

İSMAİL BEŞİKÇİ VAKFI

# TOPLUMSAL CİNSİYET POLİTİKA BELGESİ

**İSMAİL BEŞİKÇİ VAKFI**  
**TOPLUMSAL CİNSİYET POLİTİKA BELGESİ**



İstiklal Cad. Ayhan Işık Sok. No: 21, Kat: 3  
Beyoğlu - İstanbul  
Tel: 0212 245 81 43 | Gsm: 0541 391 81 49  
www.ismailbesikcivakfi.org  
e-mail: ronyayin@gmail.com

## **İÇERİKLER**

**KAPSAM | 4**

**TOPLUMSAL CİNSİYET POLİTİKA BELGEMİZİN  
KABUL ETTİĞİ TEMEL TANIMLAR | 5**

**DİĞER TANIMLAR VE KAVRAM SETİ | 7**

**TOPLUMSAL CİNSİYET POLİTİKAMIZIN GENEL İLKELERİ | 9**

**TOPLUMSAL CİNSİYET POLİTİKAMIZIN KORUMA ÖZEL İLKELERİ | 10**

**İŞLEYİŞ: TESPİT, BİLDİRİM, SORUŞTURMA, KARAR,  
YAPTIRIM SÜREÇLERİ | 11**

**CİNSEL TACİZ VE DİĞER SUÇLAR | 11**

**SONUÇ YERİNE | 12**

**GENEL KAYNAKÇA | 13**

**EKLER | 14**

## AMAÇ:

İsmail Beşikçi Vakfı (İBV) tarafından oluşturulan bu politika belgesi, toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve cinsel yönelim temelli her tür ayrımcılığa karşı durmayı, bu konuyu vakfın ödün vermeyeceği temel ilkelere biri haline getirmeyi ve bu doğrultuda bir vakıf kültürü oluşturmayı amaçlar.

İBV, kendi bünyesinde geliştirdiği ve yönetim kurulu (YK) tarafından kabul edilen bu politika belgesi ile, doğrudan ya da dolaylı toplumsal cinsiyet eşitsizliği, cinsel şiddet ve taciz dahil her türlü şiddet ve ayrımcılık biçimi ile mücadele edeceğini taahhüt eder. Vakıf, bu tür olumsuzluklardan arınmış bir çalışma, araştırma, etkinlik ve sunum ortamı oluşturmayı amaçlar. Toplumsal cinsiyet konularına duyarlı bir yönetim ve iletişim anlayışını ilke olarak benimser, cinsiyetçi ve ayrımcı yaklaşımları reddetmeyi ve bu konuda aktif olarak çalışmayı temel bir amaç olarak belirler.

Özetle, İBV kabul ettiği “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği” politika belgesi ile hem cinsel suçlara karşı tavrını netleştirmekte hem de toplumsal cinsiyet eşitsizliğine karşı durmayı hedeflemektedir. Daha açık bir ifadeyle, erkek egemen ilişki biçimlerinden kaynaklanan kadınlara ve LGB-Tİ+’lara yönelik her türlü cinsiyet ayrımcılığına ve cinsiyete dayalı her türlü kısıtlama ve şiddete karşı vakfın kurumsal duruşunu, eylemlerini ve anlayışını belirlemeyi amaçlamaktadır.

## KAPSAM:

Toplumsal cinsiyet eşitliği ve insan haklarına saygılı, eşitlikçi bir toplum düzeni oluşturmak, Türkiye’de faaliyet gösteren tüm sivil toplum örgütlerinin (STÖ) sorumluluğudur. Bu kapsamda, sorumluluk sahiplerinin görevlerini yerine getirmesi ve hak sahiplerinin taleplerini dile getirebilmesi için toplumsal cinsiyet eşitliğinin ve insan haklarının genel kabul görmesi gerekmektedir. Dolayısıyla, insan haklarına duyarlı ve Türkiye’nin demokratikleşmesine katkı sunmak isteyen her kesim, somut öneriler içeren “Toplumsal Cinsiyet Politika Belgesi” hazırlamalı ve kurum içi işleyişlerinde etkin hale getirmelidir. Bu doğrultuda, vakfın oluşturduğu bu politika belgesi; çalışanlar, üyeler, yönetim kurulu üyeleri, denetim kurulu üyeleri, danışma kurulu üyeleri, gönüllüler, danışmanlar, hizmet/ürün alınan kurum/kişiler, partner kurumlar, iş birliği yapılan diğer örgütler ve hedef kitleyi kapsamaktadır.

