

	TOPLUMSAL FIRSAT EŞİTLİĞİ TALİMATI	Doküman No	T.11
		Yürürlük Tarihi	08.05.2024
		Revizyon No	1
		Revizyon Tarihi	26.03.2026
		Sayfa No	1 / 3
ENTEGRE YÖNETİM SİSTEMİ			

1. AMAÇ

Bu talimatın amacı; ayrımcılık ve şiddet biçimlerinden bütünüyle arındırılmış bir şirket ortamı yaratmaya yönelik ilkeleri belirleyerek önleme, destek ve güçlendirme mekanizmalarını oluşturarak toplumsal fırsat eşitliğini amaçlar.

2. KAPSAM

Yaş, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği/ifadesi, cinsiyet karakteristiği, medeni durum, dil, din, ırk, mezhep, ekonomik kazanç, mesleki kıdem ile zaman ve mekân ayrımı gözetilmeksizin toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığa, şiddete, cinsel tacize ve/veya saldırıya maruz bırakıldığını ya da maruz bırakılma tehlikesi altında olduğunu beyan eden Prefi Prefabrik çalışanlarını kapsamaktadır.

3. DAYANAK

Bu talimatın hazırlanmasında; Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi(CEDAW, 1985), Kadına Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi, 2011) başta olmak üzere Türk Ceza Kanunu, 6284 Sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun ve diğer hukuk kaynakları ile şiddetle mücadeleyle ilişkin olarak uluslararası teamül hukukunda yerleşmiş ilkeler esas alınmıştır.

4. TANIM ve KISALTMALAR

- a. **Şiddet:** İster kamusal ister özel yaşamda meydana gelsin; fiziksel, cinsel, psikolojik, dijital veya ekonomik zarar ve acı verilmesi sonucuna neden olan eylem veya eylemlerde bulunma tehdidi, zorlama veya özgürlüğün keyfi bir biçimde kısıtlanması da dahil olmak üzere toplumsal cinsiyete dayalı tüm şiddet eylemleridir.
- b. **Ayrımcılık:** Yaş, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği/ifadesi, cinsiyet karakteristiği, toplumsal cinsiyet, ırk, renk, dil, din, mezhep, felsefi, siyasi veya başka tür görüş, ulusal veya sosyal köken, bir ulusal azınlıkla bağlantılı olma, mülk, doğum, sağlık durumu, engellilik, medeni hal, göçmen veya mülteci, sığınmacı veya benzeri statü gibi, herhangi bir temele dayalı olarak eşit davranma ilkesinin ihlaline neden olan her türlü davranıştır.
- c. **Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddet:** Bir kişinin veya bir grubun cinsiyet, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği/ifadesi, cinsiyet karakteristiği sebebiyle maruz kaldığı ve onları orantısız şekilde etkileyen sözlü veya fiziki her tür ayrımcı şiddettir. Toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin temelinde cinsiyete yüklenen kalıp yargılara veya rollere dayanarak kişiyi aşağılamak, değersizleştirmek, kişinin cinsiyet kimliğini tanımamak gibi ayrımcı yaklaşım ve tutumlar bulunmaktadır. Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet doğrudan doğruya salt belli bir gruba ait kişilere yönelebileceği gibi; aynı zamanda görünüşte tarafsız olsa bile ağırlıklı olarak orantısız biçimde belirli bir kesime ait kişileri de olumsuz etkileyebilmektedir.

HAZIRLAYAN	ONAYLAYAN
KALİTE YÖNETİM SORUMLUSU	GENEL MÜDÜR BELMA YILMAZYİĞİT

	TOPLUMSAL FIRSAT EŞİTLİĞİ TALİMATI	Doküman No	T.11
		Yürürlük Tarihi	08.05.2024
		Revizyon No	1
		Revizyon Tarihi	26.03.2026
		Sayfa No	2 / 3
ENTEGRE YÖNETİM SİSTEMİ			

