

## İSTANBUL POLİTİK ARAŞTIRMALAR ENSTİTÜSÜ

### TOPLUMSAL CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIĞA, ŞİDDETE, CİNSEL TACİZE VE SALDIRIYA KARŞI POLİTİKA BELGESİ

#### IstanPol HAKKINDA

İstanbul Politik Araştırmalar Enstitüsü (IstanPol), demokratikleşme, insani ve toplumsal kalkınma ve dış politika alanlarına odaklanan İstanbul merkezli bir düşünce kuruluşudur. IstanPol, Türkiye'nin temel sosyo-politik sorunlarını veri temelli olarak tespit edip, sorunların çözümüne yönelik politika önerileri hazırlamaktadır.

IstanPol, araştırmaya dayalı politika önerileri ile politika yapım süreçlerini, yerel ve ulusal düzeydeki karar alıcıları etkilemeyi hedeflemektedir. Bu doğrultuda, kamuya açık olarak yayınladığı bulguları ve stratejileri önde gelen siyasi aktörlere ve iş dünyası temsilcilerine yaygınlaştırmaya özel önem vermektedir. IstanPol'ün çalışmaları, ulusal ve uluslararası medyada düzenli olarak yer bulmaktadır. Yuvarlak masa toplantılarına; sivil toplum ve özel sektör temsilcileri, uzmanlar, gazeteciler ve siyasi parti temsilcileri düzenli olarak katılmaktadır. IstanPol; sivil toplum, iş dünyası ve siyasal partiler arasında etkin bir diyalog mekanizmasının oluşması için çalışmalar yürütmektedir.

IstanPol'ün politika önerileri, uzmanlık ve doğrudan saha deneyimi kombinasyonuna sahip uzmanlar tarafından hazırlanmaktadır. IstanPol genç ve dinamik kadrosuna ek olarak geniş bir kıdemli uzman ve araştırmacı ağı ile çalışmaktadır.

IstanPol, organizasyon yapısında cinsiyet eşitliğine özel bir vurgu yaparak, en üst pozisyonlar da dahil olmak üzere yönetim kademelerinde kadın ve erkeklerin eşit temsilini sağlamaktadır. IstanPol, Türkiye'deki toplumsal, siyasal ve ekonomik sorunlarda ve eşitsizliklerde toplumsal cinsiyet dinamiklerini araştıran projelere öncelik vermektedir.

IstanPol, Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerini destekler ve benimser.

#### Çalışma Yaşamının Geniş Tanımı (ILO 190)

ILO 190 kapsamında çalışma yaşamı geniş bir şekilde ele alınmıştır. Bu bağlamda çalışma yaşamı tanımını tekrar ele almak gerekirse sözleşmenin 2. ve 3. Maddelerine bakmakta fayda vardır.

Bu bağlamda sözleşmede yer alan iki madde aynen aşağı eklenmiştir. Bu maddeler;

## **Madde 2**

1. Bu Sözleşme, ulusal hukuk ve uygulamalarla tanımlandığı şekilde çalışanlar ve iş sözleşmelerinden kaynaklanan statülerine bakılmaksızın çalışan kişiler, stajyer ve çıraklar dahil eğitimdeki kişiler, istihdamı sonlandırılan işçiler, gönüllüler, iş arayanlar ve iş başvurusunda bulunanlar ve bir işverenin yetkisini, görev veya sorumluluklarını yerine getiren bireyleri de kapsayarak çalışma yaşamındaki işçileri ve diğer kişileri korur.

2. Bu Sözleşme hem kayıtlı hem de kayıt dışı ekonomideki, kamu, özel, kentsel veya kırsal alanlardaki tüm sektörlerle uygulanır.