### Mevcut Kanunlar ve Yönetmelikler Açısından Ayrımcılık:

Türkiye, 1945 yılında Birleşmiş Milletler’e üye olmuş ve 1949 yılında Avrupa Konseyi’nin kurucu üyeleri arasında yer almıştır. Bu nedenle, Türkiye Uluslararası İnsan Hakları Hukuku ile entegre durumdadır. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın 90. maddesinin 5. fıkrasında “Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası antlaşmalar kanun hükmündedir” ifadesi yer almaktadır.

1982 Anayasasının 90. Maddesi'ne 2004 yılında yapılan ekleme, toplumsal cinsiyet eşitliği açısından büyük önem taşımaktadır. Ayrıca, anayasanın 10. maddesine göre; herkes dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. 2004 yılında yapılan değişikliklerle, kadınlar ve erkeklerin eşit haklara sahip olduğu açıkça belirtilmiş ve devlet, bu eşitliğin hayata geçirilmesini sağlamakla yükümlü kılınmıştır.

Türkiye, BM Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'ne (CEDAW) 1985 yılında katılmış ve bu sözleşme 1985 yılında Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi (1950) ve Avrupa Birliği yasaları, cinsel yönelim temelli ayrımcılığı da yasaklamaktadır. Örneğin; Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı (2000/C 364/01) 21. Maddesi; Cinsiyet, ırk, renk, etnik veya sosyal köken, dil, din veya inanç, siyasi veya başka herhangi bir görüş, bir ulusal azınlığın üyesi olma, cinsel eğilim gibi herhangi bir nedenle ayrımcılık yapılmasını yasaklamıştır.

AB mevzuatı açısından tam üyelik sürecinde bulunan Türkiye'de, LGBTİ+ hakları özel olarak tanımlanmamıştır. Cinsel yönelimi farklı olan kişilerin hakları, temel insani hak ve hürriyetler kapsamında, eşitlik ilkesi gereğince oluşmaktadır.

Anayasanın işaret ettiği "eşitlik ilkesi" 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun 3. maddesinde de belirtilmiştir. Buna göre; herkes, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşittir. Kanun kapsamında cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır.

Anayasa ve uluslararası protokollerin yanında Türk Ceza kanununun (TCK) 102. maddesi cinsel saldırıyı, 103. maddesi cinsel istismarı, TCK 104, maddesi reşit olmayanla cinsel ilişkiyi, TCK 105. maddesi ise cinsel tacizi kapsamına alıp düzenlemiştir.

## **TOPLUMSAL CİNSİYET POLİTİKA BELGEMİZİN KABUL ETTİĞİ TEMEL TANIMLAR:**

**Toplumsal Cinsiyet:** Kadınlık ve erkekliğin (ve ikili cinsiyet sisteminin) toplumsal olarak kurulduğunu, hiyerarşi ve güç içerdiğini, erkeklerin üstün olduğu varsayımına dayanarak cinsiyetlere atfedilen farklı rol ve sorumlulukların, içinde yaşanılan tarihsel, toplumsal ve coğrafi koşulların bir ürünü olduğunu ifade eder.

**Toplumsal Cinsiyet Eşitliği:** Tüm cinsiyetler için; eşit koşullar, eşit muamele, eşit fırsatlar, eşit değer, kaynakların eşit paylaşımı ve özgürlük, farklılık ve çeşitlilik demektir. Kadın ve erkeklerle kız ve oğlan çocukların, insan haklarını kullanmak, tam potansiyellerini gerçekleştirmek ve buldukları toplumun ekonomik, sosyal, kültürel ve politik gelişimine katkıda

bulunmak (ve bunlardan faydalanmak) için eşit koşullara, muameleye ve fırsatlara sahip olduğunu anlatan kavramdır. Bu anlamda, farklı olanların taşıdıkları özelliklerden dolayı “doğrudan” veya “dolaylı ayrımcılığa” uğramamalarını hedefler.

**Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık:** CEDAW komitesine göre cinsiyete dayalı ayrımcılık “Kadınlara karşı ayrımcılık terimi siyasal, ekonomik, sosyal, kültürel, kişisel veya diğer alanlardaki kadın ve erkek eşitliğine dayanan insan haklarının ve temel özgürlüklerin, medeni durumları ne olursa olsun kadınlara tanınmasını. Kadınların bu haklardan yararlanmasını veya kullanmasını engelleme veya hükümsüz kılma amacını taşıyan veya bu sonucu doğuran cinsiyete dayalı herhangi bir ayırım, dışlama veya kısıtlama anlamına gelir”. Günümüzde özellikle bu ayrımcılığın sınırları uluslararası metinlerde ve özellikle Avrupa hukuk sisteminde LGBT+bireylere doğru genişlemiştir.

