

## İNSAN HAKLARI OKULU CİNSEL TACİZ VE ŞİDDET İLE AYRIMCILIĞA KARŞI POLİTİKA BELGESİ

### I. AMAÇ

Çalışma ortamında ve derneklerin faaliyetleri kapsamında yaşanan cinsel taciz ve her türlü ayrımcılık iş yaşamı ve yürütülen faaliyetler üzerinde çeşitli olumsuz etkilerde bulunmakta ve istenmeyen sonuçlara yol açabilmektedir. Resmi ya da gayri resmi hiyerarşik ilişkilerin mevcudiyeti taciz ve ayrımcılığın dile getirilmesini güçleştirerek görünmez kıldığından kişilere ve kurumsal ortama zarar vermektedir.

Bu politika belgesinin amacı cinsel taciz ve şiddetin yaşanmadığı, cinsiyet kimliği ve cinsel yönelime, farklı ırk, dil, ibadet biçimleri, uyruk, inanç, engellilik, yaş ve görüşlere dayanan hiçbir ayrımcılığa geçit vermeyen ve şiddetin tüm biçimlerinden arındırılmış bir çalışma ortamı; bu amaç doğrultusunda çalışma barışının sürdürülmesidir.

Bu amaç hiçbir şekilde kişiler arasındaki rızaya dayalı ilişkileri önlemeyi, belirli bir ahlak anlayışını dayatmayı, ifade özgürlüğünü sınırlamayı, her türlü kişisel gerilim ve rahatsızlıkları resmi süreçlere konu etmeyi ve yaptırımlara maruz bırakmayı içermez.

Bu politika belgesi kapsamında İnsan Hakları Okulu Derneği, tüm faaliyetlerini toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesi ile ayrımcılık ve şiddet karşıtlığı ilkesini temel alarak yürüteceğini de taahhüt etmektedir.

### II. KAPSAM

Bu belgede yer alan ilke ve uygulamalar tüm İnsan Hakları Okulu Derneği (İHO) çalışanlarını, Dernek organlarını (Yönetim Kurulu, Denetim Kurulu ve diğer kurulların asil ve yedek üyelerini), Dernek üyelerini, Dernek'te aktif olarak çalışabilecek gönüllüleri ve stajyerleri kapsamaktadır ve hepsi için bağlayıcı niteliktedir; zaman ve mekan kısıtlaması olmaksızın benimsenmiştir. Bu ilke ve uygulamalar İHO'nun yürüttüğü faaliyetler bağlamında İHO'nun bilgisine sunulan, failin ya da maruz bırakılanın dernek mensubu (yönetici, çalışan, üye, gönüllü ve stajyer, katılımcı) olduğu durumlarda yer ve zaman sınırlaması olmaksızın geçerlidir.

Bu politika belgesiyle İHO, tüm cinsel taciz ve saldırı ile her türlü ayrımcılık iddialarını değerlendirmeyi, soruşturmanın düzgün işleyişi ve/veya şikayetçinin korunmasının gerektirdiği durumlarda Tüzük'ün 5. maddesi gereği önlem almayı taahhüt etmektedir. Bu bağlamda başvuru Yönetim Kurulu'na yapılır, Yönetim Kurulu 2 İHO üyesini konuya ilişkin süreci yürütmek üzere görevlendirir; gerekli durumlarda dışardan destek alınabilir. Soruşturma açılmasına karar verilirse soruşturmayı Onur Kurulu yürütür. Soruşturma sırasında gerekirse kurum dışı destek alınarak ve ilgili tarafların onayıyla genişletilmiş bir soruşturma kurulu oluşturulabilir.

İHO,

1) söz konusu istenmeyen, rahatsız edici her türlü cinsel ve/veya ayrımcı yaklaşım, aralarında bir kurumsal hiyerarşi olan ve güç asimetrisi bulunan kişiler arasında meydana geldiği ve bu durumun tacize uğrayan kişinin idari kariyerini ve istihdam durumunu olumsuz şekilde etkilediği,

2) istenmeyen cinsel yaklaşımlar bir ödüllendirme veya misilleme, intikam alma aracı olarak kullanıldığı; sıklığı veya ağırlığı nedeniyle bazı cinsel içerikli yaklaşımların, kişinin çalışma ortamını ciddi şekilde bozduğu, düşmanca, aşağılayıcı ve saldırgan bir ortam yarattığı durumlarda ivedilikle hareket eder ve aktif konum alır.

