaşım, her bireyin kendine özgü bilgi, birikim, yetenek, beceri ve baş etme stratejilerinin olduğunu savunur. Bu nedenle iletişim kurarken kişinin zayıf yanları yerine güçlü yanlarına odaklanıp ihtiyaç duyduğu konularda güçlenmesine katkı sunmak, çatışma çözümünde etkili olan çözüm odaklılığı sağlamak açısından önemlidir.
- **Hayatta Kalan Odaklı Yaklaşım:** Bu yaklaşım, mağdur suçlayıcılığa karşı çıkar ve özellikle cinsel şiddete uğramış olan kişinin (hayatta kalan) güçlenmesine odaklanır. Her türlü cinsel taciz ve/veya saldırı iddiası durumunda bu yaklaşımı benimsemek, toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir çalışma ortamı sağlama noktasında önemli bir adımdır.

- **Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Duyarlı Dil Kullanımı:** Çalışma yaşamında cinsiyete, mesleğe, medeni duruma, geleneksel öğretilere dayalı cinsiyetçi ve ayrımcı dil ile sıklıkla karşı karşıya gelmekteyiz. Bu gibi söylemlerin önüne geçmek ve daha eşitlikçi, duyarlı bir dil kullanımını artırmak için uygulanabilecek bazı stratejiler bulunmaktadır:
 - Dilde dönüşümü yazılı ve sözlü olarak iş yerinde yaygınlaştırabilirsiniz.
 - “Kadın/Erkek mühendis/ doktor/ yönetici” yerine ‘mühendis/ doktor/ yönetici’
 - “İş adamı” yerine ‘iş insanı’
 - “Adam gibi” , “Adam akıllı” yerine ‘doğru düzgün’
 - “Adam etmek” yerine ‘düzeltmek’
 - “Adamına göre” yerine ‘kişiye göre’
 - “Sözünün eri” yerine ‘güvenilir, sözüne sadık’
 - “Bayan” yerine ‘kadın’
 - “Kadın/Erkek işi” kavramlarından uzak durmak
 - Cinsiyetçi atasözü ve deyimlerden uzak durabilirsiniz.
 - Genelleyen, kişiselleştiren ve ötekileştiren ifadelerden uzak durabilirsiniz.
 - Şiddeti, ayrımcılığı ve sağlıksız iletişimi normalleştiren, mağdur suçlayıcılığı tetikleyen söylemlere dikkat çekebilirsiniz.
 - “Onun mizacı öyle.”
 - “Yöneticilik tarzı bu.”
 - “Ben sizin daha başarılı olmanız için uğraşıyorum. Siz benim nasıl yöneticilerle çalıştığımı bir bilerseniz şikâyet etmezsiniz. Bu hiçbir şey!”
 - “O öyle biri değil”
 - “Benim çalışanım yapmaz.”
 - “Bunlar hep uydurma”
 - “Onun psikolojik sorunları var.”
 - “O çok duygusal/hassas/alıngan.”
 - “Onun ailevi problemleri var.”
 - “Bunu söyleyerek bir şeyleri yeniden keşfetmedin.”
 - “Cidden çok yaratıcı (!)”
 - “Fikirlerinin/önerilerinin çok önemli olduğunu mu düşünüyorsun?”
 - “Her işte oluyor böyle şeyler.”
 - “Kim yaşamıyor ki bunları.”
 - “Yeni bir yere geçsem de aynı şey olmayacak mı?”
 - “Biraz abartıyorsun bence.”

7.EK: İNCELENMESİ ADINA ÖNERİLEN TEORİLER

- **Mahşerin Dört Atlısı Teorisi:** Gottman tarafından geliştirilen bu teoride, sağlıklı bir iletişim için dört temel iletişim engelini ve her bir engelin panzehirini tanımanın önemi vurgulanmıştır. Bu engeller ve panzehirleri şu şekildedir:

- Yıkıcı bir şekilde eleştirme (suçlama): Bireyin kişiliğine yönelik yapılan ve yapıcı olmayan eleştirileri ifade eder. Panzehiri 'sen' dili yerine 'ben' dilini kullanarak "iyi bir başlangıç" yapmaktır.

Örneğin;

- "Senin yüzünden tüm toplantılara geç kalıyoruz." demek yerine "Buluşma yerine geç geldiğin zaman toplantıya gecikeceğimiz için çok telaşlanıyorum." diyebilirsiniz.

- **Savunma:** Kişinin karşı taraftan gelen söylemleri saldırı olarak algıladığı zaman kendini savunmak için suçu karşısındakine atması tepkisini ifade eder. Panzehirini kişinin karşı tarafın bakış açısını anlayıp çatışmada kendi yerini anlaması ve kabullenmesini; gerektiğinde özür dilemesini ifade eden "sorumluluk alma"dır.

- **Küçümseme/Aşağılama:** İletişim kurulan kişiyle, kişinin ihtiyaç ve talepleri ile alay etme, onu küçümseme halini (isim takma, taklit etme, göz devirme gibi) ifade eder. Çoğunlukla beden dilini içine alır ve kişinin kendini değersiz hissetmesine neden olabilir. Panzehiri; kişinin güçlü yanlarına odaklanıp bunları dile getirebilmeyi ve karşılıklı olarak kişisel sınırları gözetmeyi kapsayan "takdir etme ve saygı duyma"dır.

- **Görmezden gelme:** Bir tarafın iletişimden çekildiği, kapandığı, yanıt vermeyi bıraktığı ve olayı görmezden geldiği zaman ortaya çıkar (tartışmaktan kaçınma, araya mesafe koyma gibi). Panzehiri; 'dur' noktalarını geliştirmeyi gerektiren ve/veya odağı dağıtmayı kapsayan "kendini sakinleştirme"dır.

- **Şiddetsiz İletişim Teorisi:** Bu teori, herhangi bir çatışma sırasında;

- Taraflardan herhangi birinin kendi algı ve değerler dünyasını bir kenara bırakıp karşısındaki kişide olup bitenlere odaklandığı (gözlem),

- Duygu ve düşünceleri birbirinden ayırt edip karşılıklı olarak ifade edebildiği (duygu),

- Mevcut ihtiyacını açık ve net bir şekilde yansıttığı (ihtiyaç) ve

- Gerçekçi beklentilere sahip olup bunu şeffaf bir şekilde anlatabildiği

takdirde iletişimin çok daha sağlıklı ve güvenli olacağını savunur. Bu dört ögenin gözetildiği bir ortam sunulduğunda bireyler, güven bağı ve sağlıklı iletişim kurma konusunda daha istekli, açık ve şeffaf bir tutum sergileme eğiliminde olacağı için çatışmaların çözümü kolaylaşır.

TURKONFED

     /turkonfed

Çatma Mescit, Refik Saydam Cad. Akarca Sok. No:41, 34437 Beyoğlu/İstanbul

(0212) 251 73 00 info@turkonfed.com

www.turkonfed.org