**Cinsiyetçilik:** Cinsiyetçilik, bir cinsiyetin diğerinden üstün olduğu inancına dayalı bir ideoloji olarak tanımlanabilir. Cinsiyete dayalı ayrımcılık, önyargı veya klişeleştirme ve çoğunlukla kadınlara ve kız çocuklarına yöneliktir. Günümüzde bu tanım genişlemiş durumdadır sadece erkek egemen toplumlarda kadınlara ve kız çocuklarına yönelik ayırım olmaktan çıkmış, LGBTİ+ bireyleri aşağılama, homofobik davranışlar artık toplumsal cinsiyetçilik tanımına belli açılardan dâhil edilmiştir.

**Cinsel Yönelim:** Kişinin karşı cins, aynı cins veya her iki cinse duyduğu derin duygusal, cinsel ve duygulanımsal çekim ve bu kişilerle girdiği mahrem ve cinsel ilişki kapasitesidir. Heteroseksüel, eşcinsel, Bi+ ve aseksüel yönelimler şeklinde sınıflandırılabilir.

**Homofobi:** Eşcinsellere yönelik önyargı ve nefret. Eşcinselleri ve eşcinselliği aşağılayan, hakaret ya da komedi unsuru olarak gören söylem ve eylemlerin tümünü içerir.

**Transfobi:** Trans kadınlara, trans erkeklere ve trans şemsiyesi altındaki kimliklere yönelik önyargı ve nefreti ifade eder. Transları ve trans olmayı aşağılayan, hakaret ya da komedi unsuru olarak gören söylem ve eylemlerin tümünü içerir. Homofobi ve transfobi, nefret söylemi ve nefret suçları ile yakından ilişkilidir. Bireysel ve psikolojik bir korkudan ziyade, toplumsal hiyerarşilerden güç alan, o hiyerarşileri sürekli olarak yeniden üreten bir toplumsal olgudur.

**Basit Cinsel Saldırı Suçu:** Basit cinsel saldırı suçunda, mağdurun bedenine rızası olmaksızın cinsel ilişki düzeyine varmayan seviyede temasta bulunulması söz konusudur. Cinsel ilişki boyutuna varmayan, ancak belli bir yoğunluk ve süreklilik arz eden cinsel temas ve davranışlar basit cinsel saldırı suçunu oluşturur. (TCK 102/1-1.cümle). Öpme, elleme, sarılma, sıkma ve okşama türünden eylemler bu tür cinsel davranışlara örnek teşkil eder. Suç 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 102. maddesinde düzenlenmiştir. Maddede sırasıyla cinsel saldırı suçunu 3 şekilde ele almıştır; Basit Hali (102. Madde 1. Fıkra 1. Cümle) Sarkıntılık Hali (102. Madde 1. Fıkra 2. Cümle) Ağırlaştırıcı Nedenleri (102. Madde 3. ve 5. Fıkra) düzenlemiştir.

Cinsel Taciz: Türk Ceza Kanunu'nda (TCK) 105. maddenin gerekçesi cinsel tacizi "kişinin vücut dokunulmazlığının ihlali niteliği taşımayan cinsel davranışlar" olarak tanımlamaktadır. TCK madden 105'te düzenlenen cinsel taciz suçunun oluşabilmesi için kişinin dokunulmazlığını ihlal etmeden, cinsel amaç taşıyan, mağduru rahatsız eden ve rızasının dışında bir eylem olmalıdır denilmektedir.

Ayrıca cinsel taciz suçu; instagram, facebook, twitter, telegram, whatsapp vb. uygulamalar ve sosyal medya hesapları aracılığıyla işlendiği gibi e-mail (e-posta) göndermek gibi başka sayısız yöntemle de internet üzerinden işlenebilmektedir. İnternet üzerinden işlenen her türlü cinsel taciz suçu TCK m.105/1-2-d hükümleri gereği cezalandırılmaktadır

Nitelikli Cinsel Saldırı: Cinsel arzuları tatmin amacıyla bir kimsenin vücut dokunulmazlığının ihlal edilerek bedenine fiziksel temasta bulunulmasına denir. (TCK 102. madde) Cinsel saldırı suçu kişinin vücut dokunulmazlığına karşı işlenen bir suçtur. Cinsel saldırı suçunda korunan bireyin mahremiyeti, beden ve ruh sağlığını ve cinsel bütünlüğüdür.

## **DiĞER TANIMLAR VE KAVRAM SETİ:**

Cinsiyeti ve cinsel yönelimi farklı olan bireyler arasında bütün ayrımlar sadece kanunlarla tespit edilmiş "suç" ve "ceza" kodeksleri yeterli değildir. Toplum içerisinde, gündelik yaşamda fark edilmeden yaşayan sınırlar duvarlar vardır. Toplumsal cinsiyetçilik ve cins ayrımıyla mücadele bu alanlarda daha fazla gereklidir.