Dernek, bu belge ile ayrımcı söylem ve eylemin olmadığı, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ve toplumsal cinsiyet temelli her türlü sözlü ve fiili saldırının ortadan kaldırıldığı bir çalışma ortamının tesisine katkıda bulunmayı, cinsel kimlik ve cinsel yönelime dayalı ayrımcılık, şiddet, taciz ve/veya saldırı aracılığıyla otorite kurmayı hedefleyen her türlü söylem ve eyleme karşı önleme, destek, güçlendirme mekanizmalarını işletmeyi üstlenir.

### III. TANIMLAR

#### *Cinsel Taciz*

Cinsel taciz kişiyle vücut teması bulunmadan yapılan ve rızaya dayalı olmayan, cinsel içerikli söz, tavır veya diğer davranış biçimlerini içerir. Olayın gerçekleştiği ortama ve “bağlam”a göre, ısrarla tekrarlanan eylemler ya da bir tek eylem cinsel taciz olarak değerlendirilebilir. “Süreklilik” ön koşul değildir. Cinsel taciz, taciz niteliğindeki hareketlerin yoğunluğuna ve niteliğine göre; basit taciz, sürekli taciz ve ağır taciz olmak üzere üçe ayrılır. Bu listeyle sınırlı olmamakla birlikte, aşağıdaki örnekler belirtilen cinsel taciz türlerini oluşturabilir:

1) Basit taciz: Tehdit, şantaj ya da hakaret unsuru taşımayan, ancak rahatsız edici, istenmeyen ortamları yaratan hareketlerdir. Örneğin, laf atmak, cinsel içerikli şaka yapmak ve iltifatlarda bulunmak ya da argo sözcükler kullanmak, flört etmek için olağanın ötesinde ısrarcı davranışlarda bulunmak, pornografik materyal ile rahatsız etmek, kişinin cinsel yaşamıyla ilgili sorular sormak veya dedikodu üretmek.

2) Sürekli Taciz: Basit tacizin, uyarılara rağmen sürekli yapılması halinde söz konusu olur.

3) Ağır Taciz: Tehdit, şantaj ya da hakaret ve benzeri fiillerle ortaya çıkan ve kişinin davranışlarını kontrol etmeye yönelik hareketlerdir. Kişinin mesleki ya da akademik otorite konumunu suistimal etmesiyle ilgili olabileceği gibi, eşit statüde olanlar arasında da ağır taciz durumları gerçekleşebilir. Cinsel içerikli teklife uymadığı durumlarda kişinin öğrencilik, akademik ya da iş hayatıyla ilgili bedeller ödeyeceğinin, uyduğu takdirde ise hak etmediği

kazançlar sağlanacağı açık olarak söylendiği veya ima yoluyla belirtildiği durumlarda söz konusu olur.

### *Cinsel Saldırı*

Cinsel saldırı, rızaya dayalı olmayan cinsel davranışlarla bir kimsenin vücut dokunulmazlığının ihlal edilmesidir. Cinsel saldırı iki biçimde ortaya çıkabilir:

İlk şekilde, cinsel saldırı cinsel birleşme olmadan kişinin vücut dokunulmazlığının ihlali şeklinde gerçekleşir. Bu tür cinsel saldırı örnekleri arasında; durumun özelliklerine göre sarılmak, ellemek, okşamak, dokunmak sayılabilir.

İkinci tür cinsel saldırıda ise kişinin vücut dokunulmazlığının vücuda cinsel organ veya sair bir cisim sokulmasıyla ihlal edilmesi söz konusudur.

### *Cinsel İstismar*

18 yaşından küçüklere karşı gerçekleştirilen cinsel saldırı ve cinsel taciz eylemleri “çocuğun cinsel istismarı” olarak değerlendirilir.

