

POLİTİKA DOKÜMANI

BAŞLIK:

Hayata Destek Cinsel Sömürü, İstismar ve Tacizen Koruma (CSİTK) Politikası

AMAÇ VE AÇIKLAMA:

Hayata Destek Derneği, kendi personeli ve bağlı çalışanlar tarafından uygulanan cinsel sömürü, istismar ve tacizden koruma sağlamak amacıyla bu politika belgesini hazırlamıştır. Belge, cinsel sömürü, istismar ve taciz (hepsi birden cinsellik içeren uygunsuz davranış olarak adlandırılır) tanımını yapar; temel ilkeleri ve taahhütleri açıklar ve cinsellik içeren uygunsuz davranış iddialarına yanıt verecek prosedürü tarif eder.

UYUM GEREKLİLİKLERİ:

Hayata Destek Tüzüğü, Hayata Destek Davranış Kuralları, , Hayata Destek Çocuk Güvenliği Politikası, Hayata Destek Çocuk Güvenliği Davranış Kuralları, Veri Koruma ve Gizliliği Politikası ve Hayata Destek İnsan Kaynakları Yönetmeliği, Hayata Destek Toplumsal Cinsiyet Eşitliği politikası ve Toplumsal Cinsiyeti Ana Akımlaştırma Stratejisi'ni tamamlamaktadır. Tüm departmanların kılavuz ve prosedürleri bu politikayla uyumludur.

**ADAPTASYON
PROSEDÜRÜ:**

Hayata Destek Cinsel Sömürü, İstismar ve Tacizen Koruma (CSİTK) Politikası Hayata Destek tüzüğü uyarınca Yönetim Kurul'unca onaylanmasının ardından yürürlüğe girer. Ardından, İnsan ve Kültür Departmanı'nın veri tabanında Türkçe, İngilizce, Arapça ve Kürtçe olarak paydaşların erişimine açık olur. İletişim ve Kaynak Geliştirme Departmanı, CSİTK politikasının özetini tüm paydaşlara en uygun ve erişilebilir şekilde iletilmesinden sorumludur.

**BU POLİTİKANIN
KAPSAMI:**

Hayata Destek Derneği personeli, gönüllüleri, danışmanları, stajyerleri, üyeleri ve Hayata Destek Derneği'ni temsil eden diğer kişiler için geçerlidir. Hayata Destek Derneği Davranış Kuralları'nı tamamlar. Cinsel sömürü, istismar ve taciz iddiaları, Çalışanlar için Geri Bildirim ve Şikâyet Mekanizması (ÇGŞM) ve Topluluk Geri Bildirim ve Şikâyet Mekanizması (TGŞM) kapsamında değerlendirilir.

SORUMLU TARAFLAR:

Hayata Destek Derneği Direktörü, genel sorumlu makamdır. Hayata Destek'i temsil eden herkes için bu politika geçerlidir. Tüm saha koordinatörleri ve yöneticiler ise ekiplerinin bu politikayı okuyup anladığından emin olmakla sorumludur.

DURUM:

Hayata Destek Politika ve Prosedürleri içinde yer alır.

YÜRÜRLÜK:

Kasım 2020

SON REVİZYON:

Hayata Destek Derneği politika metninin iki yılda bir gözden geçirilmesini hedeflemektedir. Ancak, politika gerek duyuldukça gözden geçirilebilir ve güncellenebilir; bu durum özellikle kurum veya ilgili yasalarda önemli değişiklikler söz konusu ise gerçekleşir.

YAZAR(LAR):

Özlem Yazlık Alcott, Hayata Destek Kalite Danışmanı

ONAYLAYAN:

Sema Genel Karaosmanoğlu, Hayata Destek Direktörü

POLİTİKA BEYANI

Hayata Destek Derneği, insan onurunu ve insana saygıyı çalışmalarının merkezine koyar. Hayata Destek yardım ve hizmet verdiği kişilerin ve çalışanlarının güvenliğini ve sağlığını korumakla sorumludur. Cinsel sömürü, istismar ve tacizi kapsayan cinsellik içeren uygunsuz davranışlar korumaya dair büyük bir eksikliğe işaret eder, korumakla yetkili olduğumuz kişilere zarar verir ve kurumun itibarını tehlikeye atar. Ayrıca evrensel olarak kabul görmüş uluslararası hukuki normlar ve standartları ihlal eder.

