

CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKASI

Rejeneratif Ekosistemler Derneği | Regenecos

Politika Adı	Cinsiyet Eşitliği Politikası
Versiyon	v1.0
Yürürlük	Şubat 2026
Kapsam	Tüm iç ve dış faaliyetler, üyelik, istihdam, gönüllülük ve proje süreçleri
Onaylayan	Regenecos Yönetim Kurulu

1. Politikanın Temeli

Cinsiyet eşitliği Regenecos'un kurucu değerlerinden biridir. Dernek; toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığı, önyargıyı ve eşitsizliği reddeder; tüm bireyler için eşit fırsat, katılım ve temsil ortamı sağlamayı sürdürülebilir bir kurumsal sorumluluk olarak üstlenir.

Bu taahhüt; iç örgütsel yapı ile sınırlı kalmayıp projelerin tasarımı, etkinliklerin yürütülmesi ve kamuya yönelik tüm iletişim pratiklerini kapsar. Regenecos, faaliyetlerinin yalnızca cinsiyet eşitliğine zarar vermeyen değil; aktif olarak eşitliği pekiştiren bir nitelik taşımasını hedefler.

2. Kurumsal Yönetim ve Karar Alma

2.1 Temsil

- Yönetim Kurulu, Denetim Kurulu ve tüm komitelerde cinsiyet dengesi aktif olarak gözetilir; eşit nitelikte adaylar arasında yapılan seçimlerde az temsil edilen cinsiyete öncelik tanınır
- Görev dağılımı ve sorumluluk atamaları cinsiyetten bağımsız biçimde yapılır; liderlik rolleri için tüm üyeler eşit değerlendirmeye alınır
- Yıllık Genel Kurulda cinsiyet dağılımı istatistiği sunulur ve değerlendirilir

2.2 Karar Süreçlerine Katılım

- Toplantı gündemleri ve karar alma mekanizmaları tüm katılımcıların sesini etkin biçimde duyurmasına imkân tanıyacak şekilde tasarlanır
- Uzaktan katılım seçenekleri; bakım yükümlülükleri veya fiziksel erişim engeli olan bireylerin katılımını kolaylaştırmak için aktif olarak sunulur

3. İstihdam, Gönüllülük ve Üyelik

3.1 Eşit Fırsat

- İşe alım, atama, terfi ve görev sona erdirmeye süreçlerinde cinsiyet hiçbir şekilde belirleyici kriter olarak kullanılmaz
- İş ilanları kapsayıcı bir dil kullanılarak hazırlanır; belirli bir cinsiyet grubunu caydıracak ifadelerden kaçınılır
- Gönüllü ve üyelik başvurularında tüm adaylar eşit değerlendirmeye alınır

3.2 Eşit Ücret

- Eşit iş için eşit ücret ilkesi tüm ücretli pozisyonlarda uygulanır
- Ücret skalaları cinsiyetten bağımsız, görevin gerektirdiği nitelik ve deneyime dayalı biçimde belirlenir
- Olası ücret eşitsizliklerine ilişkin iddialar Yönetim Kurulu tarafından derhal soruşturulur

3.3 İş-Yaşam Dengesi

- Esnek çalışma saatleri ve uzaktan çalışma; bakım yükümlülüğü, sağlık veya diğer meşru nedenlerle talep edildiğinde makul ölçüde karşılanır
- Ebeveynlik ve bakım sorumluluklarına ilişkin izin hakları cinsiyet gözetmeksizin eşit biçimde uygulanır

4. Güvenli Çalışma ve Yaşam Ortamı

4.1 Sıfır Tolerans

Cinsel taciz, cinsiyete dayalı şiddet, zorbalık ve cinsiyet kimliğine yönelik her türlü ayrımcı söylem ve davranış kesinlikle kabul edilemez. Bu durum, fiziksel, sözlü veya dijital ortamda gerçekleşip gerçekleşmediğinden bağımsız olarak geçerlidir.

4.2 Şikâyet Mekanizması

- Cinsiyet temelli mağduriyetler; Yönetim Kurulu Başkanı'na yazılı veya sözlü olarak ya da anonim kanal aracılığıyla bildirilebilir
- Şikâyetler on (10) iş günü içinde değerlendirmeye alınır; tarafsız ve belgeye dayalı bir soruşturma süreci yürütülür
- Şikâyetle bulunan kişinin kimliği gizli tutulur; ihbarcı koruması tam olarak uygulanır
- Şikâyeti haksız bulunan durumlarda dahi başvuruda bulunan kişiye karşı misilleme yasaktır

5. Etkinlik ve İletişim Pratikleri

5.1 Etkinlik Tasarımı

- Paneller, çalıştaylar ve eğitimlerde konuşmacı ve moderatör seçiminde cinsiyet dengesi gözetilir; bu hedef davetiyeden önce belirlenir
- Etkinlik programlarında Türkiye'deki ulusal ve dini tatil günleri ile resmi izin takvimi dikkate alınarak erişilebilirlik artırılır
- Ücretsiz veya düşük ücretli katılım seçenekleri, özellikle genç kadın profesyoneller için değerlendirilir

5.2 İletişim ve Görsel Kimlik

- Derneğin tüm yazılı ve görsel iletişiminde kapsayıcı dil kullanılır; toplumsal cinsiyet kalıpyargılarını pekiştiren görseller ve ifadeler kullanılmaz
- Yayın, rapor ve sosyal medya içeriklerinde kadın ve cinsiyet azınlıklarının deneyimleri ve katkıları görünür kılınır
- Dernek materyalleri oluştururken cinsiyet kör değil, cinsiyet farkında bir yaklaşım benimsenir

6. Proje ve Program Tasarımı

Regenecos bünyesinde geliştirilen tüm projeler aşağıdaki cinsiyet eşitliği standartlarını karşılamalıdır:

- **Etki Analizi:** Her projenin tasarım aşamasında kadın ve erkek yararlanıcılar üzerindeki olası farklı etkiler değerlendirilir.
- **Veri Toplama:** Proje izleme ve değerlendirme verilerinde cinsiyet ayrıştırması (disaggregated data) zorunludur.
- **Katılım Hedefleri:** Projeler; kadın ve cinsiyet azınlıklarının hem yararlanıcı hem etkin katılımcı olarak yer almasını sağlayacak hedefler içerir.
- **Bütçe Duyarlılığı:** Proje bütçeleri, cinsiyet eşitliği amaçlarına hizmet eden faaliyetlere yeterli kaynak ayrıldığını güvence altına alacak şekilde planlanır.

7. İzleme, Raporlama ve Eğitim

Dernek, cinsiyet eşitliği taahhütlerinin uygulanmasını yıllık olarak değerlendirir ve sonuçları faaliyet raporuna dahil eder. Asgari izleme göstergeleri şunlardır:

- Yönetim organlarında cinsiyete göre dağılım (%)
- Etkinlik konuşmacı ve moderatörlerinde cinsiyete göre dağılım (%)
- Proje yararlanıcılarında ve çalışan/gönüllü kadrosunda cinsiyete göre dağılım (%)
- Cinsiyet temelli şikâyet sayısı ve çözüme kavuşturulma oranı

Tüm üye, çalışan ve gönüllüler göreve başlarken cinsiyet eşitliği, bilinçsiz önyargı ve kapsayıcı dil konularında temel bir eğitim alır. Eğitimler yılda en az bir kez güncellenerek sunulur.