### *Misilleme*

Cinsel veya duygusal amaçlı girişim ve teklifleri reddetmesi ya da tacize uğradığını düşünerek şikâyet etme yoluna gitmek istemesi/gitmesi nedeniyle, örtülü olarak veya açıkça kişinin iş veya eğitim yaşamının intikam amacıyla zorlaştırılması da bir taciz türü olarak değerlendirilir.

### *Ayrımcılık*

Yaş, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği/ifadesi, cinsiyet karakteristiği, toplumsal cinsiyet, ırk, etnik köken, renk, dil, din, mezhep, inanç, felsefi, siyasi veya başka tür görüş, ulusal veya sosyal köken, mülk, doğum, sağlık durumu, engellilik, dış görünüş, medeni hal, göçmen veya mülteci sığınmacı veya benzeri statü gibi herhangi bir temele dayalı olarak eşit davranma ilkesinin ihlaline neden olan her türlü davranıştır.

### *Onarıcı Adalet*

Onarıcı adalet, mağdurun ihtiyaçlarını tam olarak anlamaya yönelik olup, çözüm sürecine mağdurun yanında çevresi ve tacizde bulunduğu iddia edilen kişi ve onun çevresini de dahil ederek ulaşmayı hedefler. Bu tür çözüm yolları, durumun özelliğine göre Yönetim Kurulu tarafından şikâyetçiye tavsiye edilebilir. Ancak bu tür çözüm yolları, disiplin ve ceza soruşturması veya diğer hukuksal başvuru yolları üzerinde zamanlaşımının durması ya da kesilmesi sonucunu doğurmayan, mevcut başvuru imkânlarına alternatif ya da bu yollara başvurmanın önkoşulu niteliğinde olmayan kurum içi bir çözüm yolu olarak öngörülmektedir. Onarıcı adalet, kesinlikle arabuluculuk veya uzlaştırma demek değildir.

#### IV. İLKELER

##### 1. Ayrımcılık Yasağı İlkesi

Bu belgede ortaya konulan amaç ve ilkeler, yaş, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği/ifadesi, cinsiyet karakteristiği, toplumsal cinsiyet, ırk, etnik köken, renk, dil, din, mezhep, inanç, felsefi, siyasi veya başka tür görüş, ulusal veya sosyal köken, mülk, kıdem, doğum, sağlık durumu, engellilik, dış görünüş, medeni hal, göçmen veya mülteci sığınmacı veya benzeri herhangi bir temelde ayırım gözetilmeksizin uygulanır.

##### 2. Şiddetsizlik İlkesi

İHO, temel olarak şiddetsizlik kültürünü benimser ve bu kapsamda uluslararası insan hakları belgelerinde tanımlanan şiddetin her türüne nereden kaynaklanırsa kaynaklansın karşı bir duruş sergiler.

##### 3. Gizlilik İlkesi

İHO, cinsel taciz ve ayrımcılık iddialarının ele alınmasında tüm aşamalarda başvuru sahibi kişi ve şikâyet edilen kişinin özel hayatlarının gizliliği ilkesine uygun davranacaktır. Gizlilik ilkesi, özellikle cinsel taciz iddialarının, ihtilaf halindeki kişilerin özel yaşamlarıyla ilgili ayrıntıların sosyal ortama taşınmadan çözüme kavuşturulabilmesi açısından da önem taşımaktadır.

##### 4. Özen Gösterme İlkesi

İHO, cinsel taciz iddiaları karşısında, tacize uğrayanın tekrar mağdur edilmesine yol açabilecek ve tarafların insan onurunu zedeleyebilecek her türlü davranıştan kaçınmak ve bu tür davranışların ortaya çıkmasını önlemek hususlarında dikkat ve özeni gösterir. Özellikle cinsel taciz ve saldırı iddialarıyla ilgili başvuru sürecinde bu ilke, mağdurun tekrar mağdur edilmemesini sağlamaya yöneliktir.

##### 5. Güven İlkesi

İHO, gizlilik ve özen gösterme ilkelerine riayet ederek, tarafların güven duygusunu zedelemeyecek şekilde davranacaktır.

