



KADINA YÖNELİK ŞİDDETİN ÖNLENMESİ

&

DOĞAYA KARŞI SORUMLULUK

&

HAYVANLARI KORUMA

&

DEZAVANTAJLI GRUPLARIN KORUNMASI

POLİTİKALARINA İLİŞKİN

İŞ YERİ YÖNERGESİ

Giriş	2
Kadına Yönelik Şiddetin Önlenmesi Politikaları	3
Amaç	3
Tanımlar	3
Kapsam ve Dayanak	4
Uygulama	4
Bildirim	6
Soruşturma	7
Gizlilik	8
Başvurulacak Kurum ve Kuruluşlar	9
Ücret Kesintisi	10
Genel Hükümler	10
Doğaya Karşı Sorumluluk Politikaları	11
Amaç	11
Kapsam ve Dayanak	11
İlkeler	11
Çalışan Sorumlulukları	12
Bildirim	13
Yaptırım	13
Hayvanları Koruma Politikaları	15
Amaç	15
Kapsam ve Dayanak	15
Kötü Muamele	15
İlkeler	15
Bildirim	16
Yaptırım	17
Dezavantajlı Gruplara Yönelik Politikalar	18
Amaç	18
Koruma	18
Kapsam	18
Politika Bildirimi	18
Engelleme	19
Raporlama	20
Geri Bildirim	21
Gizlilik	21
Terimler	21
Ek-1: Kadın Hakları Okuma Listesi	23
Ek-2: Çevre Hareketi Okuma Listesi	24
Ek-3: Hayvan Hakları Okuma Listesi	25



Değerli çalışan,

Türkiye'nin ve dünyanın içinde bulunduğu konjonktürde, toplumsal ya da fiziksel bazı dezavantajlı grup ve canlıların durumu; insani amaçlarla sürdürülebilir kalkınma alanında çalışan bir sivil toplum kuruluşu olarak Habitat Derneği'ni yakından ilgilendirmektedir. Bize göre sürdürülebilir kalkınma ancak cinsiyet eşitliğinin, erişilebilir ve temiz enerji üretiminin, iklim değişikliği ve etkileriyle mücadelenin, hayvan zulmünün sonlandırılmasının; kısaca doğanın tüm paydaşları için "müşterek bir iyide" birleşmenin tezahürü olarak ortaya çıkabilir.

Bu yüzden, Mahatma Gandhi'nin de söylediği gibi; "dünyayı değiştirmek için ilk önce kendimizden başlıyoruz!"

Elinizdeki kitapçık kadın, çevre ve hayvan hakları konusunda dernek politikalarımızı, derneğin ve çalışanlarımızın bu hususlarda karşılıklı hak ve yükümlülüklerini, bu hususta alınabilecek önlem ve şekillendirilebilecek davranışları içeren; niteliği itibarı ile sürekli olarak değiştirilmeye ve geliştirilmeye açık bir politikalar bütünüdür. İnsan hayatı bir bakıma süreklilik arz eden bir eğitim sürecidir; bu yüzden bu kitapçığı devam eden eğitiminizin bir parçası olarak düşünmenizi ve uygulamanızı umuyor, söz konusu politikaların geliştirilmesi sürecine yapacağınız değerli katkıları bekliyoruz.

Kitapçık, (i) Kadın Politikaları, (ii) Doğa Politikaları, (iii) Hayvan Politikaları ve (iv) Dezavantajlı Grupların Korunması olmak üzere dört ana konu üzerinde şekillendirilmiştir. Her bir bölümde uyulması gereken kurallar, topluma ve birbirimize karşı sorumlu olduğumuz konular, hak ve yükümlülüklerimiz düzenlenmiştir. Kitapçığın sonunda, düzenlenen politikalara ve sözü edilen hakların özüne ilişkin bir okuma listesi de hazırlanarak bilginize sunulmuştur. Okuma eylemi bireysel ve toplumsal eğitimin en önemli parçasıdır. Bu yüzden okuma listesindeki kitapları kişisel gelişiminiz ve farkındalığınız için birer tavsiye niteliğinde değerlendiriniz.

Habitat olarak, işbu politikaların başta çalışanlarımız olmak üzere tüm paydaşlarımıza ve kamuoyuna faydalı olmasını dileriz.

Habitat Derneği

18.08.2020

I. KADINA YÖNELİK ŞİDDETİN ÖNLENMESİ POLİTİKALARI

1. AMAÇ

Habitat işbu politikayı daha güvenli ve destekleyici bir organizasyon oluşturmak adına; kadına karşı şiddet, ev içi şiddet, cinsel şiddet ve takip suretiyle tacizde bulunma (stalking) vakalarının (bir bütün olarak “eylemler” olarak anılacaktır) ve bunların etkilerinin önlenmesi ve azaltılması taahhüdünün bir parçası olarak ortaya koyar. Habitat, söz konusu eylemlerin çalışma barışı, işgücü yönetimi ve derneğin sorumlu faaliyetleri kapsamında odaklanması, engellenmesi ve çözüme kavuşturulması gereken güncel ve emsalsiz meseleler olduğunu kabul eder.

İşbu politika ile kadına karşı şiddet ve ev içi şiddet konusunda farkındalık yaratmak, şiddet gören çalışanlara gerekli desteği sağlamak, ev içi şiddet ile bunun derneğe etkileri söz konusu olduğunda bunu ele alış biçimi bakımından yöneticilere yol göstermek, güvenli bir iş ortamı oluşturmak ve faile iş yeri içerisinde birtakım yaptırımların uygulanması hususları amaçlanmaktadır.

2. TANIMLAR

İşbu politikada yer alan tüm hususların tanımı ve uygulanmasında “Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi” (İstanbul Sözleşmesi) ile 6282 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun’da yer alan tanım ve açıklamalar esas alınır.

