



ODTÜ MEZUNLARI DERNEĞİ

Şiddet ve Tacizle Mücadele

Politika Belgesi

Amaç

Fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zararı amaçlayan her türlü şiddet ve taciz, insan onuruna yakışır bir yaşam ortamının oluşturulmasını engelleyen önemli bir hak ihlalidir.

ODTÜ Mezunları Derneği (bundan böyle ODTÜ MD olarak anılacak) işbu Politika Belgesi ile toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizi de kapsayacak şekilde, şiddet ve tacizden arındırılmış bir ortamın sağlanmasını ve bu doğrultuda gerekli önlemlerin alınmasını amaçlamaktadır.¹

Kapsam

Bu Politika Belgesi, şiddet ve taciz vakaları karşısında unvanları ve konumları ne olursa olsun ODTÜ MD'nin üyelerini, seçilmiş ve atanmış yöneticilerini, bütün çalışanlarını (tam zamanlı ve yarı zamanlı), bursiyerlerini, gönüllülerini, spor tesislerinden faydalanicıları, spor okullarına ve Dernek faaliyetlerine katılım yapan çocuk ve gençleri, sporcu velilerini, hizmet alımı gerçekleştirilen ve bunlarla sınırlı olmamak kaydıyla işbirliği içinde bulunan paydaş ve iş ortağı üçüncü kişileri ve tüm ortaklarını kapsamaktadır. Hayvanlar ve bitkiler dahil olmak üzere tüm canlılara yönelik her türlü şiddet ve taciz eylemi de bu politika belgesi kapsamında değerlendirilecektir.

ODTÜ MD'nin tesislerinde ve bileşenlerinde, tesis dışında olanlar da dahil olmak üzere kapsam maddesinde sayılan taraflar arasında yaşanacak ve Dernek ortamına ve işleyişine etkisi olabilecek her türlü şiddet ve taciz eylemi işbu Politika Belgesi kapsamında sayılacaktır.

Yasal Dayanak

Bu Belge, ülkemizin taraf olduğu “BM Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi” (CEDAW); BM Çocuk Hakları Sözleşmesi; Çocukların Cinsel Suistimal ve Cinsel İstismara Karşı Korunmasına İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi; Anayasanın 10. Maddesinde yer alan kadın-erkek eşitliği ilkesi ve 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun; 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu; 4857 sayılı İş Kanunu; 5253 sayılı Dernekler Kanunu; 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu; 6331 sayılı Sağlık ve Güvenlik Kanunu; 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine dayanmaktadır. Belgenin hazırlanması sürecinde “Kadına Karşı Şiddetin ve Ev içi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi” (İstanbul Sözleşmesi)² ile “ILO 190 Sayılı Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına Yönelik Sözleşmesi” (C190) esas alınmıştır³.

Bunlara ek olarak UNESCO Hayvan Hakları Evrensel Bildirgesi ve 5199 sayılı Hayvanları Koruma Kanunu da esas alınmıştır.

¹ Bu Politika Belgesi başvuru yönlendirme prosedürleri kapsamında belirtilen ilgili tüm tarafların katılımıyla aşağıda yazılı ilkeler ışığında hazırlanacak ve düzenli aralıklarla ihtiyaca göre güncellenecektir.

² Türkiye, 2011 yılında taraf olduğu İstanbul Sözleşmesinden, 20 Mart 2021 Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi sonucunda, 1 Temmuz 2021 tarihi itibarıyla çekilmiştir.

³ 2019 yılında kabul edilen C190 sayılı ILO Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz Sözleşmesi henüz ülkemiz tarafından henüz imzalanmamıştır.



