

Mey Diageo
**Kadına Yönelik Şiddetle
Mücadeleye İlişkin
Politika**



İstanbul Sözleşmesi

Mey Diageo olarak Birleşmiş Milletler, Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact) ve Kadının Güçlenmesi Prensipleri (UN Women's Empowerment Principles) çerçevesinde hazırladığı Global İnsan Hakları Politikası'nı güçlendirmek ve derinleştirmek için kadınların güçlenmesine inanıyoruz.

İş yaşamında kadınların güçlenmesi de kadınlara eşit, şiddetten, ayrımcılıktan ve toplumsal cinsiyetin önyargularından arındırılmış bir çalışma ortamı sağlanması ile mümkün olacaktır. Bu nedenle, Mey Diageo, kadına yönelik şiddete ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığına tolerans göstermeyen çalışma ortamını oluşturma niyet ve taahhüdünün temelinde Anayasayı, uluslararası sözleşmeleri ve ulusal kanunları yerleştirmektedir.

Mey Diageo Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 10. Maddesi'ni referans almaktadır:

“Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.”

Türkiye, Kadına Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadele'ye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi'nin tarafıdır. Mey Diageo, İstanbul Sözleşmesi olarak bilinen bu Sözleşme kapsamında tanımlanan şiddet formları ile mücadeleyi kurumsal kimliğinin parçası olarak nitelendirmektedir.

Madde 3

“Kadınlara yönelik şiddet” ister kamusal ister özel alanda meydana gelsin, kadınlara fiziksel, cinsel, psikolojik ve ekonomik acı veya ıstırap veren veya verebilecek olan toplumsal cinsiyete dayalı her türlü eylem veya bu tür eylemlerle tehdit etme, zorlama veya keyfi olarak özgürlükten yoksun bırakma anlamına gelir ve bir insan hakları ihlali ve kadınlara yönelik ayrımcılığın bir biçimi olarak anlaşılmaktadır.

“**Toplumsal cinsiyet**” toplum tarafından kadın ve erkeğe yüklenen ve sosyal olarak kurgulanan roller, davranışlar ve eylemler,

“**Kadınlara yönelik toplumsal cinsiyete dayalı şiddet**” doğrudan kadınlara yalnızca kadın oldukları için uygulanan veya orantısız bir şekilde kadınları etkileyen şiddet.



Soru: Erkek ve kadın çalışanların olduğu bir toplantıda kadın çalışanların sözlerinin sürekli kesilmesi, içerikleri kadınları açıkça rahatsız eden ve toplantıdaki verimlerini düşüren şakalar ve sohbetler yapılması şiddet olarak değerlendirilebilir mi?

Cevap: Evet. Çalışma ortamında kadınların ve erkeklerin en üst seviyede çalışma performanslarını ortaya koymaları için kendilerini güvende ve rahat hissetmeleri gerekir. Bir toplantı ortamında sistematik olarak kadınların fikirlerini değersiz kılmaya yönelik söz keserek yapılan konuşmalar, aşağılayıcı üslup kullanımı ve kadın çalışanların bedenleri, cinsellikleri ve sadece kadın olmalarına ilişkin şakalar, fıkralar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilir. Psikolojik taciz de psikolojik şiddetin öne çıkan örneklerindedir.

Lütfen konuyu

Yöneticilerinize

İnsan Kaynakları'na

Hukuk ve Regülasyon Departmanı'na

Kapsayıcılık ve Çeşitlilik Komitesi'ne ve/veya

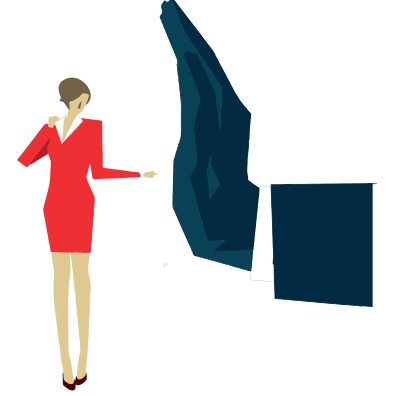
Speak Up Hattına bildiriniz.