## **Madde 3**

Bu Sözleşme;

(a) kamusal ve özel alanları içererek, çalışma yeri olan işyerlerini,

(b) İşçinin ücretinin ödendiği, dinlendiği veya yemek molası verdiği veya sağlık, yıkanma veya kıyafet değiştirme imkanlarını kullandığı yerleri,

(c) İşle ilgili gezi, seyahat, eğitim, etkinlik veya sosyal faaliyetleri,

(d) Bilgi ve iletişim teknolojileri ile sağlananlar da dahil işle ilgili iletişim yoluyla gerçekleşen,

(e) İşveren tarafından sağlanan konaklama, ve

(f) İşe gidiş-gelişi içeren durum, yer ve zamanlar dahil olmak üzere, iş esnasında meydana gelen, işle bağlantılı veya işten kaynaklanan çalışma yaşamındaki şiddet ve tacize uygulanır

## **KAPSAM**

İşbu politika belgesiyle birlikte İstanPol kurum içi ve kurumsal bağ kurduğu araştırmacı ve akademisyen ağıyla yaptığı işler, ortak projeler ve paydaşı olduğu etkinlikler bağlamında bu politika belgesini uygulayacaktır. Belge içerisinde yer alan tanımlar, taahhütler ve sistem önerileri bu bağlamlarda geçerli olacak olup İstanPol'ün yapmakta olduğu ve yapacağı tüm iş birliklerini bağlayacaktır.

Bu belgeyle birlikte ortaya konan Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine referans veren uyarılar, kurallar ve düzenlemelerle birlikte İstanPol ekibi içi ve birlikte çalıştığı kişiler bu bağlamda katılımcı olarak varsayılmakta olup onları da bağlamaktadır.

## AMAÇ

IstanPol bu belgeyle birlikte Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini norm esas olarak kabul ettiğini beyan ve taahhüt eder. Bu belgeyle birlikte Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini ve bu bağlamda oluşacak olan kurum içi ve kurumlar arası ortaklıklarda ortaya çıkabilecek olan durum ve durumları ele alacağı bağlamı ortaya koyarak Toplumsal Cinsiyet Eşitliği perspektifini esas alacağını beyan etmeyi amaçlar. Bu politika belgesiyle birlikte bu beyanını somut, uygulanabilir, tanımlı ve erişilebilir bir hale getirerek kamuoyuna ilan eder, bu ilanla birlikte alandaki genel duruşunu ifade etmeyi amaçlar.

## DAYANAK

Bu belge başta Türkiye Cumhuriyeti kanunlarına dayanmakla birlikte Toplumsal Cinsiyet Eşitliği alanında uluslararası sözleşmeler ve ulus ötesi kurumların ortaya koyduğu yasal düzenlemelere dayanmaktadır. Bu bağlamda işbu politika belgesi BM Genel Kurulu tarafından 1979'da kabul edilen CEDAW (Kadına Karşı Her Türü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi), "ulusal kanun kapsamında ya da pratikte, sözleşme statüsüne bakılmaksızın" hali hazırda çalışan, iş sözleşmesi sona eren işçiler, stajyerler, gönüllüler, iş arayanlar, iş başvurusunda bulunanları korumak olarak tarif edilen amacıyla ILO 190 sözleşmesini ve Türkiye'nin de yakın zamana kadar imzacısı olduğu İstanbul Sözleşmesine dayanmaktadır.

## İLKELER

IstanPol, çalışanları ve paydaşlarına eşitlikçi bir çalışma ortamı sunmayı taahhüt eder. Irk, etnik köken, ulusal aidiyet, din, dil, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, cinsiyet özellikleri, yaş, sağlık durumu, bedensel özellikler ve benzeri kriterlere dayalı ayrımcılığa karşı bir çalışma ortamı sunulması IstanPol'ün öncelikli sorumluluk alanlarından. IstanPol, eşitlikçi çalışma ortamının yanı sıra yürüttüğü araştırma ve politika yazım süreçlerinde de eşitlik ilkesini benimser; bu noktada olası çıkar çatışmalarını önleme konusunda şeffaf olmayı hedefler.

Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık ve şiddet özelinde IstanPol, aşağıdaki ilkeleri benimser:

- 1. Sıfır tolerans:** Toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin hiçbir biçimine tolerans göstermez.
- 2. Beyan esastır:** Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık veya şiddet başvurularında kadınların ve LGBTİ+'ların beyanı esas kabul edilir. Beyana dayalı olarak disiplin soruşturması geciktirilmeksizin başlatılır.
- 3. Dengeli yaklaşım:** Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet şikâyetlerini inceleme sürecinde şiddet eylemi hem niteliğine hem maruz bırakılanın olaydan etkilenme düzeyine, psikolojik ve fiziksel sağlık durumuna göre değerlendirilir. Bu değerlendirmede taraflar arasındaki güç ilişkileri (etnisite, toplumsal cinsiyet, mesleki, toplumsal ya da kurum içindeki konum vb.) göz önünde bulundurulur.

4. **Gizlilik:** Süreç tüm aşamalarda başvuruda bulunan ve hakkında beyan verilen bireylerin özel yaşamlarının gizliliğini koruyacak şekilde yürütülür. Süreci yürüten kişiler gizliliği korumakla yükümlüdür.
5. **Özen gösterme:** Süreç boyunca, başvuran kişinin tekrar mağdur edilmesine, destek mekanizmalarını talep etme gücünü yitirmesine yol açabilecek ve tarafların insan onurunu ve güven duygusunu zedeleyebilecek her türlü davranıştan kaçınmasına ve bu tür davranışların ortaya çıkmasını önlemeye özen gösterilir.
6. **Destekleme:** Şiddete maruz bırakılanın talep etmesi halinde şiddet sonrası güçlenmesini sağlayacak psikososyal destek mekanizmaları işletilir. İstanPol destek mekanizmalarını oluşturmak ve işletmek üzere gerekli durumlarda kurum dışından bu alanda uzman sivil toplum kuruluşu veya kişilerin yönlendirmesine açık olmayı taahhüt eder.
7. **Güven ve tarafsızlık:** Gizlilik ve özen gösterme ilkelerine riayet ederek, tarafların güven duygusunu zedelemeyecek şekilde davranılır. Taraflı ve hiyerarşik ilişkileri reddeden eşitlik ilkesine uygun hareket edilir.

## TANIMLAR<sup>1</sup>

İstanPol'ün bu politika belgesinde ve politika belgesine dayanarak işleteceği mekanizmalarda, bunlarla sınırlı olmamakla beraber, temel alacağı başlıca tanımlar aşağıdadır:

1. **Toplumsal Cinsiyet:** İkili cinsiyet sisteminin toplumsal olarak kurulduğunu, hiyerarşi ve güç içerdiğini, erkeklerin üstün olduğu varsayımına dayanarak cinsiyetlere atfedilen farklı rol ve sorumlulukların içinde yaşanan tarihsel, toplumsal ve coğrafi koşulların bir ürünü olduğunu ifade eder.
2. **Toplumsal Cinsiyet Kimliği:** Kişinin kendisini ait hissettiği, özdeşim kurduğu; atanmış cinsiyetiyle aynı veya ondan farklı, bedensel özellikler, dış görünüş ve cinsiyet ifadesinden bağımsız olarak beyan ettiği cinsiyet.
3. **Toplumsal Cinsiyet Etki Değerlendirmesi:** Yapıları, politikaları ve eylemleri toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini azaltmak, sürdürmek veya artırmak yönünden analiz etmektir.

---

<sup>1</sup> Bu belgede yer alan tanımlarda <https://cinsiyetesitligipolitikalari.org/calisma-yasaminda-toplumsal-cinsiyet-ile-ilgili-tanimlar/>, <https://kaosgl.org/haber/dijital-siddet-nedir>, TCK, madde 123/A, [https://cinsiyetesitligipolitikalari.org/cepd\\_folders/uploads/2022/10/cinsel-siddet-tutum-belgesi-21052021.pdf](https://cinsiyetesitligipolitikalari.org/cepd_folders/uploads/2022/10/cinsel-siddet-tutum-belgesi-21052021.pdf), <http://nek.istanbul.edu.tr:4444/ekos/TEZ/32136.pdf>, 6284 no'lu kanun, <https://citok.boun.edu.tr/tr/content/faydalı-bilgiler-0> kaynaklarından yararlanılmıştır.