- d. Cinsel Taciz:** Fiziksel temas olmaksızın yapılan ve rızaya dayalı olmayan, cinsel içerikli söz, tavır veya diğer davranış biçimlerini içerir. “Süreklilik” ön koşul değildir. Niteliksel olarak ikiye ayrılır:
- i. Basit Taciz:** Şantaj unsuru taşımayan ancak hakaret içeren, rahatsız edici, istenmeyen ortamları yaratan hareketlerdir. Örneğin; laf atmak, cinsel içerikli şaka yapmak ve iltifatlarda bulunmak ya da argo sözcükler kullanmak, flört etmek için ısrarcı davranışlarda bulunmak, dijital ya da diğer pornografik materyal ile rahatsız etmek, görüntü paylaşmasını istemek, kişinin cinsel yaşamıyla ilgili sorular sormak veya dedikodu üretmek gibi. Basit tacizin, uyarılara rağmen sürekli olarak tekrarı halinde niteliği ağırlaşır.
- ii. Nitelikli Taciz:** Şantaj ya da açık tehdit gibi fiillerle ortaya çıkan ve kişinin davranışlarını kontrol etmeye yönelik hareketlerdir. Kişinin mesleki konumunu suistimal etmesiyle ilgili olabileceği gibi, eşit statüde olanlar arasında da ağır taciz durumları gerçekleşebilir. Cinsel içerikli teklifi kabul etmediği hallerde kişinin iş hayatıyla ilgili bedeller ödeyeceğinin, kabul ettiği takdirde ise kazanç sağlayacağını açık olarak söylendiği veya ima yoluyla belirtildiği durumlarda da söz konusu olur.
- e. Cinsel Saldırı:** Kişinin bedeni üzerinde gerçekleştirilen ve rızaya dayalı olmayan her tür davranışla, cinsel dokunulmazlığının ihlal edilmesidir, yasaktır.
- f. Rıza:** Kişinin kendisine yöneltilen bir söylem ya da eyleme karşın söz, tutum veya davranışa içkin ve etkin biçimde izin vermiş olmasıdır. Bir kere rıza verilmiş olması rızanın sürdüğü anlamına gelmez, rıza her zaman geri alınabilir. Unvan ve/veya mevki kullanılarak fiziksel ve/veya psikolojik güç kullanımı, tehdit, korku, baskı altına alma, gözdağı verme, hile ve kandırma ile alınan izin ya da sessiz kalma rıza olarak kabul edilemez. Özellikle olayın tarafları arasında ast-üst ilişkisi bulunması gibi iradeyi sakatlama riski içeren öğelerin öne çıktığı durumlarda, rızanın varlığı hassas biçimde ve toplumsal cinsiyet duyarlılığı içinde değerlendirilmelidir. Rıza inşası; kişinin rıza göstermediği herhangi bir cinsel davranıştaki “hayır”ı, “evet”e çevirmek için kullanılan ve fiziksel zorlama içermeyen ısrar, manipülasyon, duygusal tehditler, ikna süreçleri (örneğin; hediyeler, maddi destek, ikram ve güvenceler), duygusal baskı, kişiye kendisini suçlu hissettirme ve benzeri yöntemlerin kullanılmasıdır.
- g. Dijital Taciz:** Teknolojinin olanaklarından faydalanmak suretiyle belirli bir kişiye veya belirli bir kişi hedef alınmaksızın belirli bir gruba yönelik, bu kişi veya kişilerle ilgili bir bilişim sistemine veya bilişim sistemindeki verilere ilişkin ya da bir bilişim sisteminin araç olarak kullanıldığı rahatsız ya da kontrol edici her türlü eylem ve işlemlerdir. Rıza alınmaksızın her türlü kişisel verinin kaydı bu kapsamdadır.
- h. Israrlı Takip:** Bir kişinin rızası dışında sürekli olarak özel veya kamusal alanı çevresinde bulunma, bekleme, yolda uzaktan ya da yakından izleme, kişinin kendisini güvende hissetmesini önleyecek şekilde korkutan ve kasıtlı bir biçimde tekrarlanan tehditkar her türlü davranış ile kişisel bilgilerini, günlük hayatını öğrenmek için fiziki ya da teknolojik araçlarla soruşturma ve elde edilen bilgileri taciz amacıyla kullanma gibi eylemlerdir.