Cam Tavan: "Kadınlar neden zirvedeki pozisyonlara gelmelerini engelleyen görünmez bariyeri aşamıyor" bu cümle "cam tavan" denilen kavramın içeriğini bize oldukça iyi anlatmaktadır. Kadınların mesleklerinde erkek çalışanlarından daha az üst yönetime geçebilmeleri durumunu tarif eder.

Cinsiyetçi Baskıcı Mobbing (Psikolojik Baskı/Taciz): İşyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik cinsiyetlerinden dolayı kadınlara ve cinsel yönelimlerinden dolayı diğer bireylere karşı gerçekleştirilen yıldırma davranışıdır. Belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, pasifize etme, aşırı iş yükleme, ya da iş eksiltme, aşağılama, iğneleme gibi yöntemlerle veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünüdür.

Mansplaining: Toplumsal hayatın süregelen bir yanlışı olarak süregelen özellikle kurum içinde çalışan ya da etkinliklere katılan erkek bireylerin, cinsiyeti kadın olanların veya cinsel yönelimi farklı olan çalışanlarına ya da katılımcılara patronluk taslaması durumuna denir. Tanım, İngilizcede man (erkek) ve explain (izah etme veya açıklık getirme) sözcüklerinin karışımı olarak "Mansplaining" şeklinde geliştirilmiş ve literatüre bu haliyle girmiştir.

Mansplaining'e devamlı maruz kalmak kadınların özgüvenlerinde tahribat yaratmaktadır. Bu öğrenilmiş kalıp davranışların arkasındaki varsayımlar (örneğin, kadınların bilgi, fikir, eylem üretiminin öznesi olamayacağı) kadınları sessizliğe, kendinden şüphe etmeye ve kendi kendini sınırlandırmaya itebilmektedir. Mansplaining'e maruz kalanlar sessizleştiklerini, bıkkınlık yaşadıklarını ve kendilerini geri çektiklerini, uzmanlık alanlarında kendilerini kanıtlamalarının zorlaştırdığını ifade ediyorlar. Kadınların dikkate alınmaması, sözlerinin güvenilirliğinin ve inanılabilirliğinin düşük kabul edilmesi, güç dengesizliğinin önemli bir göstergesidir.

Maninterrupting: Man (erkek) ve interrupt (araya girmek, sözünü kesmek) sözcüklerinin karışımı. Cinsiyeti veya Cinsel yönelimi farklı bir çalışan ya da katılımcının sözünün bir erkek tarafından gereksiz ve sürekli biçimde kesilmesi durumudur.

Bilindiği gibi gündelik yaşamın birçok döneminde çok alanda olduğu gibi hak örgütlerinde kadınların sözü sıklıkla kesilmektedir. Bu söz kesme eylemleri uzun vadede kadınların daha az söz almasına ve örgütlerde kadın perspektifinin sessizleşmesine yol açmaktadır. Bunun sonucu olarak da kurumlar fikri- beşeri potansiyellerinin tamamını kullanamamaktadır.

Bystander/Seyirci Kalan: Bir ihlal durumunda ihlale seyirci kalan, olaya müdahil olmayan kişiler için kullanılır. Şiddet sonrası sosyal medyada veya benzer mecralarda da seyirci kalınabilir. Seyirci kalanlar bilinçli ya da bilinçsiz failin şiddet davranışına devam etmesine neden olabilirler. Bazı seyirci kalanlar gülererek ya da destekleyici yorumlar yaparak şiddeti destekleyebilir.

Upstander/Müdahil Olan: İş yerinde bir ihlal yaşandığında olaya seyirci kalmayıp müdahil olan ve ihlale maruz bırakılanı destekleyen, gerekirse yardım çağıran, tanık olduğu ihlale sessiz kalmayarak sorumluluk alan kişiler için kullanılan kavram.

Flört Şiddeti: Duygusal, romantik, cinsel beraberlik içerisinde ya da beraberlik bittikten sonra partnerlerden birinin diğeri ya da birbiri üzerinde güç ve kontrol kazanmaya çalıştığı, zarar verici davranış biçimleri.

Dijital şiddet: İnternet ve sosyal medya araçlarıyla rahatsız edici veya istenmeyen ayrımcı veya şiddet içeren davranışlar. Örnek olarak izinsiz olarak kişinin fotoğraflarını paylaşmak veya bununla tehdit etmek, cinsel içerikli fotoğraf veya mesaj göndermek, sosyal medya hesaplarını kontrol etmek, sosyal medya aracılığıyla kişi üzerinde güç kullanmak verilebilir.