Hayata Destek Derneği, çalışanları, gönüllüleri veya bağlı çalışan herhangi bir kişi tarafından gerçekleştirilen cinsel sömürü, istismar ve tacizi kapsayan cinsellik içeren uygunsuz davranışları, hiçbir zaman kabul edilmeyecek davranışlar olarak görür.

Hayata Destek Derneği kendisine iletilen cinsel sömürü, istismar ve taciz konulu tüm sıkıntı ve şikâyetleri ciddiyetle ele alır. Tüm çalışanlar ve yöneticiler bu politikaya uymakla ve politikayı ihlal ettiğini düşündükleri kişileri ve olayları derhal rapor etmekle sorumludur.¹ Yöneticilerin cinsel sömürü, istismar ve taciz iddialarının araştırılmasını ve uygun disiplin önlemlerinin alınmasını sağlama görevi vardır. Hayata Destek Derneği'nin çalışanları tarafından cinsel sömürü, istismar ve tacize maruz bırakılmış kişilere uygun yardımı sağlama görevi vardır.

TEMEL TANIMLAR²

Cinsel Sömürü (CS): Cinsel sömürü temelde, konumdan dolayı sahip olunan gücü cinsel ilişki amacıyla kullanmaktır. Genelde cinsel ilişki veya cinsellik içeren yardımlar için bir şeyler alınıp verilmesi söz konusudur. Cinsel sömürüye, başka bir kişinin cinsel sömürsünden parasal, sosyal veya siyasi menfaat elde etmek dâhildir. Ayrıca bunlarla sınırlı olmayıp, cinsel sömürü hassas bir durumun, güç ilişkisinin veya güvenin cinsel amaçlarla kullanılması veya kullanılması girişiminde bulunulmasıdır.

Söz konusu ülkede yasal da olsa, seks işçisi ile fuhuş alışverişi cinsel sömürü kapsamına girer. CS'de sömürüyü gerçekleştiren insani yardım çalışanıdır ve cinsel sömürüye maruz bırakılan ise yararlanıcı, danışan veya zarar görebilir konumda bulunan herhangi başka birisidir. CS, hem sömürünün kendisini hem de sömürüye yönelik tehditleri kapsar.

Cinsel İstismar (Cİ): Cinsel istismar; güç kullanarak veya eşit olmayan ya da zorlayıcı koşullar altında fiili olarak gerçekleştirilen veya gerçekleştirilmesi tehdidinde bulunulan cinsel faaliyettir.

Cinsel istismar, zorla veya baskı yoluyla cinsel saldırıda bulunmayı kapsar. Cİ, sadece tecavüzü değil onay verilmemiş her türlü cinsellik içeren söz, hareket ve davranışı kapsar.

Bir çocukla (18 yaşından küçük birey) cinsel faaliyette bulunmak hem cinsel istismar hem çocuk istismarıdır.

Cİ'da, istismarı gerçekleştiren insani yardım çalışanıdır ve cinsel istismara maruz bırakılan kişi ise yararlanıcı, danışan veya zarar görebilir konumda bulunan herhangi başka birisidir. Cİ, istenmeyen cinsellik içeren davranışı kapsadığı gibi böyle bir davranışa yönelik tehdidi de kapsar.

Cinsel Taciz (CT): Cinsel taciz, cinsellik içeren istenmeyen söz, davranış veya bedensel ima ve ifadeleri kapsar; bunların içinde cinsel saldırı, cinsel saldırı girişimi, tecavüz ve tecavüz girişimi vardır. Hangi söz ve davranışın

¹ Çalışanlar Cinsel Sömürü, İstismar ve Tacizden Koruma Politikası'nı ihlal ettiğini düşündükleri kişileri ve olayları derhal etik@hayatadestek.org adresine yazarak bildirmekle yükümlüdür.