- **Kadına karşı şiddet:** Söz konusu eylemlerde bulunma tehdidi, zorlama veya özgürlüğün rastgele bir biçimde kısıtlanması da dahil olmak üzere, kadınlara fiziksel, cinsel, psikolojik veya ekonomik zarar ve acı verilmesi sonucunu doğuracak toplumsal cinsiyete dayalı tüm şiddet eylemleri.
- **Ev içi şiddet:** Eylemi gerçekleştiren, mağdurla aynı ikametgahı paylaşmakta olsun veya olmasın veya daha önce paylaşmış olsun veya olmasın, ev içinde veya evde veya mevcut veya daha önceki eşler veya birlikte yaşayan bireyler arasında meydana gelen fiziksel, cinsel, psikolojik veya ekonomik şiddet eylemleri.

- **Takip suretiyle tacizde bulunma (stalking):** Mağdurun kendi güvenliğinden, bir aile üyesinin güvenliğinden ya da bir yakınının korkmasına sebebiyet veren taciz edici, korkutucu veya tehdit edici davranışlar.
- **Fail:** Ev içi şiddet eyleminde bulunan kişi.
- **Mağdur:** Yakın ilişkide bulunduğu kişi tarafından şiddet içeren davranışlara maruz kalan kişi.

3. KAPSAM VE DAYANAK

İşbu politikaya konu eylemler dernek dışında meydana gelmiş olsa dahi bir “iş yeri sorunu” olarak ele alınacaktır. Bu çerçevede tam ve yarı zamanlı çalışanlar, stajyerler, yükleniciler, gönüllüler, geçici çalışanlar ve burada sayılmayan ancak işbu politikaya konu eylemlerden Habitat’ın da dahil olacak şekilde etkilenen tüm kişiler işbu politika kapsamında değerlendirilir.

İşbu politika yasal dayanaklarını, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın 12, 17 ve 19. Maddeleri ile Türk Borçlar Kanunu’nun 417. Maddesinde belirtilen “işverenin çalışanı koruma ve gözetleme borcundan” almaktadır.

4. UYGULAMA

4.1 Habitat, işbu politikaya konu eylemlerin ortaya çıkması, önlenmesi; mağdurun desteklenmesi ve faile yasal çerçevede yaptırım uygulanması noktasında uygun her türlü tedbiri alır. Bu kapsamda; aşağıda anılan hususlar -bunlarla sınırlı olmamak üzere- Habitat tarafından işbu politikanın uygulanma alanı kapsamında addedilir:

- Evlilik, birlikte yaşama veya flört dahil olmak üzere heteroseksüel ve aynı cinsiyetten yakın partner ilişkileri
- İş arkadaşları arasında olduğu gibi heteroseksüel veya aynı cinsiyetten yakın olmayan partner ilişkileri
- Ebeveyn/çocuk ilişkileri gibi bağımlılık içeren ilişkiler

- İş yerinde ya da dışında potansiyel olarak meydana gelebilecek şiddet eylemleri

4.2 İşbu politikanın uygulanmasında Habitat, aşağıdaki eylem ve sorumluluklarını tüm taraflara taahhüt eder:

- Şiddeti önlemek, çalışanlar ve ailelerinin sağlıklı ilişkilerini desteklemek için kapsamlı bir iş yeri eğitim ve öğretim programı oluşturmak ve uygulamak,
- Çalışanların herhangi bir bağlamda şiddet kullanmaktan kaçınmasına yardımcı olacak destekleyici ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturmak,
- Çalışanlara ve dernek yönetimine işbu politika hakkında eğitim verilmesi de dahil olmak üzere; şiddetten etkilenen çalışanlara yardımcı olmak için duyarlı politikaları ve prosedürleri kurumsallaştırılmak,
- Şiddet uygulayan çalışanları insan hakları sınırlarına çekmek ve onları bu tür eylemleri işlemekten ve şiddet içeren davranışlarından sorumlu kılmak için; ücretten kesme, uyarma, kınama ve iş akdinin feshi gibi sair disiplin cezası tedbirlerine başvurmak,
- Mağdurların ve çalışanların güvenliklerinin sağlanması adına; mağdurlara ve çalışanlara gerekli bilgi, yönlendirme ve kaynakları sağlamak, mağdurların gerekli sosyal ve idari kurumlarla bağlantılarını sağlamak,

4.3 Habitat, işbu politikaya konu eylemlere maruz kalan mağdurların sağlık, güvenlik veya huzurunu sağlamak için bir koruma veya kısıtlama emri veya başka herhangi bir yasal yardım almak için zamana ihtiyaç duyabileceğini kabul eder. Bu çerçevede Habitat, böyle bir duruma maruz kalan çalışana makul ve esnek izin seçenekleri sağlamak için mağdurla iş birliği içinde çalışır. Bu noktada mağdura ücretli izin verilmesi bir önceliktir.

4.4 Habitat işbu politika kapsamındaki eylemlere maruz kalması nedeniyle mağdur olduğunu bildiren çalışandan bu hususu doğrulayıcı bilgi ve belgeleri derneğe ulaştırmasını talep edebilir. Ancak mağdurun bu yönde bir bilgi ya da belgeyi haiz olmaması, tek başına mağdurun işbu politika kapsamına giren eylemlere maruz kalmadığı şeklinde yorumlanmaz.