Mağdur Suçlayıcılığı: Yaşanılan bir mağduriyette çeşitli gerekçelerle kabahati o mağduriyeti yaşayan kişiye yükleyerek faili aklayan yaklaşım.

Politika Belgemizin Kabul Ettiği İş Yerinde Cinsel Taciz Davranış Örnekleri:

- ❖ Fiziksel: Fiziksel şiddet, dokunma, gereksiz yakınlaşma,
- ❖ Sözlü: Fiziksel görünüş, yaşam tarzı, cinsel yönelim ile ilgili rahatsız edici yorumlar.
- ❖ Sözlü Olmayan: Islık çalma, cinsel içerikli jestler, cinsel materyallerin sergilenmesi.



- ❖ Cinsel nitelikte Cinsiyetçi sözlü veya fiziksel davranış,
- ❖ Cinsel taleplerde bulunma ve/veya birinin ilgisine karşılık vermediği takdirde iş fırsatları veya terfi için göz ardı edilmekle ilgili zımni veya gerçek tehdit etme,
- ❖ Uygunsuz, istenmeyen cinsel hareketler, dokunma, okşama, sürtünme, sıkıştırma veya çimdikleme,
- ❖ Cinsiyet kimliği, cinsel yönelim veya cinsel hayat hakkında müdahaleci sorular sorma, dedikodular yayma, rahatsız edici yorumlar yapma,
- ❖ Önceden reddedilmesine rağmen kişinin randevulaşmak için ısrarlı bir şekilde uğraşması (ısrarlı takip),
- ❖ Fiziksel görünüş, kıyafet veya vücut bölümleri hakkında uygunsuz, rahatsız edici ve ayırıcı yorumlar yapmak,
- ❖ Rızası olmadan birine pornografik materyal gönderme,
- ❖ Cinsel içerikli hakaret, sataşma, alay etme veya lakap takma,
- ❖ Cinsel içerikli fıkralar anlatma veya cinsel anekdotlar paylaşma,

## **TOPLUMSAL CİNSİYET POLİTİKAMIZIN GENEL İLKELERİ:**

- ❖ 10 Aralık 1948’de Birleşmiş Milletler tarafından oybirliği ile kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Türkiye tarafından 1949 yılında Bakanlar Kurulu’nun 9119 sayılı kararıyla kabul edilmiştir.
- ❖ Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), 1979 yılında kabul edilmiş ve Türkiye tarafından 1985 yılında bazı maddelerine çekince konularak imzalanmıştır. Bu sözleşme, toplumsal cinsiyet eşitliği ilkelerini vurgulamaktadır.
- ❖ AB tarafından üretilen İnsan hakları Avrupa Sözleşmesi’nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği” kapsamındaki bütün ek protokolleri Politika belgemizin uyması gereken temel ilkelere dendir. AB parlamentosu ve bakanlar kurulu tarafından onaylanan Eşitlik Birliği: Cinsiyet Eşitliği Stratejisi 2020-2025 COM/2020/152 nolu final raporunda, toplumsal cinsiyet eşitliği, AB’nin temel değeri, temel bir hak ve Avrupa Sosyal Haklar Sütununun kilit bir ilkesidir denilmektedir.
- ❖ Aynı strateji belgesinde ayrıca “Toplumsal cinsiyet eşitliğini başarmanın ortak bir sorumluluk olduğunun altını çizerek, tüm AB kurumlarını ve üye devletleri, sivil toplum ve kadın kuruluşlarıyla, sosyal ortaklarla ve özel sektörle birlikte çalışmaya davet etmektedir” vurgusu yapılmaktadır.
- ❖ Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın kişisel hak ve özgürlükleri düzenleyen 10. ve 12. maddeleri ile özel hayatın gizliliğini düzenleyen 20. maddesi, diğer hak ve hürriyetleri içerik anlamında desteklemektedir. Ayrıca, 6 Nisan 2016 tarihinde kurulan Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, kanununda belirtilen ilke ve esasların tamamını eksikliklerine rağmen benimsemektedir

- ❖ 1992 yılında Dünya Sağlık Örgütü (WHO), Uluslararası Hastalık Sınıflandırması (ICD) kapsamında eşcinselliğin ruhsal bir bozukluk olmadığına dair karar almış ve bu kavramı hastalık sınıflandırmalarından çıkartmıştır. Bu bağlamda İBV, “cinsel yönelim” ile ilgili her türlü ayrımcılığa karşı durmaktadır.
- ❖ İLO Cenevre ofisinin yayınladığı, “Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz” içerikli Uygulama Rehberi (2022) ilkelerini kabul eder. Vakıf ayrıca, ILO 2019 tarihli ve 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi (C190) ve 206 sayılı Tavsiye Kararı’na uygun davranmayı hedefler.