² Tanımların alındığı kaynak: UNHCR, 'Reporting Sexual Exploitation and Abuse & IASC Learning Package on Protection from Sexual Misconduct', <https://interagencystandingcommittee.org/iasc-training>



hayata destek

makul ve uygun olup hangisinin olmadığını, söz ve davranışa maruz bırakılan kişinin görüşü belirler.

CT'de, hem tacizde bulunan kişi hem de tacize maruz bırakılan kişi aynı kurumda çalışanlardır. Cinsel sömürü, cinsel istismar ve cinsel taciz tanımlarının üçü de cinsellik içeren uygunsuz davranış çeşitleridir.

Cinsellik içeren uygunsuz davranış söz konusu olduğunda, 'çalışan' terimi, sözleşme çeşidinden ve süresinden bağımsız olarak kurumun tüm çalışanlarını kapsar.

Cinsellik içeren uygunsuz davranış çeşitlerinin üçü de güç dengesizliklerine dayanır ve çoğunlukla aynı zamanda eşitsiz toplumsal cinsiyet ilişkilerine örnek teşkil eder.

Cinsellik içeren uygunsuz davranış şekillerinin üçü de ağır ciddi ihlaller olarak değerlendirilir.

ALTI TEMEL İLKE³

1. Yardım ve hizmet sağlanan kişilerin Hayata Destek Derneği çalışanları tarafından cinsel sömürü ve istismara uğraması ciddi bir ihaldir ve kanıt bulunması halinde ihbarsız işten çıkarma dâhil disiplin cezaları için dayanak teşkil eder.
2. Çalışma bölgesindeki reşit olma veya rıza yaşı ne olursa olsun, çocuklarla (18 yaş altındaki bireyler) cinsel ilişki yasaktır. Çocuğun yaşına dair yanılığ içinde olmak bir gerekçe olarak gösterilemez.
3. Ayrıcalıklı muamele amaçlı seks ve diğer aşağılayıcı, onur kırıcı veya sömürüye dayanan davranışlar dâhil olmak üzere, para, iş, mal, yardım veya hizmet karşılığında cinsel ilişkiye girmek yasaktır. Seks işçilerinden seks satın almak da bu yasağa dâhildir.
4. Hayata Destek Derneği çalışanları ile yardım/hizmet sağlanan kişiler veya Hayata Destek'in ilgi alanındaki diğer kişiler arasında cinsellik içeren ilişki yaşanması kesinlikle önerilmemektedir. Çünkü bu tür davranışlar, doğası itibarıyla eşit olmayan güç ilişkilerine dayanır ve Hayata Destek Derneği'nin faaliyetlerinin güvenilirliğine ve bütünlüğüne zarar verebilir. Çalışanın sahip olduğu pozisyonu uygunsuz olarak kullanarak yararlanıcılar ile herhangi bir cinsel ilişki yaşaması yasaktır.
5. Bir personel, çalışma arkadaşı kim tarafından istihdam edilmiş olursa olsun, bu kişinin cinsel sömürü veya istismarda bulunduğuna dair şüphe veya endişe duyuyorsa, bu şüphe veya endişeyi Çalışanlar için Geri Bildirim ve Şikâyet Mekanizması (ÇGŞM) kapsamında Etik Kurul'a etik@hayatadestek.org adresine e-posta yazarak derhal bildirmelidir.
6. Hayata Destek Derneği personelinin, cinsel sömürü, istismar ve tacizin önlenmesini sağlayan ve Hayata Destek Davranış Kuralları ile bu politikanın uygulanmasını teşvik eden bir ortam oluşturma ve bu ortamı muhafaza etme sorumluluğu vardır. Hayata Destek Derneği'nin her düzeydeki yöneticisi, bu ortamın oluşturulmasından; korunmasını sağlayacak sistemleri geliştirmekten ve desteklemekten sorumludur.