- 4.5** Habitat, şiddete maruz kaldığını ya da yakın ve gerçek bir şiddet tehlikesi bulunduğunu bildiren ve bu nedenle uygun bir konaklama yeri talebinde bulunan mağdur için makul konaklama olanakları sağlar. Mağdurun çalışmaya devam etmek istemesi halinde ayrıca kendisine uygun bir çalışma ortamı oluşturulur.
- 4.6** Habitat, şiddet ve/veya taciz mağduru çalışanların iş yerine ilişkin görev ve sorumluluklarını yerine getirmek konusunda geçici zorluklar yaşayabileceğini ve bu nedenle performans düşüklüğü gösterebileceğini kabul eder. Habitat bir çalışanın performansının veya davranışlarının ev içi şiddet, cinsel saldırı ve/veya taciz nedeniyle düştüğünün/değiştiğinin farkına varırsa, çalışana bu hususta destek sunar ve sorunu çözmek için çalışanla iş birliği içinde çalışır.
- 4.7** Ev içi şiddet, cinsel saldırı ve taciz mağduru olan çalışanlar ile mağdur olabilecek iş arkadaşlarından endişe duyan çalışanların bu hususu derhal Habitat'a bildirmeleri teşvik edilir.
- 4.8** Habitat bazı durumlarda şiddet mağduru olan bir çalışanın çalışmaya devam etmesinin mümkün olamayabileceğini kabul eder. Bu durumda Habitat, mağdurun sosyal ve ekonomik durumunu koruması ve sürdürebilmesi için kendisine uygun bir yardım paketi önerebilir. Yine bu durumda Habitat, esnek çalışma imkanları sunmak ve işe geri alma garantisi vermek suretiyle mağdurun kısa süreli işten ayrılmasını sağlayabilir.

5. BİLDİRİM

Bir Habitat çalışanı tarafından uygulanan şiddet ya da taciz eylemi hakkında bilgi sahibi olan veya bu duruma tanık olan; ya da bir çalışanımıza uygulanan şiddet ya da taciz hakkında bilgi sahibi olan çalışanların, bu hususa ilişkin tüm bilgi ve belgeleri derhal dernekle paylaşmaları gerekir. Bu hususta iletişime geçilecek yetkilinin bilgileri aşağıda yer almaktadır:

İsim : Abdullah Taygun Yavaşca

Görev : Genel Sekreter Yardımcısı

Telefon & E-posta : 0212 265 33 14 – abdullah@habitatdernegi.org



Habitat, işbu politikada tanımlanan ve derneğin yönetim kademesinde olanlar da dahil olmak üzere herhangi bir çalışan tarafından işlenmiş olabileceği iddia edilen şiddet ve taciz olayları hakkında bildirimde bulunan çalışana karşı herhangi bir caydırıcı eylemde (disiplin cezası, fesih vb.) bulunmayacağını taahhüt eder. Gerçek olmayan bilgi verilmesi, iftira edilmesi gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlara ilişkin yaptırım hakkı saklıdır.

6. SORUŞTURMA

Habitat;

- Çalışanlarından birinin işbu politikada tanımlandığı şekilde şiddet ya da taciz olayı gerçekleştirdiğini iddia eden bir bildirim alırsa veya
- Herhangi bir Habitat yöneticisi çalışanlardan birinin bu yönde bir eylemini resen öğrenirse

Durum iddiaların araştırılması amacıyla derhal dernekçe bu hususa ilişkin araştırma ve soruşturmada sorumlu olarak belirlenen yöneticiye yönlendirilir. Sorumlu yönetici ve oluşturulacak kurul, iddia edilen şiddet olayıyla ilgili bilgi veya iddiaların alınmasından itibaren en geç 3 (üç) iş günü içerisinde tamamlamak üzere derhal soruşturmaya başlar.

Soruşturma sürecinde her çalışan, bilgi ve görgüsü dahilinde soruşturmayı yürüten kurulla iş birliği yapmak, kurula karşı dürüst olmak ve bildiği tüm bilgileri açıklamak durumundadır. Gerekli ve yeterli iş birliğini yapmadığı anlaşılan çalışan hakkında; durumun gerektirdiği çerçevede fesih de dahil olmak üzere disiplin cezası uygulanabilir.

Soruşturma sonucunda, olaya ilişkin ayrıntıları ve tavsiyeleri içeren bir rapor hazırlanır. İşbu rapor da dikkate alınarak işçinin işbu politikada tanımlandığı şekilde bir eylemde bulunduğu sonucuna varılırsa; bu durumda çalışan hakkında fesih de dahil olmak üzere uygun disiplin cezalarından birine hükmedilir.

Ev içi şiddet, cinsel şiddet veya taciz tehdidi veya eyleminin bir sonucu olarak koruma veya kısıtlama emrine tabi tutulan çalışan, böyle bir durumun varlığını derhal derneğe bildirmek



zorundadır. Bu tür cezai veya hukuki işlemlerin varlığının açıklanmaması, feshe kadar varabilecek disiplin cezalarıyla sonuçlanabilir.

Hakkında mahkemece geçici ya da kalıcı koruma kararı verilmiş olan mağdur, derneğin adresinin de koruma alanı olarak belirlendiği durumlarda derneğe dilekçe ve mahkeme kararının birer kopyasını iletmelidir. Ayrıca gerekli korumanın sağlanabilmesi için mağdur çalışandan faile ait şu bilgiler de talep edilir: Failin fotoğrafı ya da dış görünüş tarifi, failin otomobilinin tarifi, plaka numarası ve burada sayılmayan ancak iş yeri güvenliği için ihtiyaç duyulabilecek her türlü diğer bilgi ve belge.

Dernek kaynaklarını kullanarak ev içi şiddet uygulayan/uygulama tehdidinde bulunan herhangi bir çalışan hakkında, işten çıkarma dahil ve bununla sınırlı kalmamak üzere disiplin işlemi uygulanır. Böyle bir durum kolluk kuvvetlerine derhal bildirilir. Dernek kaynakları telefon, faks makinesi, e-posta, posta, otomobiller, ofis malzemeleri, fotokopi makineleri olup; bunlarla sınırlı değildir.