ODTÜ Mezunları Derneği,

- **Şiddet ve tacizden tamamen arındırılmış, insan onuruna yakışır, güvenli bir çalışma/işletme ve Dernek ortamı sağlamayı ve toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir şekilde, her türlü şiddet ve taciz karşısında sıfır tolerans tutumunu benimsemeyi,**
- **Gerekli önlemleri ilgili tarafların (Yönetim Kurulu, ilgili komisyon üyeleri, üyeler, dernek çalışanları, sendika temsilcileri) sosyal diyaloga ve şeffaflığa dayalı olarak ele almayı,**
- **Dernek üyeliğine başvuru, kabul ve üyelikten çıkarılma esnasında; Dernek bünyesinde işe başvuru, işe alım, istihdam ve işin sona ermesi süreçlerinde; Derneğin hizmet alımının her aşamasında yaşanmış veya yaşanabilecek her türlü şiddet ve tacizle mücadele etmeyi,**
- **Şiddet ve tacizin bir iş sağlığı ve güvenliği sorunu olduğunu kabul ederek, üyelerin, çalışanların ve temsilcilerinin de katılımıyla, ev içi şiddeti de içerecek şekilde risk değerlendirmeleri yapmayı ve önleme planları oluşturmayı,**
- **İlgili tüm ulusal ve uluslararası mevzuatın yol göstericiliğinde; yaş, toplumsal cinsiyet, cinsel yönelim, cinsel kimlik, dil, din, inanç, siyasi veya diğer görüşler, ulusal, etnik veya sosyal köken, sosyal statü, vatandaşlık, göçmen ya da mülteci statüsü, medeni hal, mülkiyet, doğum, sağlık durumu, engellilik ve benzeri farklı durum ve kimlikler temelli her türlü doğrudan ve dolaylı ayrımcılığın karşısında durmayı ve bu konuda farkındalık yaratılmasına katkıda bulunmayı,**
- **Hayvanlar ve bitkileri de kapsayacak şekilde tüm canlılara iyi ve uygun muamele edilmesi anlayışını benimsemeyi, yaygınlaştırmayı, temin etmeyi ve her türlü mağduriyetlerini önlemeyi,**
- **Farkındalık, bilinçlendirme ve eğitim çalışmaları yürüterek şiddet ve tacize ilişkin mücadele stratejileri ve bilgi materyali oluşturmayı,**
- **Şiddet ve taciz vakaları karşısında gizlilik ve mahremiyete özen gösteren, tarafsız ve güvenilir, misillemeye karşı koruyacak etkin şikâyet, soruşturma, yönlendirme, destek ve telafi mekanizmaları oluşturmayı,**
- **Şiddet ve taciz karşısında destek kurumlarına ait acil yardım hatları ve benzeri yardımcı bilgileri Dernek binasında herkes tarafından görülecek şekilde paylaşmayı ve düzenli zaman aralıklarında ilgili taraflara uygun araçlarla hatırlatmayı, gizlilik ve mahremiyete özen göstererek gerekli yönlendirmeleri yapmayı,**
- **Şiddet ve tacizle ilgili konularda başvuranların bilgi edinme ve danışma haklarını etkin şekilde kullanmalarını sağlamayı,**
- **İnsana yakışır çalışma anlayışının bir parçası olarak Politika Belgesinin hükümlerinin Dernek kültürüne yansıtılmasını sağlayarak, şiddet ve tacizle mücadelede bütüncül ve kapsayıcı bir yaklaşım benimsemeyi,**
- **Şiddet ve tacizden arındırılmış bir çalışma yaşamı için kamu kurumları, sivil toplum kuruluşları ve işçi ve işveren örgütleri ile kapsamlı, kapsayıcı ve yapıcı iş birlikleri gerçekleştirmeyi,**

- **Politika Belgesinin tüm ilgili kişi ve kuruluşlara (üyelik, iş, hizmet ve benzeri sözleşmelerin eklerine konulması suretiyle) ulaştırılmasını ve benimsenmesini sağlamayı,**
- **Bu Politika Belgesi kapsamında sayılan tüm tarafların, ayrımcılık, şiddet ve taciz eylemlerinde bulunmayacağını, temel ilkelere ve etik davranış kurallarına uygun davranacağını taahhüt etmelerini sağlamayı,**
- **Tüm çalışanların Politika Belgesinin içeriğı hakkında bilgilendirilmesi ve duyarlılık kazanması için gerekli stratejileri geliştirmeyi ve uygun koşulları oluşturmayı,**
- **Bütün bu çalışmaları 6698 Sayılı Kişisel Veri Kanunu hükümleri kapsamında yürütmeyi**

kabul ve taahhüt eder.

Politika Belgesi EK.1___Tanımlar

1. **Toplumsal Cinsiyet:** herhangi bir toplumun kadınlar ve erkekler için toplum tarafından uygun görülen ve sosyal olarak inşa edilen roller, davranışlar, eylemler ve nitelikleri ifade etmektedir; bununla beraber, çok katmanlı ve kesişimseldir, ayrıca heteronormatif ikili cinsiyet sistemiyle sınırlı değildir.
2. **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 tehditi, zorlama veya özgürlüğün keyfi bir biçimde kısıtlanmasını ifade eder.⁴
3. **Taciz:** Irk, etnik köken, din, cinsel yönelim, cinsiyet ve kişisel özelliklere yönelik, kişi ya da kişileri küçük düşürücü, güç kullanımı içeren veya içermeyen her türlü görsel, sözel veya fiziksel davranışları ifade eder.⁵
4. **Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz:** Toplumsal cinsiyete dayalı fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zararı amaçlayan, bunlarla sonuçlanan veya sonuçlanması muhtemel olan, bir defaya özgü veya tekrarlanan bir dizi kabul edilemez davranış ve uygulamalar ya da bunlarla ilgili tehditleri ifade etmektedir⁶.
5. **Kesişimsellik:** toplumsal alanda farklı kimlik kategorilerinin birbirinden bağımsız kategoriler olarak ele alınamayacağını vurgulayan analitik bir yaklaşımdır. Farklı kimlikler ise cinsiyet, cinsel yönelim, sınıf, ırk, etnik köken, milliyet, engellilik ve yaş/kuşak gibi her türlü sosyal, kültürel, siyasal ve sınıfsal kimlik kategorilerini kapsamaktadır. Kesişen kimlik alanları güçlendirici olabileceği gibi olumsuz kalıp yargılara maruz kalarak eşitsizliklere de yol açabilir.