TAAHÜTLER

Bu politikanın uygulanmasına yardımcı olmak için, Hayata Destek Derneği aşağıdaki taahhütlerde bulunur:

1. Cinsel sömürü, istismar ve taciz hakkındaki standart ve prosedürleri oryantasyon ve eğitim programlarının ve Hayata Destek Davranış Kuralları'nın bir parçası haline getirmek.
2. Çalışanlara en kısa süre içinde, ideal olarak iş sözleşmelerinin başlangıcını izleyen ay içerisinde, CSİTK hakkında oryantasyon vermek.

³ 'Inter-Agency Standing Committee Task Force on Prevention and Response to Sexual Exploitation and Abuse' tarafından 2002'de kabul edilmiş altı temel ilkedен uyarlanmıştır.



hayata destek

3. İnsan kaynakları, kalite yönetimi ve yönetici pozisyonları için uygun görev tanımları (oryantasyon, çalışan eğitimi, CSİTK politikasının izlenmesi, şikâyet ve geri bildirim mekanizması gibi) oluşturmak.
4. Geçerli kanunlar dâhilinde ve yapabildiğimiz en iyi şekilde, cinsel sömürü, istismar ve taciz faillerinin tekrar işe alınması ve görevlendirilmesini önleyebilmek için geçmiş ve sabıka kaydı sorgulamak.
5. Cinsel sömürü, istismar ve tacizi bildirmek için şikâyet mekanizmalarını geliştirmek ve bunların, özellikle yararlanıcılar tarafından, ulaşılabilir olduğundan emin olmak; kendisine şikâyet bildirilen çalışanların görevlerini nasıl yerine getireceğini bilmelerinden ve anlamalarından emin olmak.
6. Cinsel sömürü, istismar ve tacize dair iddialar ve şikâyetler beyana dayalı değerlendirerek, tarafsız ve kişileri koruyacak şekilde uygun adımları atmak.
7. Hayata Destek Derneği çalışanlarının dâhil olduğu cinsel sömürü, istismar ve taciz iddialarını zamanında ve profesyonel bir şekilde soruşturmak; bunu yaparken Hayata Destek geri bildirim ve şikâyet mekanizmalarında belirlenen süreçleri izlemek.
8. Cinsel sömürü, istismar ve taciz şikâyetine sebep olan Hayata Destek Derneği çalışanlarına karşı, hukuki adımlar da dâhil olmak üzere, hızlı ve uygun adımlar atmak. Bu yönetsel veya disiplin yaptırımları, kişinin tabi olduğu ülke ve bulunduğu ülkedeki cezai hukuk yaptırımını uygulayacak makamlar dâhil olmak üzere ilgili yetkililere bildirmek.
9. Cinsel sömürü, istismar ve taciz şikâyetinde şiddete maruz bırakılan kişilere temel acil yardım desteği (tıbbi, hukuki) ve temel psikososyal destekleri uygun ve uygulanabilir bir şekilde sağlamak.
10. Ortaklık kurarken veya herhangi bir sözleşme yaparken, bu sözleşmelere CSİTK politikasının ek belge olarak eklenmesini sağlamak; ilgili kişi veya kurumun cinsel sömürü, istismar ve tacizi engellemek için önlem almak, buna dair iddiaları araştırmak ve cinsel sömürü, istismar ve taciz gerçekleştiğinde düzeltici adımlar atmak konusunda yetersizlik göstermesi halinde bu durumun sözleşmenin feshi için dayanak teşkil edeceğini açıkça belirtmek.
11. Cinsel sömürü, istismar ve tacizi önleme ve buna yanıt verme konusunda toplulukların ve hükümetlerin desteğini kazanmaya çalışmak.
12. Hayata Destek Derneği'nin cinsel sömürü, istismar ve tacizi önleme ve buna cevap verme amaçlı CSİTK politikasını en az beş yılda bir gözden geçirmek.