4. **Toplumsal Cinsiyet Norm/Stereotipleri:** Toplumsal olarak kadınlar ve erkekler için uygun varsayılan ve bu doğrultuda davranmaları beklenen, dayatılan normlardır.
5. **Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliği:** İşgücü piyasasına giren kadınların erkekler ile aynı eğitim düzeyi, tecrübe, mesleki yeterlilik ve kariyerde olmasına karşın daha az ücret almasıdır.
6. **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği:** Tüm cinsiyetler için; eşit koşullar, eşit muamele, eşit fırsatlar, eşit değer, kaynakların eşit paylaşımı ve özgürlük, farklılık ve çeşitlilik demektir. Eşitlik, kadınların ve erkeklerin aynı olacağı anlamına gelmez. Kadınların ve erkeklerin haklarının, sorumluluklarının ve fırsatlarının erkek ya da kadın olarak doğmalarına bağlı olmayacağı anlamına gelir. Bu nedenle toplumsal cinsiyet eşitliği, toplumsal cinsiyet kimliği ve cinsel yönelim ile ilgili daha geniş eşitlik kavramlarına da işaret eder.
7. **Toplumsal Cinsiyet Temelli Şiddet:** Bir kişinin veya bir grubun cinsiyet kimliği ve/veya cinsel yönelimine yönelik fiziksel, cinsel veya psikolojik zarar görmeyle sonuçlanan veya sonuçlanması muhtemel olan hareketler; tehdit, zorlama ya da özgürlüğün keyfi engellenmesini de içeren, toplum önünde veya özel hayatta meydana gelmiş olsun, toplumsal cinsiyete dayalı her türlü şiddet.
8. **Kadına Yönelik Şiddet:** Kadına yönelik şiddet, kadınlara, yalnız kadın oldukları için (toplumsal cinsiyetlerinden dolayı) uygulanan veya kadınları etkileyen cinsiyete dayalı bir ayrımcılık ile kadının insan hakları ihlaline yol açan ve kanunda şiddet olarak tanımlanan her türlü tutum ve davranışı ifade eder.
9. **Cinsel Şiddet:** Onay olmaksızın, onay inşa ederek veya onay almanın söz konusu olamayacağı\* durumlarda kişinin/kişilerin uyguladığı, cinselliğe yönelik teşebbüs ve tehdit içeren her türlü eylem, davranış ve müdahale.

\*Şiddete maruz kalan alkol veya uyuşturucu etkisi altında ise, bedensel veya zihinsel/ruhsal olarak onay vermekte yetersiz durumda ise, kişinin ilaç vb. madde ile direnci kırıldı ise, çocuk ise (18 yaşın altında ise); hayvan ise onay almak söz konusu olamaz.

10. **Cinsel Taciz:** Kişinin onayı olmaksızın gerçekleştirilen, fiziksel temas içermeyen rahatsız edici cinsel eylem, söz ve davranışlar. Örneğin onay olmaksızın cinsel içerikli mesaj atmak, laf atmak, şakalar yapmak, fotoğraf veya karikatür göstermek, yaşadığı cinsel deneyimleri anlatmak, kişiyi cinselliğiyle ilgili küçük düşürmek, aşağılamak.
11. **Cinsel Saldırı:** Kişinin rızası olmaksızın temas ederek beden ve cinsel dokunulmazlığı ihlal eden davranışlardır. Cinsel saldırı tek ve ani bir hareketle de gerçekleşebilir. Örneğin, onay olmaksızın makas almak, öpmek, ya da bir toplu taşıma aracında cinsel amaçlı fiziksel temasta bulunmak.