7. GİZLİLİK

Habitat, yasaların izin verdiği ölçüde çalışanlarının şiddete ilişkin açıklama ve bildirimlerinin gizliliğini taahhüt eder. Ancak çalışanlar da dahil herhangi bir kişiye zarar verebilecek ve/veya iş yerindeki güvenliği tehlikeye atacak durumlar bu taahhüdün dışındadır.

Habitat, iş yerinde kişilerin güvenliğini korumak için bilginin ifşa edilmesi gerektiğinde, bu ifşanın kapsam ve içeriğini ifşa eden çalışanın ve diğerlerinin güvenliğini korumak ve yasalara uymak için makul olarak gerekli olan bilgilerle sınırlar. İş yerinde veya başka bir yerde güvenliği sağlamak için ifşanın diğer taraflarla paylaşılması gerektiğinde bilgileri ifşa eden çalışana önceden bildirimde bulunulacaktır.

Ifşa durumunda ayrıca ifşanın yapıldığı kişinin/kurumun ismi ve unvanı verilir ve söz konusu ifşa ile ilgili gereklilik ve ifşanın amacı açıklanır.

8. BAŞVURULACAK KURUM VE KURULUŞLAR

Şiddete maruz kalındığında ya da risk altındayken başvurulabilecek kurum ve kuruluşlar, aşağıda çalışanlarımızın bilgisine sunulur:

Şikâyet ve İhbar:

- Valilik- Kaymakamlık
- Polis Merkezi
- Jandarma Karakolu
- Adli Makamlar (Cumhuriyet Başsavcılığı ve Aile Mahkemeleri)
- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlükleri
- Şiddet Önleme ve İzleme Merkezleri
- Sağlık Kuruluşları

Acil telefon hatları:

- ALO 155 Polis İmdat
- ALO 156 Jandarma İmdat
- ALO 183 Sosyal Destek Hattı (7 Gün 24 Saat Ücretsiz Hizmet Verir)
- 112 ACİL Çağrı Merkezi
- Gelincik Hattı 444 43 06

Şiddet İhbar Mobil Uygulaması:

- Kadın Destek Sistemi (KADES)

Danışma, Destek, Sığınma Evi/Konuk Evi ve Maddi Yardım:



- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü (Konukevi Hizmeti, Destek ve Danışmanlık)
- Şiddet Önleme ve İzleme Merkezleri
- Sosyal Hizmet Merkezleri
- ALO 183 Sosyal Destek Hattı (7 Gün 24 Saat Ücretsiz Hizmet Verir)
- Sivil Toplum Örgütleri Sığınma evi/Konuk evi Hizmeti, Destek ve Danışmanlık, Ayni-Maddi Yardım
- Barolar ve Baroya Bağlı Kadın Hakları Merkezleri
- Belediyeler (Sığınma evi/Konuk evi Hizmeti, Destek ve Danışmanlık, Ayni-Maddi Yardım)
- Valilik, Kaymakamlık
- ALO 144 Sosyal Yardım Hattı

9. ÜCRET KESİNTİSİ

Habitat, işbu protokole aykırı davranışlarda bulunan çalışana, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 38. Maddesinde belirtilen koşullar dahilinde ücretten kesme cezası verebilir.

10. GENEL HÜKÜMLER

İşbu protokolün uygulanmasına ilişkin olarak 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri saklıdır.

İşbu protokol hiçbir şekilde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/2 maddesinde yer alan fesih sebeplerinin yumuşatıldığı ya da iş sözleşmesinin tarafları bakımından ortadan kaldırıldığı şeklinde yorumlanamaz.

İşbu protokol taraflarca okunarak, imza karşılığında çalışanlara tebliğ edilmiştir. Çalışan imzası ile işbu protokolde yer alan tüm hususlara riayet edeceğini taahhüt etmiş olur.



II. DOĞAYA KARŞI SORUMLULUK POLİTİKALARI

1. AMAÇ

Habitat, tüm faaliyetlerini çevresel sürdürülebilirlik ilkeleri çerçevesinde yürütme taahhüdünde bulunur ve bu çerçevede ahlaki ve yasal sorumlulukları bulunduğunu kabul eder. İşbu Doğaya Karşı Sorumluluk Politikası ile Habitat ve çalışanların yükümlülükleri düzenlenmiştir.

2. KAPSAM VE DAYANAK

Tam ve yarı zamanlı çalışanlar, stajyerler, yükleniciler, gönüllüler, geçici çalışanlar ve burada sayılmayan ancak işbu politikaya konu eylemlerden Habitat'ın da dahil olacak şekilde etkilenen tüm kişiler işbu politika kapsamında değerlendirilir.

İşbu politika yasal dayanaklarını, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 56. maddesi ile 2872 sayılı Çevre Kanunu'nun ilgili maddelerinden almaktadır.

3. İLKELER

- Kirliliği önlemek için yürürlükteki çevre mevzuatı ve kurallarına külliyen uymak
- Atık oluşumunu ortadan kaldırmak, mümkün olduğu kadar çok geri dönüşüm yapmak
- Kaynakları korumak için binalarda, araçlarda ve tüm süreçlerde enerji ve su kullanımını en aza indirmek
- Şirket araçlarını çevreye saygılı olarak makul ölçüde ve pratik bir şekilde işletip bakımını yapmak, alternatif ulaşım ve araç paylaşım uygulamalarının kullanımını uygun şekilde teşvik etmek
- Hava, su, gürültü ve ışık kirliliği konusunda faaliyetlerimizin çevre ve yerel topluluk üzerindeki etkilerini azaltmak
- Mümkün olduğunca çevreye verilen zararı en aza indiren ürün ve hizmetleri satın almak ve kullanmak



- Tüm çalışanların çevre politikamızı anlamasını ve yüksek standartlara ulaşmamıza katkıda bulunmasını sağlamak
- Çevre politikamızın ihlaliyle ilgili şikayetleri derhal araştırıp sonuçlandırmak

İşbu politika kamuoyuna, Habitat'ın iş ortaklarına ve tüm paydaşlarına sunulur. İşbu politika güncel gelişmeler ışığında düzenli aralıklarla güncellenir ve güncellenen metin personel ve paydaşlarla istişare edilir.