Soru: İşe alım sürecinde, kadın başvurucuların sadece kadın oldukları için yeterli olmadıklarına ve herhangi bir işin erkek işi olduğunda, kadınların o işi yapmayacaklarına ilişkin değerlendirme ayrımcılık mıdır? Şiddet midir?

Cevap: Evet. Toplumsal cinsiyet, toplum tarafından kadın ve erkeğin neyi yapıp neyi yapamayacağına ilişkin, yapay bir cinsiyetlendirmedir. Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet de kadınlara toplum tarafından verilen bu yapay rollerle ilgilidir. Bu roller nedeni ile bir kadın sadece kadın olduğu için zarar görüyorsa, kadına yönelik toplumsal cinsiyete dayalı şiddet vardır.

Herhangi bir işe kabul koşulu kadın veya erkek olmak değil, sadece başvuran kişinin yetenekleri, deneyimi ve profesyonel performansı ile ilgili olmalıdır.



Mey Diageo, 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddet ile Mücadele Kanunu'da belirlenen şiddet türlerine karşı, kadınların korunması için verilmiş olan tedbir kararlarının uygulanması için (örneğin işyerine yaklaşmama veya iletişim araçları ile ulaşarak, rahatsız etmeme) kurumsal tedbirleri alacaktır.

Madde 2

“Şiddet” 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 davranışı.

“Tedbir kararı” Bu Kanun kapsamında, şiddet mağdurları ve şiddet uygulayanlar hakkında hâkim, kolluk görevlileri ve mülkî amirler tarafından, istem üzerine veya resen verilecek tedbir kararları.

Madde 5

Hâkim tarafından verilecek önleyici tedbir kararları

1- Şiddet uygulayanlarla ilgili olarak aşağıdaki önleyici tedbirlerden birine, birkaçına veya uygun görülecek benzer tedbirlere hâkim tarafından karar verilebilir:

- a) Şiddet mağduruna yönelik olarak şiddet tehdidi, hakaret, aşağılama veya küçük düşürmeyi içeren söz ve davranışlarda bulunmaması.
- c) Korunan kişilere, bu kişilerin buldukları konuta, okula ve işyerine yaklaşmaması.
- e) Korunan kişinin şahsi eşyalarına ve ev eşyalarına zarar vermemesi.
- f) Korunan kişiyi iletişim araçlarıyla veya sair surette rahatsız etmemesi.

2- Gecikmesinde sakınca bulunan hâllerde birinci fıkranın (a), (b), (c) ve (d) bentlerinde yer alan tedbirler, ilgili kolluk amirlerince de alınabilir.



Soru: 6284 sayılı Kanun’un 5. Maddesi kapsamında alınmış olan koruma kararı var. Koruma kararında, aleyhine karar alınan kişinin, kararı alan kadının işyerine yaklaşması, kişisel eşyalarına zarar vermesi ve iletişim araçları ile rahatsız etmesi yasaklanmış. Koruma kararı alan kadın bu kararın uygulanması için işvereni Mey Diageo’ya başvurulabilir mi?

Cevap: Evet. Mey Diageo koruma kararının uygulanması ve kadının korunması için, aleyhine karar alınan kişinin şirket binalarına, otopark alanına girmemesi için güvenlik çalışanlarını bilgilendirerek güvenlik önlemlerini artırır. Ayrıca sabit hatlardan kadına ulaşmaya, rahatsız etmeye çalışan aleyhine karar alınan kişinin, kadın ile iletişimi sağlayamaması için sekreterlik ve resepsiyon ekipleri bilgilendirir. Mey Diageo için özel hayatlarında şiddet görmüş veya şiddet tehdidi altında olan kadınların, şiddetten arındırılmış ve güvenli çalışma ortamında çalışmalarını temin etmek 6284 sayılı Kanun’un toplumsal amacının gerekliliğidir.