## **TOPLUMSAL CİNSİYET POLİTİKAMIZIN KORUMA ÖZEL İLKELERİ:**

- ❖ İBV, yukarıda belirtilen genel ve evrensel ölçütler çerçevesinde toplumsal cinsiyet haklarının etkin bir şekilde benimsenmesini ve uygulanmasını desteklemektedir. Bu hassasiyetler kapsamında kurumsal kültür ve kapasitenin gelişimi için özen gösterir.
- ❖ Vakıf, kabul ettiği toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında, hangi düzeyde olursa olsun hakları ihlal edilen kişilerin beyanını, tutarlı olması halinde yargı belirtmeksizin kabul eder.
- ❖ Herhangi bir sebeple baskı, tehdit, yıldırma vb- beyanın değiştirilmesi veya beyandan vazgeçilmesi durumunda İBV yönetimi, diğer delil durumlarını göz önünde bulundurarak, sürecin işletilmesine veya ilerletilmesine karar verir.
- ❖ Vakıf, toplumsal cinsiyet eşitliği mücadelesi veren tüm bireylerin, kendilerini tanımlama biçimlerini olduğu gibi kabul eder, kendisi bir tanım geliştirmez veya tanımlara itiraz etmez.
- ❖ Vakıf yönetici ve çalışanlarının sosyal medya, internet vb üzerinden meydana gelen taciz, cinsellik imalı rahatsız edici paylaşımlar gibi eylemlerini de gündemine alabilir, Politika belgesi çerçevesinde değerlendirebilir.
- ❖ Vakfımız, çalışan ve yöneticilerinin aile içi şiddet, flört şiddeti gibi olaylarda fail olmaları durumunda, vakıf yönetimi sesiz kalmaz. Vakıf Yönetim Kurulu böylesi durumlarda kendi belirlediği ölçülerde ve kapsamda tavır geliştirir.
- ❖ İBV, cinsiyetçi ve baskıcı; mobbing, cam tavan, mansplaining, maninterrupting Bystander, vb. hak ihlalleri ortaya çıkmaması için önleyici eylemlerde bulunur. İşyeri oryantasyon toplantılarında konunun önemini vurgular. Davranışların süregelenleşmesi halinde ise YK alacağı kararlar çerçevesinde davranışı sergileyen kişi ya da kişiler hakkında kapsamını kendi belirleyeceği yaptırımlar uygulayabilir.
- ❖ Kurum ile iş akdi ya da faaliyetlere katılımcılık bağı olan herkesin bu hak ihlallerinden kaçınması gerektiğini ve bunun bir kurum politikası olduğunun bilmesi ile ilgili çaba sarf eder. Eğitim seminerleri, afiş, pano, broşür gibi işyerinde düzenlemeler yapar.

## **İŞLEYİŞ: TESPİT, BİLDİRİM, SORUŞTURMA, KARAR, YAPTIRIM SÜREÇLERİ.**

Bu politika belgesi, cinsiyetçi yaklaşımlar, cinsiyet ve cinsellik imalı rahatsız edici davranışlar ile cinsel, taciz ve diğer suçlara karşı vakfın tutumunu ve bu durumlara karşı hangi soruşturma ve yaptırım süreçlerinin işletileceğini belirlemektedir.

Bu amaçla...

### **BASİT İÇERİKLİ CİNSİYETÇİ VE CİNSİYET VE CİNSELLİK İMALI KABUL EDİLEMEZ DAVRANIŞLAR**

Süreç Başlatma, Takvim, Zaman...

Cinsiyet temelli “suç” sayılmayan, belirli bir kişiyi veya grubu direk hedef almayan küfür-lü konuşma, açıktan cinsiyetçi söylem kullanma, her türlü cinsiyet imalı rahatsız edici davranışların meydana gelmesi halinde vakıf tavrı alır. İBV bu tip durumlarda eleştiri ve özeleştiri mekanizmalarını devreye koyar. Kişiden YK adına açıklama istenir. Eylemin belirli kişi tarafından ve sürekli hale gelmesi durumunda ise YK, çalışma ve etkinlik ortamını dejenere eden kişilere karşı sınırlarını kendi belirleyeceği yaptırımlarda bulunur.

Herhangi bir grubu ya da kişiyi hedef alan cinsiyetçi, rahatsız edici cinsel içerikli davranışların, sözlü sataşmaların meydana gelmesi durumunda süreç işletilebilir. Aynı davranışların süreklilik arz etmesi veya politika belgesinde belirtilen ihlallerin tespit edilmesi halinde, fail olan yönetici veya çalışanın görevine YK kararıyla son verilebilir.