CSTİK KONUSUNDA ŞİKÂyetLER VE SORUŞTURMA

Hayata Destek Derneği, çalışanları için 'Çalışan Geri Bildirim ve Şikâyet Mekanizması'; topluluk üyeleri ve diğer paydaşlar için 'Topluluk Geri Bildirim ve Şikâyet Mekanizması' kurmuştur. Bu mekanizmaların parçası olarak, Hayata Destek Derneği hassas şikâyetlerişikâyetleri zamanında ve profesyonel bir şekilde ele alan ve soruşturan bir Etik Kurul kurmuştur. Bir şikâyet söz konusu olduğunda 'Etik Kurul Görev ve Sorumluluklar' belgesi ve 'Topluluk Geri Bildirim ve ŞikâyetŞikâyet Mekanizması' belgelerine danışınız.

HAYATTA KALANLARA⁴ DESTEK

Cinsel sömürü, istismar ve tacize maruz bırakılan kişiler, kendi isteklerine ve çalışma bölgesinde uygun olan seviyeye göre (ve ilgili profesyonel çalışanların kabul edilir bulacağı bir seviyede) gereken şekilde acil tıbbi ve psikososyal destek alırlar.

⁴ Hayatta Kalan: Hayatının bir döneminde şiddetin herhangi bir biçimine maruz bırakılmış olan. İngilizce "survivor" kelimesinden gelmektedir. Şiddete maruz bırakılan bireyler için "mağdur" ya da "kurban" yerine daha güçlendirici olan "hayatta kalan" kelimesinin kullanılması tercih edilmiştir. Hangi tanımı kullanılacağına en iyi kişinin kendisi karar verir. Hayatta kalmak; yaşanan şiddet ve yarattığı travmanın ölçüsü ne olursa olsun, içimizdeki güçle, kendimize tutunarak, çevremizden destek alarak şifa bulabileceğimiz, daha tatminkâr ve üretken bir hayat yaşayabileceğimizi bize anlatır. (Kaynak: Kavramlar Sözlüğü, Cinsel Şiddetle Mücadele Derneği, 2019)



SONUÇLAR

Bu politika belgesinde belirlenen ilke ve davranışları ihlal eden çalışanlar işten çıkarmayla sonuçlanabilecek disiplin yaptırımına uğrar. Kanıt bulunması durumunda, gönüllüler ile Hayata Destek Derneği ile ücret ilişkisi olan çalışanların Hayata Destek Derneği ile bağları kesilir. Etik Kurul, Hayata Destek'in bu politikada bildirilen beklentileri ihlal eden çalışanları için uygun bir soruşturma yürütmekle yükümlüdür.

Hayata Destek Derneği'nin proje ortağı kurumlar ve Hayata Destek'e sözleşme ile mal ve hizmet sağlayan kurumlar ise cinsel sömürü ve istismar iddiaları hakkında ilgili sözleşmelerinde belirtildiği üzere uygun bir soruşturma yürütmekle yükümlüdür. Bunu yapmaması fonların geri çekilmesi ve Hayata Destek Derneği ile ilişkilerinin kesilmesi ile sonuçlanır. Yüklenici firmalar/kişiler bu politika belgesindeki beklentileri karşılamadıkları takdirde kendileri ile yapılan sözleşme sona erdirilir. Belirli durumlarda uygun yetkililer sürece dahildâhil edilir.

KÖTÜ NİYETLİ İDDİALAR

Kötü niyetle veya somut bir temeli olmadan yapılan iddialar (çalışanın duyduğu ama doğru olduğuna dair kanıt olmayan iddialar gibi) ciddiyetle ele alınır. Bilerek böyle iddialarda bulunanlar yazılı uyarı, görev yeri değiştirme, geçici olarak görevden uzaklaştırma, görevden alma ve işten çıkarmayı kapsayan ama bunlarla sınırlı olmayan yaptırımlara tabidir.