Kapsayıcılık ve Çeşitlilik Komitesi

Ayrımcılık ile Mücadele

Kapsayıcılık ve Çeşitlilik Komitesi, Mey Diageo'da çalışan herkesin, kişiliğinin ve tercihlerinin her yönünü iş ortamında yansıtabilme özgürlüğünü açık ve şeffaf olarak hissedilmesi amacıyla kurulmuştur. Komite, Kapsayıcılık ve Çeşitlilik Manifestosu'nda belirtilen ilkeler doğrultusunda ilerleyerek kapsayıcılığı ve çeşitliliği artırıcı projeler üretmekten sorumludur. Aynı zamanda komite, toplumsal cinsiyet ayrımcılığının ürettiği gizli şiddet dahil olmak üzere iş ortamımızdaki şiddetin her türüsü ve ayrımcılık ile mücadele eder. Komite'nin çalışmalarına dahil olmak için id@diageo.com adresine mail gönderebilirsiniz.



Hukuki Destek

Tüm çalışanların şirket içinde maruz kaldıkları veya maruz kalma tehdidinde oldukları şiddet, taciz veya ayrımcılığa ilişkin hukuki sorunlarını ve sorularını iletebilecekleri **Speak-Up İletişim Kanalı** bulunmaktadır.



Çalışan Destek Programı

Profesyonel Destek

Çalışanlarımızın (ve yakın aile üyelerine) iş dışındaki özel yaşamlarındaki bir kısım destek taleplerine ilişkin olarak Çalışan Destek Programı kurduk. Çalışan Destek Programı başvuru- rucuların duygusal destek ve hukuki danışmanlık taleplerine (örneğin aile hukukuna ilişkin konular veya bir şiddet durumunda alınacak koruma kararları) yönelik çözümler üretmek amacıyla tasarlanmıştır. Başvuran kişilerin kişisel bilgilerinin gizli tutulduğu, talep ettikleri dilde şahsa özel destek ve bilgilendirme hizmetleri ücretsiz olarak sunulmaktadır. Programın amacı çalışanlarımızın özel yaşamlarında tespit ettikleri sorunların profesyonel ekipler tarafından ele alınarak, çözüm üretilmesini sağlamaktır.

Kadınlara Yönelik Şiddet ile Mücadele

Talebe göre ilgili yetkin, teknik ve profesyonel ekip hızla dönüş sağlayarak, destek hizmetini verecektir.

Mey Diageo, kadınlara yönelik fiziksel, cinsel, psikolojik ve ekonomik ve toplumsal cinsiyete dayalı her türlü şiddetle mücadele edilecektir. Kadınları herhangi bir şiddette maruz kaldıkları zaman;

- Yöneticilerine
- Speak Up Hattı'na
- İnsan Kaynakları'na
- Hukuk ve Regülasyon Departmanı'na
- Kapsayıcılık ve Çeşitlilik Komitesi'ne

yazılı veya sözlü olarak bildirmesinin hakları olduğunu hatırlatıyoruz. Bildirilen şiddet eylemler ile ilgili olarak kurumsal tüm önlemler ve gerekli işlemler hızla yerine getirilecektir.



Speak-Up İletişim Kanalı

Speak-Up İletişim Kanalı'na yazılı veya sözlü olarak iletilen tüm bildirimler 7 gün 24 saat süresince şirketimizden bağımsız, Navex isimli özel bir kurum tarafından yönetilmektedir.

Yürürlükte olan hukuki mevzuat uyarınca kişisel verileriniz korunacak ve yapılmış olan yazılı veya sözlü bildirimler "gizlilik" prensipleri çerçevesinde saklanacaktır. Bildirimde bulunan kişi isterse ismini paylaşmadan da bildirimde bulunabilir.

Navex, Şirketimiz dahil tüm Diageo Grup Şirketlerinin çalışanlarından gelen yazılı ve sözlü bildirimleri toplayarak Diageo Ana Merkezi'ndeki İnceleme ve Soruşturma Ekibine yönlendirmektedir. İnceleme ve Soruşturma Ekibi, Mey Diageo'nun çalışanları tarafından yapılan bildirimleri, konunun araştırılması için Şirketimiz'in İç Denetim Ekipleri'ne ve yetkili çalışanlara (örneğin İnsan Kaynakları veya Hukuk gibi) yönlendirir. Yapılan bildirim içeriğine göre Diageo Ana Merkez'deki İnceleme ve Soruşturma Ekibi konuyu kendisi araştırarak, değerlendirebilir.