4. ÇALIŞAN SORUMLULUKLARI

Tüm çalışanlar;

- Derneğin çevre politikası bildirisini karşılamaya yönelik prosedürleri, talimatları ve kuralları uygulamaya
- Çevreye zarar verebilecek herhangi bir çevre endişesini veya arızasını derneğe bildirmeye
- Çevresel zarar olasılığını azaltmak için kendilerine verilen tüm yazılı veya sözlü talimatlara tamamen uymaya

Azami derecede özen göstermekle yükümlüdür. Bu çerçevede, bunlarla sınırlı olmamak kaydıyla aşağıda bazı belirli önlemler sıralanmıştır:

- **Düğmeye basın!** Işıkları, cihazları ve ekipmanları kapatmak enerji tasarrufu sağlar. Mümkünse, günün sonunda bilgisayarları, ışıkları ve ekipmanları kapatma alışkanlığı edinin.
- **Pencereleri kapatın!** Klima/havalandırmayı kullanırken doğru sıcaklığı seçtiğinizden emin olun ve pencereler açıkken ortamı ısıtmak veya soğutmaktan kaçının.
- **Daha az satın alın!** Satın aldığımız her ürün enerji ve kaynak kullanır. Satın almadan önce düşünün: Gerçekten ihtiyacınız var mı?
- **Daha fazla paylaşın!** Ekibinizle bir şeyler paylaşmayı deneyin. Bu, zamandan, paradan ve yeni eşyalar yapmakla ilişkili doğal kaynaklardan tasarruf sağlayabilir.

- **Satın alma seçimleri önemlidir!** Sürdürülebilir satın alma seçimleri yapın. Her zaman için ekipmanınızın enerji verimliliğini ve maliyetini kontrol edin; kâğıt gibi öğelerin geri dönüştürülmüş içeriğini kontrol edin.
- **Kiralayın!** Mümkünse bir ekipmanı satın almak yerine kiralama yoluna gidin. Bu hem bakım maliyetlerinden hem de yeni ekipmanın maliyetinden tasarruf sağlar.
- **İsrafı azaltın!** Attığımız şeylerin çoğunda birçok değerli kaynak bulunur. Bir öğeyi atmadan önce, başka birine faydalı olup olmadığını düşünün.
- **Daha çok geri dönüştürün!** Attığınız şeyi olabildiğince en aza indirdikten sonra, kalanları geri dönüştürün. Doğru çöp kutularını kullanmak için bölümünüzde geri dönüşümün nasıl çalıştığını öğrenin.
- **Duyarlı olun!** İster damlayan musluk veya arızalı elektrik olsun; doğru olmadığını düşündüğünüz bir şey görürseniz, her zaman bildirin.
- **Çevre duyarlılığını paylaşın!** Bu basit işlemleri ekibinizle veya departmanınızla paylaşın.

5. BİLDİRİM

Habitat'ın yahut çalışanlardan birinin çevreye zararlı eylemlerde bulunduğuna tanık olan ya da bu hususta bilgi sahibi çalışanların, bu hususa ilişkin tüm bilgi ve belgeleri derhal dernekle paylaşmaları gerekir. Bu hususta iletişime geçilecek yetkilinin bilgileri aşağıda yer almaktadır:

İsim : Abdullah Taygun Yavaşca

Görev : Genel Sekreter Yardımcısı

Telefon & E-posta : 0212 265 33 14 – abduallah@habitatdernegi.org

6. YAPTIRIM

Çevre koruma politikamıza aykırılık hallerinde aşağıdaki disiplin hükümleri uygulanır:

İşbu politikaya konu eylemler bakımından;



- İlk ve ikinci ihlallerde, her bir ihlal için **uyarma cezası**,
- Üçüncü ve dördüncü ihlallerde, her bir ihlal için **kınama cezası**,
- Beşinci ve altıncı ihlallerde, her bir ihlal için **bir günlük ücretten kesme cezası**,
- Yedinci, sekizinci ve dokuzuncu ihlallerde, her bir ihlal için **iki günlük ücretten kesme cezası**,
- Onuncu ihlalde **iş akdinin feshi**

Uygulanır. Ücretten kesme cezasına ilişkin hükümler 4857 sayılı İş Kanunu'nun 38. Maddesi mucibince tatbik edilir.

Şu hususu belirtmek gerekir ki; çevreye zarar veren eylemlerin ısrarlı bir biçimde işlenmesi işbu politika çerçevesinde yaptırıma tabi olduğu gibi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/2 (h) maddesi uyarınca haklı nedenle fesih sebebi de olabilir. Bu nedenle, daha ağır ya da 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/2 maddesindeki eylemlere uyan fiiller karşısında kanun hükümleri uygulanır.

III. HAYVANLARI KORUMA POLİTİKALARI

1. AMAÇ

Habitat tüm faaliyetlerini; söz konusu faaliyetler bunlarla ilgili olduğu sürece, hayvanların rahat yaşamlarını ve hayvanlara iyi ve uygun muamele edilmesini temin etmek, hayvanların acı, ıstırap ve eziyet çekmelerine karşı en iyi şekilde korunmalarını, her türlü mağduriyetlerinin önlenmesini sağlamak ilkeleri çerçevesinde gerçekleştireceğini taahhüt eder.