##### 6. Tarafsızlık İlkesi

Aleyhinde şikayette bulunan kişiyle yakınlığı bulunan kişiler cinsel taciz, cinsel saldırı ve/veya ayrımcılık iddialarına ilişkin yürütülen süreçte raportörlük vs. dahil olmak üzere hiçbir görevde yer alamaz.

##### 7. İvedilik İlkesi

İHO, cinsel taciz, cinsel saldırı ve/veya ayrımcılık iddiaları karşısında vakit kaybetmeksizin harekete geçer. Özellikle,

- a) Söz konusu istenmeyen tavır ve yaklaşımın ağır tehdit içerdiği, tehlike oluşturduğu ya da delillerin kaybolma ihtimali olduğu kanısına varıldığında,
- b) Eylem aralarında bir kurumsal hiyerarşi olan ve güç asimetrisi bulunan kişiler arasında meydana geldiğinde,
- c) Durum, cinsel taciz, cinsel saldırı ve/veya ayrımcılığa uğrayan kişinin mesleğinin icrasını, kariyerini, istihdamını olumsuz şekilde etkilediğinde,
- d) İstenmeyen cinsel yaklaşımların bir ödüllendirme veya misilleme, intikam alma aracı olarak kullanıldığına ilişkin kaniya varıldığında ivedi ve aktif olarak harekete geçer.

#### 8. Beyan ve Delillendirme

Toplumsal cinsiyete dayalı cinsel taciz ve/veya saldırı içeren söylemler genellikle örtük bir şekilde dile getirilmekte, eylemlerse genellikle iki kişi arasında vuku bulduğundan kanıtlanması zor olan bir olgu haline gelebilmektedir. Aynı durum ayrımcılık içeren söz ve davranışlar için de geçerli olabilir ve bu nedenle anılan davranışlara maruz bırakılan kişiler faile karşı çıkmakta ya da yetkili mercilere başvurma noktasında suskun kalmayı tercih edebilmektedir. Bu belge ile getirilen önleme, destek ve güçlendirme mekanizmaları söz konusu davranışlara maruz kaldığını iddia eden kişinin beyanını esas alır. Kuşkusuz ki, bu şikayet olunan kişinin şikayet konusu söz ya da fiili kesinlikle sarfettiği ya da gerçekleştirdiğinin kabulü anlamına gelmez yakınmalara kesinlikle vücut verdiğinin kabulü anlamına gelmemektedir. Bu belgeyle, açık kanıtların olmadığı durumlar tacizin ve ayrımcılığın doğasına, olayın bağlamına ve kişilere dair daha bütünsel bir akıl yürütme ile olayın niteliğini anlama ilkesiyle işleyecektir. Ancak soruşturma süreçlerinde delillerin yetersiz olması nedeniyle oluşacak şüphe, fail olduğu iddia edilen kişi veya kişilerin lehine yorumlandığından tacize ve ayrımcılığa uğrayan kişilerin delil olarak kullanılacak değişik türden materyali hukuka uygun olmak koşuluyla toplama ve saklama konusunda hassas davranmaları önemlidir.

#### SONUÇ

Bu belge ile, İnsan Hakları Okulu Derneği, yukarıda belirtilen amaç ve ilkeler çerçevesinde İHO üyelerinin cinsel taciz ve/veya saldırı ile ayrımcılık konusunda farkındalığının artması ve bu tür olayların engellenmesi için çaba göstermeye, bu tür iddialar ve şikayetler söz konusu olduğunda etkin bir soruşturma ve yaptırım mekanizması işletmeye hazır olduğunu kamuoyuna duyurur.

\* Bu politika belgesi hazırlanırken Ankara Üniversitesi Cinsel Tacize ve Saldırıya Karşı Politika Belgesi'nden, Ankara Barosu Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık, Şiddet, Cinsel Taciz ve Saldırıya Karşı Politika Belgesi'nden, KAOS GL Derneği İlke, Değer ve Politika Belgesi'nden faydalanılmıştır.