- 12. Cinsel Sömürü:** Kırılgan bir pozisyonun, var olan güç dengesizliğinin veya güvenin cinsel amaçlarla istismar edilmesi teşebbüsü veya fiilidir. Para aracılığıyla ya da sosyal veya politik biçimlerde sömürülen kişiden fayda sağlamak şeklinde gerçekleşebilir.
- 13. Homofobi:** Eşcinsellere yönelik önyargı, nefret, açık düşmanlık ve şiddet gösterileridir. Eşcinselleri ve eşcinselliği aşağılayan, hakaret ya da komedi unsuru olarak gören söylem ve eylemlerin tümünü içerir.
- 14. Transfobi:** Trans kadınlara, trans erkeklere ve trans şemsiyesi altındaki kimliklere yönelik önyargı ve nefreti ifade eder. Transları ve trans olmayı aşağılayan, hakaret ya da komedi unsuru olarak gören söylem ve eylemlerin tümünü içerir. Homofobi ve transfobi, nefret söylemi ve nefret suçları ile yakından ilişkilidir. Bireysel ve psikolojik bir korkudan ziyade, toplumsal hiyerarşilerden güç alan, o hiyerarşileri sürekli olarak yeniden üreten bir toplumsal olgudur.
- 15. 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.
- 16. Dijital Şiddet:** İnternet, sosyal medya araçları veya telefon kullanılarak rahatsız edici veya istenmeyen, ayrımcı veya şiddet içeren davranışlardır. İzinsiz olarak kişinin fotoğraflarını paylaşmak veya bununla tehdit etmek, cinsel içerikli fotoğraf veya mesaj göndermek, başkasının sosyal medya hesaplarını kontrol etmek, sosyal medya aracılığıyla kişi üzerinde güç kullanmak örnekler arasındadır. Diğer birkaç örnek ise dijital alanda nefret söylemi, siber zorbalık, gizlilik ihlali, ısrarlı takip, siber taciz ve sömürü, şantaj dijital şiddet olarak sıralanabilir.
- 17. İsrarlı Takip:** İsrarlı bir şekilde; fiziken takip etmek ya da haberleşme ve iletişim araçlarını, bilişim sistemlerini veya üçüncü kişileri kullanarak temas kurmaya çalışmak suretiyle bir kimse üzerinde ciddi bir huzursuzluk oluşmasına ya da kendisinin veya yakınlarından birinin güvenliğinden endişe duymasına neden olan fiil.
- 18. Cinsiyetçilik:** Bir cinsiyeti aşağılayıcı, hor görücü, ikincilleştirici ifade ve davranışlardır. Cinsiyetçi şakalar, sözcük seçimleri, hitaplar gündelik dilde sık karşılaşılan örneklerdendir. “Adam gibi”, “kız gibi”, vb. kullanımlar en sık kullanılan cinsiyetçi kalıplardır.
- 19. Misilleme:** Cinsel ya da duygusal amaçlı gayret ya da tekliflerin reddi ve/ya da tacize uğradığını düşünerek şikâyet etme yoluna gitmesi/gitmek istemesi nedeniyle, bu duruma maruz bırakılan kişinin iş ya da eğitim yaşamının intikam/misilleme amacı ile zorlaştırılmasının açık ya da ima yolu ile söylenmesi, kişinin gelişiminin engellenmesidir. İşten çıkarma ya da işten çıkarma tehdidi, istenmeyen işlerde görevlendirme, maaştan kesme gibi örnekler misilleme örnekleridir.