Habitat, türlerin birlikte olmasının diğer hayvan türlerinin yaşama hakkının insanoğlu tarafından tanınmasını ifade edeceğini, insanoğlu tarafından hayvanlara saygı gösterilmesinin bir insanın bir diğerine gösterdiği saygıdan ayrı tutulamayacağını kabul eder.

İşbu Hayvanları Koruma ve Kötü Muamele Yasağı Politikası ile Habitat ve çalışanlarının kabul ettiği ilkeler ile bu husustaki yükümlülükleri düzenlenmiştir.

2. KAPSAM VE DAYANAK

Tam ve yarı zamanlı çalışanlar, stajyerler, gönüllüler ve geçici çalışanlar işbu politika kapsamında değerlendirilir.

İşbu politika yasal dayanaklarını, 5199 sayılı Hayvanları Koruma Kanunu'nun ilgili maddeleri ile hayvan haklarına ilişkin uluslararası anlaşma ve beyannamelerden almaktadır.

3. KÖTÜ MUAMELE

İşbu politika kapsamında kötü muameleden, hayvanlara kasıtlı olarak kötü davranmak, acımasız ve zalimce işlem yapmak, dövmek, aç ve susuz bırakmak, aşırı soğuğa ve sığağa maruz bırakmak, bakımlarını ihmal etmek, fiziksel ve psikolojik acı çektirmek anlaşılır.

4. İLKELER

Habitat ve çalışanları, en geniş ifadesini 15 Ekim 1978 tarihli Hayvan Hakları Evrensel Beyannamesi'nde bulan aşağıdaki ilke ve uygulamaları kabul ve taahhüt eder:



- Bütün hayvanlar biyolojik denge kavramı içerisinde var olmak bakımından eşit haklara sahiptir.
- Bütün hayvanlar saygı gösterilme hakkına sahiptir.
- Hayvanlara kötü muamele edilemez veya zalimane davranışlarda bulunulamaz. Ölü bir hayvana dahi saygıyla davranılmalıdır.
- Bir insanın desteğine ihtiyaç duyan her hayvan uygun beslenme ve bakımı görme hakkına sahiptir. Bu hayvanlar hiçbir koşul altında terkedilemez veya adil olmayan bir şekilde öldürülemezler.
- Evcil hayvanlar, türüne özgü hayat şartları içinde yaşama özgürlüğüne sahiptir. Sahipsiz hayvanların da sahipli hayvanlar gibi yaşamları desteklenmelidir.
- Habitat ve çalışanlar, dernek lokasyonundaki hayvanların korunması, gözetilmesi, bakımı ve kötü muamelelerden uzak tutulması için gerekli önlemleri alır.
- Bir hayvanı, bakımının gerektirdiği yaygın eğitim programına katılarak sahiplenen veya ona bakan kişi, hayvanı barındırmak, ihtiyaçlarını temin etmek, sağlığına dikkat etmek, insan, hayvan ve çevre sağlığı açısından gerekli tüm önlemleri almakla yükümlüdür.

Habitat, çalışanlara hayvanları anlamayı ve onlara saygı göstermeyi öğrenmeleri için her türlü olanak ve eğitim imkanını sağlar.

İşbu politika kamuoyuna, Habitat'ın iş ortaklarına ve tüm paydaşlarına sunulur; güncel gelişmeler ışığında düzenli aralıklarla güncellenir ve güncellenen metin personel ve paydaşlarla istişare edilir.

5. BİLDİRİM

Habitat'ın yahut çalışanlardan birinin hayvanlara kötü muamelede bulunduğuna tanık olan ya da bu hususta bilgi sahibi çalışanların, bu hususa ilişkin tüm bilgi ve belgeleri derhal dernekle paylaşmaları gerekir. Bu hususta iletişime geçilecek yetkilinin bilgileri aşağıda yer almaktadır:



İsim : Abdullah Taygun Yavaşca

Görev : Genel Sekreter Yardımcısı

Telefon & E-posta : 0212 265 33 14 – abduallah@habitatdernegi.org

6. YAPTIRIM

Hayvanlara işbu politikanın üçüncü maddesinde tanımlandığı şekilde kötü muamelede bulunan çalışana aşağıdaki disiplin hükümleri uygulanır:

- İlk eylemde 2 (iki) günlük **ücretten kesme cezası**
- Eylemin tekrarı halinde **iş akdinin feshi**

Ücretten kesme cezasına ilişkin hükümler 4857 sayılı İş Kanunu'nun 38. Maddesi mucibince tatbik edilir.

Hayvanlara kötü muamele yasağını ihlal eden çalışan eylemleri, dernekçe derhal Tarım ve Orman Bakanlığı ilgili il müdürlüğüne bildirilir. İdarece söz konusu eyleme ilişkin idari para cezası uygulanmış olması; Habitat'ın aynı konuda disiplin cezasına hükmetmesine engel değildir.

IV. DEZAVANTAJLI GRUPLARA YÖNELİK POLİTİKALAR

1. AMAÇ

Bu politikanın amacı, insanları, özellikle çocukları, risk altındaki yetişkinleri ve yardım yararlanıcılarını, Habitat Derneği ile temas etmelerinden kaynaklanan herhangi bir zarardan korumaktır. Bu zararlar aşağıdaki gibidir;

- Habitat ile ilişkili personel veya personelin davranışı
- Habitat programlarının ve faaliyetlerinin tasarımı ve uygulanması

Politika, Habitat'ın taahhütlerini ortaya koymakta ve personeli ve ilgili personeli¹, koruma politikasına ilişkin sorumlulukları hakkında bilgilendirmektedir.