HAZIRLAYAN	ONAYLAYAN
KALİTE YÖNETİM SORUMLUSU	GENEL MÜDÜR BELMA YILMAZYİĞİT

	TOPLUMSAL FIRSAT EŞİTLİĞİ TALİMATI	Doküman No	T.11
		Yürürlük Tarihi	08.05.2024
		Revizyon No	1
		Revizyon Tarihi	26.03.2026
		Sayfa No	3 / 3
ENTEGRE YÖNETİM SİSTEMİ			

- i. **Misilleme:** Kişinin cinsel veya duygusal amaçlı teklifleri reddetmesi ya da tacize uğradığını düşünerek şikâyet etme yoluna gitmek istemesi/gitmesi nedeniyle intikam amacıyla iş hayatının, özel ve/veya kamusal alanının örtülü olarak veya açıkça zorlaştırılmasıdır. Misilleme, cinsel taciz ve/veya saldırı hakkında bildirim yapmak isteyen veya bildirim yapmış birine karşı uygulanır. Bir vakayı bildirmek isteyen tanıklara yönelik eylemler de misilleme olarak düşünülür.

5. HEDEFLER

- a. İşyerinde eşitlik, çeşitlilik ve kapsayıcılığa önem vererek çalışanlar arasında toplumsal cinsiyet eşitliği açısından denge sağlamayı ve çalışma kültürü olarak benimsenmesini sağlayarak toplumda farkındalık yaratmayı,
- b. İç ve dış iletişimde eşitlikçi bir dil kullanarak ayrımcı ve cinsiyetçi dilden uzak durmayı,
- c. Şiddetin ve ayrımcılığın her türüne sıfır toleranslı olarak çalışanlarımız için saygılı ve güvenli bir iş ortamı oluşturmayı,
- d. Tüm çalışanların toplumsal cinsiyet eşitliği uygulamaları üzerinden öneri ve geri bildirim mekanizması ile kurum kültürünü geliştirmeyi,
- e. Toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyici nitelikte kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerini hayata geçirmeyi,
- f. Kadınlara yönelik her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılması için toplumsal cinsiyet eşitliğine dair kurum ve kuruluşlar ile iş birlikleri ve ortaklıklar geliştirmeyi,
- g. Çalışanlara yönelik cinsiyete dayalı şiddet veya zorbalığa dair düşünce ve eylemlere tolerans gösterilmez; bildirilen, şüphe duyulan veya gözlemlenen her konuyu araştırmayı ve müdahale etmeyi,
- h. Cinsiyetler arası fark gözetmeksizin eşitlik ilkesi ile “eşit işe eşit ücret” prensiplerini uygulamayı,
- i. Kadın istihdamını artırmayı ve kadının güçlenmesi hedefleri ile sektörde var olan girişimleri desteklemeyi,
- j. Kadınların terfi alabilmeleri için eğitim ve kariyer planlarını desteklemeyi,
- k. Kadın çalışanların işe alım, kariyer gelişimi, terfi, ücretlendirme ve eğitim fırsatlarına erişim konusunda eşitlikçi yaklaşım sergilemeyi,
- l. İş birliklerinde, tedarikçi seçiminde ve alt yüklenici süreçlerinde fırsat eşitliğini, çeşitliliği ve kapsayıcılığı teşvik etmeyi hedeflemekteyiz.

6. İLKELER

Yaş, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği/ifadesi, cinsiyet karakteristiği, medeni durum, gebelik, ırk, renk, köken, dil, din, mezhep, inanç, ideoloji, dış görünüş, engellilik, yaş, mesleki kıdem, eğitim durumu, mülkiyet, ekonomik durum, ideoloji ya da benzeri herhangi bir temelde ayrım gözetilmeksizin uygulanır.

HAZIRLAYAN	ONAYLAYAN
KALİTE YÖNETİM SORUMLUSU	GENEL MÜDÜR BELMA YILMAZYİĞİT