- 20. 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 koşullarına bağlaması veya bu taleplere boyun eğmeyen işçinin bir zarara uğratılmasıdır.
- 21. İlginin İması:** Açıkça cinsellik barındırmayan ama kadına karşı ilginin örtük bir şekilde imasını içeren davranışları kapsamaktadır. Mesai sonrasında görüşmekte ısrarcı olmak, iş dışı konularda iletişim kurmak üzere karşı tarafın rızası dışında telefonla aramak ya da e-posta atmak, kadının özel hayatı hakkında sorular sormak veya yorumlarda bulunmak, 'canım', 'tatlım,' tarzı hitaplar kullanmak, ilgisini ima eden iltifatlarla bulunmak örnekler arasındadır. Cinsel taciz kavramının alanına girebilir.
- 22. Mobbing (Yıldırma):** Çalışanı huzursuz etme, dışlama veya ihraç etme amacıyla uygulanan psikolojik baskılar olarak tanımlanır. Bir taciz/şiddet biçimidir, toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile ilgili olabilmektedir. 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.
- 23. Cinsiyetçi İş Bölümü:** Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanan hiyerarşik görev ve sorumluluklar bölüşümü. Erkekler, kamusal ve üretken emek, kadınlar ise, ev içi/özel ve yeniden üretim/karşılıksız bakım emeği ile eşleştirilir.
- 24. Cam Tavan:** Meslekte ilerleme, terfi, üst düzey pozisyonlara erişim ve yönetici olmanın önündeki cinsiyete dayalı ayrımcılık.
- 25. Yatay ve Dikey Ayrışma:** Sektörel bazda cinsiyete dayalı ayrışmaya yatay ayrışma (cam duvar) denir. (Otomotiv vs. hazır giyim veya tarım vs. sanayi). Dikey ayrışma ise kadınların vasıfsız, erkeklerin vasıflı işlerde yığılmalarıdır. Yatay ayrışmada, kadınlar vasıfsız statüde, geçici veya kısmi zamanlı olarak, düşük ücretlerle, kötü çalışma koşullarında, ilerleme olanağı olmaksızın ve sendikasız çalışır, dikey ayrışmada ise, aynı meslekte yer alan kadınlar erkeklerden daha düşük pozisyonlarda çalışır.
- 26. Eşit İşe Eşit Ücret:** Aynı meslekte aynı vasıfta çalışanların cinsiyet fark etmeksizin eşit maaşı alabilmeleridir. Dikey ayrışma ve cinsiyetçi iş bölümünün engellenerek eşit statü ve eşit gelirin sağlanmasına denir.
- 27. İhbar eden (whistleblower):** Şiddet veya taciz vd. ilgili fiilden kendisi doğrudan etkilenmemiş ya da kendisi maruz bırakılmamış ancak bu fiili ilgili mekanizmalara bildiren kişiyi tanımlar.
- 28. Tanık Müdahalesi (Bystander intervention):** Şiddet veya taciz vd. ilgili fiile tanık olup fiilin durması veya gerekli yaptırımın sağlanması için müdahalede bulunmaya denir.

**29. Şiddete Maruz Bırakılan:** Kurban veya mağdur gibi, yaşanan eylem sonucu kişiyi güçsüzlük pozisyonuna yerleştirmek yerine şiddeti gerçekleştireni de işaret ederek “maruz bırakılan” tanımı önerilmektedir. Şiddet başvurularında, şikayetçi, başvuran gibi tanımlar da kullanılabilir.

**30. Şiddet Uygulayan Fail:** Kişinin, fiziksel, cinsel, psikolojik veya ekonomik açıdan zarar görmesiyle veya acı çekmesiyle sonuçlanan veya sonuçlanması muhtemel hareketleri, buna yönelik tehdit ve baskıyı ya da özgürlüğün keyfi engellenmesini de içeren, toplumsal, kamusal veya özel alanda meydana gelen fiziksel, cinsel, psikolojik, sözlü veya ekonomik her türlü tutum ve davranış. Şiddet uygulayan fail de şiddet olarak tanımlanan tutum ve davranışları uygulayan veya uygulama tehlikesi bulunan kişidir.

**31. Mansplaining (Erbilmişlik):** Bir şeyi bir kadına, onun konu hakkında hiçbir bilgisi olmadığını varsayan küçümseyici bir şekilde açıklamak.

Bu politika belgesi, toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti önleme amacıyla İstanPol’ün benimsediği yaklaşımı ve ilkeleri somutlaştırmaktadır. Bu doğrultuda işletilecek mekanizmalara “Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığa, Şiddete, Cinsel Tacize ve Saldırıya Karşı Yönerge”de detaylıca yer verilmiştir. “Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığa, Şiddete, Cinsel Tacize ve Saldırıya Karşı Yönerge” bu Politika Belgesi’nin ayrılmaz bir parçasıdır.

İşbu politika belgesi 31.01.2024 tarihli 2024/01 sayılı Yönetim Kurulu kararıyla onaylanarak yürürlüğe girmiştir.