Bu politika aşağıdaki hususları kapsamaz:

- İşyerinde Cinsel taciz- bu konu Habitat Derneği İK Politikası altında ele alınır.

Habitat veya ilgili personel tarafından işlenmeyen daha geniş topluluktaki endişelerin korunması

2. KORUMA

Koruma, insanların sağlığını, refahını ve insan haklarını korumak ve zarar, istismar ve ihmalden arınmış yaşamlarını sağlamak anlamına gelir.

Sektörümüzde, çocuklar ve risk altındaki yetişkinler de dahil olmak üzere insanları, personelimizle veya programlarımızla temas kurmaktan kaynaklanan zararlardan korumaya çalışmaktayız. Koruma ile ilgili diğer tanımlar aşağıdaki terimler listesinde verilmiştir.

3. KAPSAM

Habitat'ın bünyesindeki sözleşmeli tüm personel

Aşağıdakiler dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere, Habitat ile ilgili iş veya ziyaretlerde buldukları sırada ilişkili personel; danışmanlar, gönüllüler; yükleniciler (iş ortakları); gazeteciler, ilham verenler, ünlüler ve politikacılar da dahil olmak üzere program ziyaretçileri

4. POLİTİKA BİLDİRİMİ

Habitat temas ettiği herkesin; yaş, cinsiyet kimlik, sakatlık, cinsel yönelim veya etnik köken gözetmeksizin her türlü zarar, istismar, ihmal ve sömürüden korunma hakkına sahip olduğuna

¹ İlgili personelin tanımı için "Kapsam" bölümüne bakınız.



inanmaktadır. Çalışan veya ilgili personel tarafından yapılan istismar ve sömürüye Habitat tarafından tolerans gösterilmeyecektir.

Bu politika aşağıdaki koruma alanlarını ele alacaktır: çocuğun korunması, yetişkinlerin korunması ve cinsel istismar ve istismardan korunma. Bu kilit koruma alanları, bunlarla ilişkili farklı politika ve prosedürlere sahip olabilir (bkz. ilişkili politikalar).

Habitat önleme, raporlama ve yanıt olarak üç aşamalı bir koruma taahhüt eder.

5. ENGELLEME

a) Habitat'ın Sorumlulukları

Habitat;

- Personelinin, bu politikadaki sorumluluklarına aşına olduğundan ve sorumluluklarını bildiğinden emin olur.
- Tüm programlarını ve faaliyetlerini, insanları Habitat ile temas etmelerinden kaynaklanabilecek herhangi bir zarar riskinden koruyacak şekilde tasarlamaya ve taahhüt etmeye çalışır.
- Personel ve ilgili personeli işe alınırken, yönetirken ve yerleştirirken sıkı koruma prosedürlerine tabi tutulur.
- Personelin organizasyondaki rolleriyle orantılı bir düzeyde koruma konusunda eğitim almalarını sağlar.

Koruma Politikası doğrultusunda gelen raporların derhal ve gerekli sürece göre takip edilmesini sağlar.

b) Çalışanların Sorumlulukları

➤ Çocukların Güvenliği

Habitat çalışanları ve bağlı bulunan personelleri;

- 18 Yaşından küçük bireylerle evlenemezler.
- Çocukları sömüremez ve istismarda bulunamazlar.
- Çocuklara fiziksel, duygusal ya da psikolojik şiddet uygulayamazlar.
- Çocuk işçi çalıştıramazlar, çocukların ticari olarak sömürülecekleri faaliyetlerde bulunamazlar



➤ Yetişkinlerin Güvenliği

Habitat çalışanları ve bağlı bulunan personelleri;

- Yetişkinlere karşı istismarda bulunamaz ve yetişkinleri sömüremezler.
- Yetişkinlere karşı fiziksel, duygusal, psikolojik şiddette bulunamazlar.

➤ Cinsel İstismar ve İstismara Karşı Koruma

Habitat çalışanları ve bağlı bulunan personelleri;

- Cinsel birliktelik karşılığında para, istihdam, mal veya hizmet alışverişinde bulunamazlar.
- Habitat'ın yardım sağladığı bireyler üzerinde güçlerini kullanarak cinsel birliktelik kuramazlar

Ek olarak Habitat çalışanları ve bağlı bulunan personelleri;

- Koruma Politikası ihlallerini önleyen ve Koruma Politikası'nın uygulanmasını teşvik eden bir ortam yaratmaya ve sürdürmeye katkıda bulunmak,
- Bir Habitat personeli veya ilgili personelin Koruma Politikası ihlaline ilişkin endişe veya şüphelerini uygun personele bildirmek zorundadırlar.

6. RAPORLAMA

Habitat, güvenli, uygun, erişilebilir raporlama araçlarının korunması ve birlikte çalıştıkları topluluklara aktarılmasını sağlar.

Endişeleri veya şikayetleri resmi kanallardan (veya talep ettikleri takdirde) bildiren herhangi bir personel, Habitat politikalarınca korunacaktır.

Habitat ayrıca kamu üyeleri, ortaklar ve resmî kurumlar gibi dış kaynaklardan gelen şikayetleri de kabul eder.

Güvenlikle ilgili endişesi veya şikâyeti olan personel hemen bunu bağlı bulunduğu güvenlik yöneticisine bildirmekle yükümlüdür. Eğer personel bağlı bulunduğu güvenlik yöneticisine şikâyeti bildirmek istemiyorsa (örneğin yöneticinin bunu ciddiye almayacağını düşünüyorsa) bunu herhangi yakın bir personele bildirebilir örneğin başka bir üst düzey yöneticiye ya da insan kaynaklarına.