Yukarıda sıraladığımız paragrafların içerikleri açısından vakfımız, cinsiyetçi ve rahatsız edici davranışlar meydana geldiğinde YK davranışı geliştiren kişiden özür dileme, öz eleştiri-de bulunma gibi caydırıcı taleplerde bulunabilir.

Süreç başlatma, takvim, zaman; bu tip durumlarda sözlü ihbar, davranışın gözlemlenmesi veya bir üst kişiye veya YK' ya yapılacak herhangi bir sözlü bildirim, internetten veya elden yazılı bildirim süreç başlaması için yeterlidir. Bu tip ihbarlarda olay yer zaman ve kişi ya da kişiler belirtilmelidir. Süreç başlaması halinde YK, bir hafta içerisinde kendi tavrını ve yaptırımını açıklamak ve devreye koymak zorundadır.

## **CİNSEL TACİZ VE DİĞER SUÇLAR**

Bunların yanında, daha ağır cinsel içerikli suç sayılabilecek eylemlerin meydana gelmesi durumunda vakıf, daha aktif bir tutum sergiler.

Politika belgesi, kurum içindeki toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik hak ihlallerini kapsadığı gibi, kurum yöneticileri ve çalışanlarının kurum dışındaki eylemlerini de içermektedir.

Herhangi bir çalışan veya yöneticinin, Türk Ceza Kanunu'nun 105. maddesinin 2-b bendinde belirtilen; mesajla, internetten veya sosyal medya üzerinden cinsel şiddet konularında vakıf, işlem yapma yetkisine sahiptir. Bu durumların tekrarı halinde yönetici ve çalışanlardan oluşacak 3 kişilik bir komisyon (etik kurul), işten çıkarılma veya yönetimden ayırma cezasını da içeren çeşitli tutum ve yaptırımları YK' ya önerebilecektir. İBV Yönetim Kurulu komisyon raporunu ivedilikle karara bağlamak zorundadır.

Toplumsal cinsiyet politika belgesinde yer alan özellikle cinsel şiddet gibi ihlaller konusunda, tüm vakıf çalışanları ve yöneticileri aktif bir tutum sergileyecek, bildiklerini ve gördüklerini vakıf içindeki komisyonlara veya resmi makamlara açıklamak zorundadırlar. Yönetici ve çalışanlar, hiçbir şekilde şahitlikten ve beyandan kaçınmaz, yanıltıcı beyanlarda bulunamaz. Sürecin tamamında vakıf açık ve şeffaf davranacaktır.

Vakıf, çalışmaları ve etkinlikleri sırasında politika belgesine aykırı olan ihlal suçları, cinsellik imalı rahatsız edici aşırı davranışlar, şiddet gibi durumlarda yasal olarak kurulmuş devlet kurumlarına, örneğin Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu veya Türkiye Cumhuriyet Başsavcılıklarına ihbarda bulunulacak veya ihlale uğramış kişilerin, bu kurumlara erişimini destekleyecektir.

İBV bütün bu süreçler devam ederken özel yaşamın gizliliği kurallarını gözetir, buna uygun davranır. Beyanı gerektiği oranda gizliliği kurur, kişileri ifşa etmez. Tarafsız ve adil bir yaklaşım benimser. Süreç boyunca, başvurusunun tekrar mağdur edilmesine, yılmasına ve motivasyon kaybetmesine engel olmaya çalışır.

## **SONUÇ YERİNE:**

Bu politika belgesi, Yönetim Kurulu Üyelerimizin 11.02.2025 tarih ve 2025/3 nolu karar ile ekleriyle birlikte kabul edilmiştir. Politika belgesi, YK tarafından imzalandığı tarihten itibaren İstanbul merkezimiz ve Diyarbakır temsilciliğimizde geçerlilik kazanmıştır.

## GENEL KAYNAKÇA:

İÇİŞLERİ BAKANLIĞI İÇİN LGBT HAKLARI EL KİTABI/ Hazırlayan: Dr. Salih Şahin/ KA-OSGL-2015

AB Müktesebatında Kadın Hakları (Sunum)/ Hazırlayan: Doç. Dr. Ayşe İdil Aybars/AB ve Türkiye Mali Haklar...-2022

Avrupa Birliği ve Türkiye’de “Cinsiyet” Eşitliği Politikaları: Meryem Koray, Çalışma ve Toplum- 2011 [https://dergipark.org.tr/tr/pub/ct/issue/71800/1155216#article\\_cite](https://dergipark.org.tr/tr/pub/ct/issue/71800/1155216#article_cite)

İHD, Cinsiyetçi, Baskıcı Davranışların ve Mobbingin Önlenmesine Dair Politika Belgesi.

Hafıza Merkezi, İşyerinde Cinsel Taciz ve Şiddetin Önlenmesine Dair Politika Belgesi.

Cinsel Şiddetle Mücadele Derneği, Cinsel Taciz ve Şiddet Politika Belgesi-2022 <https://cinselsiddetlemucadele.org/wp-content/uploads/2022/03/CSMD-Cinsel-Taciz-ve-Siddet-Politika-Belgesi-RR.pdf>

Türkiye İnsan Hakları Kurumu: [https://www.tihk.gov.tr/kategori/pages/Ayrimcilikla-MucadeleveEsitlik#:~:text=%E2%80%9C\(1\)%20Herkes%2C%20hukuken,ya%C5%9F%20temellerine%20dial%C4%B1%20ayr%C4%B1mc%C4%B1l%C4%B1k%20yasakt%C4%B1r](https://www.tihk.gov.tr/kategori/pages/Ayrimcilikla-MucadeleveEsitlik#:~:text=%E2%80%9C(1)%20Herkes%2C%20hukuken,ya%C5%9F%20temellerine%20dial%C4%B1%20ayr%C4%B1mc%C4%B1l%C4%B1k%20yasakt%C4%B1r)

Atatürk Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikası Tutum Belgesi:

T.C. İstanbul Gedik Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Temelli Şiddete Karşı Politika Belgesi:

TC Anayasası ve TCK (Türk Ceza Kanunu)

## EKLER:

### Ek 1- Etik Kurul Çalışma İlkeleri.

#### Etik Kurulu Çalışma İlkeleri

- **Beyanı Esas Alır:** Bildirim yapanın cinsel taciz ve şiddet beyanı esas alınır; delil aranmaksızın beyana dayalı süreç hemen başlatılır. Beyanlar arasında hiyerarşi gözetilmez.
- **Gizliliği Korur:** Sürecin tüm aşamalarında tarafların ve ilgili kişilerin özel hayatlarının gizliliği korunur. Bildirim ve soruşturma sürecinde yer alan kişiler; gizliliği korumak ve süreci konuyla ilişkili bütün kişilerin itibarına saygı göstererek ele almakla yükümlüdürler.
- **Tarafsız ve Adil Yaklaşımı Benimser:** Kişilere eşit, adil ve tarafsız yaklaşılır. Süreç tarafların kişilik hakları gözetilerek yürütülür. Herkesin cinsel şiddet faili ya da maruz bırakılanı olabileceği göz önünde tutularak kişilere değil davranışlara odaklanılır. Etik Kurulu tarafları önyargı ve varsayımlardan bağımsız anlamak amacıyla dinler.
- **Teşvik Edici ve Destekleyicidir:** Süreç boyunca, başvurunun tekrar mağdur edilmesine, yılmasına ve motivasyon kaybetmesine yol açabilecek ve tarafların insan onurunu ve güven duygusunu zedeleyebilecek her türlü davranıştan kaçınmak ve bu tür davranışların ortaya çıkmasını önlemek hususlarında gereken dikkat ve özen gösterilir. Şiddete maruz bırakılanı güçlendiren, şiddet sonrası iyileşmesini ve özerkliğini kazanmasına destek veren mekanizmaları işletmek üzere hareket edilir.
- **Kapsayıcılığı Gözetir:** Hafıza Merkezi'nin cinsel şiddet ve tacize yaklaşımı kapsayıcı ve kesişimseldir. Cinsiyet, cinsiyet kimliği ve cinsel yönelime ek olarak taraflar arasındaki olası güç ilişkileri de (etnisite, toplumsal cinsiyet, konum, statü ve benzeri) göz önünde bulundurulur.
- **Zamanında müdahale:** Etik Kurulu, bildirimlere hızlı, makul bir şekilde ve belirlenen zaman çizelgeleri içinde yanıt verir. İlgili taraflar, bildirimlere yanıt vermelerinin ne kadar süreceği konusunda bilgilendirilir ve raporun unutulmadığına veya göz ardı edilmediğine dair güvence sağlamak için kaydedilen ilerlemeden taraflar haberdar edilir.
- **Zarar vermeme:** Etik Kurulu çalışırken başta beyan sahibi olmak üzere tüm tarafların psiko-sosyal durumları, itibarları açısından koruyucu önlemleri alır. Süreç tamamlanana kadar tarafları haklı veya haksız ilan etmez. Süreçte mağduriyeti artıracak, tetikleyici, yargılayıcı ve suçlayıcı söz, davranış, tavır ve imalardan kaçınılır.
- **Bağımsızlık:** Etik Kurulu çalışması ilkelerle belirlenmiştir. Bu dokümanda bahsedilen ilkeler ve sorumluluklar dışında hiçbir bağı yoktur.