7. GERİ BİLDİRİM

Habitat, politika ve prosedüre ve yasal yükümlülüklere göre raporların ve endişelerin korunmasını takip ederek, politika ihlalinde bulunan personele uygun disiplin önlemlerini uygulayacaktır.

Habitat, resmi bir iç yanıtın (iç soruşturma gibi) yapılıp yapılmadığına bakılmaksızın, personelin veya ilgili personelin neden olduğu zararlardan kurtulanlara destek sağlayacaktır. Destekle ilgili alınacak kararlar mağdur tarafından yönetilecektir.

8. GİZLİLİK

Gizliliğin, koruma endişeleri ile uğraşırken sürecin her aşamasında muhafaza edilmesi esastır. Endişe ve sonraki vakıya yönetimi ile ilgili bilgiler ihtiyaç halinde paylaşılmalı ve her zaman güvenli tutulmalıdır.

➤ İlgili Metinler

- Davranış Kuralları
- İK Politikası
- Şikâyet Politikası
- Raporlama ve yanıt prosedürleri
- Personel alımında koruma prosedürleri

9. TERİMLER

➤ Yardımdan Yararlananlar

Habitat programından doğrudan mal veya hizmet alanlar. İktidarın kötüye kullanılmasının, STK'nın hizmet ettiği daha geniş topluma da uygulanabileceğini ve aynı zamanda bir güç konumunda olma algısını vererek sömürüyü de içerebileceğini unutmayın.

➤ Çocuk

18 yaşının altındakiler.

➤ Zarar

Psikolojik, fiziksel ya da özlük haklara yönelik herhangi bir ihlal.



➤ **Psikolojik Zarar**

Kötü isim çağrısı, sürekli eleştiri, küçümseme, kalıcı utanç, hücre hapsi ve izolasyon gibi aşağılayıcı ve aşağılayıcı muamele de dahil olmak üzere (ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere) duygusal veya psikolojik istismar.

Ek-1: Kadın Hakları Okuma Listesi

- 1. Mary Wollstonecraft – Kadın Haklarının Gerekçelenirilmesi, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, 2007**
- 2. Alice Miller – Hayat Yolları, Metis Yayınları, 2002**
- 3. Evelyn Fox Keller – Toplumsal Cinsiyet ve Bilim Üzerine Düşünceler, Metis Yayınları, 2007**
- 4. Ayşegül Yaraman – Kadın Yaşantıları, Bağlam Yayınları, 2003**
- 5. Alfred Adler – Cinsiyetler Arasında İşbirliği, Payel Yayınları, 1999**
- 6. Clarissa Pinkola Estes – Kurtlarlar Koşan Kadınlar, Ayrıntı Yayınları, 2003**
- 7. Jack Holland – Mizojini (Dünyanın En Eski Önyargısı), İmge Yayınları, 2016**
- 8. Süheyla Kadioğlu – Bitmeyen Savaşım, Sel Yayınları, 2001**
- 9. Sibel Özbudun & Temel Demirer – Kadın Yazıları, Ütopya Yayınevi, 2000**
- 10. Juliet Mitchell & Ann Oakley – Kadın ve Eşitlik, Pencere Yayınları, 1998**

Ek-2: Çevre Hareketi Okuma Listesi

1. **Rob Hengeveld – Atık Küre**, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, 2019
2. **Clive Pointing – Dünyanın Yeşil Tarihi**, Sabancı Üniversitesi Yayınları, 2008
3. **Mark Lynas – Karbon Ayak İziniz**, Açık Radyo Kitapları, 2009
4. **Stacy Pettigrew & Scott Kellog – Şehirdekiler İçin Sürdürülebilir Yaşam Rehberi**, Sinek Sekiz Yayınevi, 2013
5. **Hans-Werner Sinn – Yeşil Paradoks**, Koç Üniversitesi Yayınları, 2016
6. **Fevzi Özlüer & Cihan Uzunçarşılı Baysal & Joseph Schechla – Habitat III ve Kolektif Haklar**, Ekoloji Kolektifi, 2018
7. **Ömer Madra & Ümit Şahin – Açık Yeşil (Teorisi ve Pratiği ile Bir Ekoloji Rehberi)**, Can Yayınları, 2019
8. **Sinan Logie & Yoann Morvan – İstanbul 2023**, İletişim Yayınları, 2017
9. **Ruşen Keleş & Ayşegül Mengi – Kent Hukuku**, İmge Kitabevi Yayınları, 2017
10. **James Lovelock – Gaia**, Alfa Yayınları, 2017

Ek-3: Hayvan Hakları Okuma Listesi

1. **Peter Singer – Hayvan Özgürleşmesi**, Ayrıntı Yayınları, 2002
2. **Marian Stamp Dawkins – Hayvanların Sessiz Dünyası**, TÜBİTAK Popüler Bilim Kitapları, 1998
3. **Frans De Waal – Hayvanların Ne Kadar Zeki Olduklarını Anlayacak Kadar Zeki Miyiz?**, Metis Yayınları, 2017
4. **Gary L. Francione – Hayvan Haklarına Giriş**, İletişim Yayınları, 2008
5. **Leslie Irvine – Biz ve Onlar**, İletişim Yayınları, 2011
6. **Jean-Marie Coulon & Jena-Claude Nouet – Hayvan Hakları**, Kırmızı Kedi Yayınevi, 2019
7. **Ahmet Kemal Şenpolat – 111 Soruda Hayvan Hakları**, Okyanus Yayınları, 2018
8. **David Degrazia – Hayvan Hakları**, Dost Kitabevi, 2006
9. **Sue Donaldson – Zoopolis (Hayvan Haklarının Siyasal Kuramı)**, Koç Üniversitesi Yayınları, 2016
10. **Lars Svendsen – Hayvanları Anlamak**, Redingot Kitap, 2019