Kesişimsellik yaklaşımı, karmaşık toplumsal eşitsizliklerin farklı kimliklere dayandırılan tahakküm hatlarının iç içe geçmesiyle oluştuğunu tespit eder. Farklı güç ilişkilerinin birbirine eklemlenmesiyle oluşan özgül ezilme biçimlerini açığa çıkarmaya ve bu şekilde ortaya çıkan kimliklerin karmaşıklığını anlamaya yönelik analitik bir araç olarak kesişimsellik, ayrımcılık ve imtiyaz biçimlerinin nasıl yaratıldığının anlaşılması için önemli bir yaklaşımdır.
6. **Ayrımcılık:** Farklı özelliklerden dolayı farklı davranılmayı ifade eder. Toplum içinde farklı ihtiyaçların gözetilerek sosyal adaletin sağlanmasına yönelik planlı ve destekleyici eylemler pozitif ayrımcılık olarak adlandırılır. Ancak negatif önyargılar ve negatif eylemleri içeren ayrımcılık biçimi bu politika belgesinin mücadele konusudur. Bu anlamda karşında durulan ayrımcılık ise bireylere ya da gruplara; onların fiili ya da algılanan kimlik, aidiyet ve farklı özelliklerine, durumlarına dayanarak genel muameleden farklı olarak kötü muamele edilmesini ifade eder.

⁴ Ankara Barosu, Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık, Şiddet, Cinsel Taciz ve Saldırıya Karşı Politika Belgesi

⁵ Boğaziçi Üniversitesi, Tacizden Koruma ve Korunma Kılavuzu

⁶ ILO C190 Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz Sözleşmesi



Politika Belgesi EK.2 __ İlkeler

ODTÜ MD, işbu belgenin ve buna bağlı yönergenin hazırlanması, uygulama ve güncelleme sürecinin her aşamasında **güven alanı oluşturulması** amacı doğrultusunda aşağıdaki ilkeleri benimser:

1. İnsan haklarına saygılıdır

ODTÜ MD, yaş, cinsiyet, toplumsal cinsiyet, cinsel yönelim, cinsel kimlik, dil, din, inanç, siyasi veya diğer görüşler, ulusal veya sosyal köken, mülkiyet, doğum, engellilik durumu veya başka bir nedenle herhangi bir insan hakları ihlaline izin vermez. ODTÜ MD bünyesindeki tüm bireylerin herkese saygılı, duyarlı ve adil davranma sorumluluğu vardır.

2. Ayrımcılık yapmaz

ODTÜ MD, toplumsal cinsiyete dayalı taciz ve istismar iddialarının ele alınmasında yaş, etnik köken, dil, din, inanç, cinsiyet kimliği, cinsel yönelim, toplumsal cinsiyet ifadesi, sosyo-ekonomik düzey, engellilik durumu, sağlık durumu, kurumdaki pozisyonu ve bunlarla sınırlı olmamak üzere, damgalayıcı tutum ve ayrımcılık içeren davranışlarda bulunmamayı ve bu tür davranışlar ile karşılaşması durumunda gerekli önlemleri almayı ilke edinir.

3. Beyanı esas alır

ODTÜ MD kendisine gelen iddiaları ve şikâyetleri değerlendirirken “maruz bırakılan merkezli” ve “beyan odaklı” bir yaklaşım benimser. İddia ve şikâyetlerin ele alınması sürecinde öncelikle “başvuranın beyanı esastır” ilkesinden hareket edilir. Bu ilke, konunun araştırılması için herhangi bir başka kanıtı ihtiyaç duyulmaksızın araştırma ve değerlendirme sürecinin başlatılmasıyla ilgilidir. Beyanlar arasında hiyerarşi kurulmaz.

4. Şikâyet mekanizmalarının erişilebilir olmasını sağlar

ODTÜ MD, şiddet ve tacize maruz kalanın şikâyetinin iletilebileceği başvuru mekanizmalarının erişilebilir olmasını sağlar. Erişimle ilgili engeller varsa, onların ortadan kaldırılmasına yönelik adımların atılmasını ilke edinir.

5. Yargılamaksızın destekleyicidir

ODTÜ MD, süreç boyunca, başvurucunun 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 özeni gösterir.

6. Tarafsızlığı benimser

ODTÜ MD, kişilere eşit, adil ve tarafsız yaklaşır. Süreci tarafların kişilik haklarını gözeterek şeffaf bir şekilde yürütür. Herkesin tacize ve şiddete maruz bırakılan olabileceğini göz önünde bulundurarak kişilere değil, davranışlara odaklanır.

7. Gizliliği korur

ODTÜ MD süreci, tüm aşamalarda, başvuruda bulunan ve hakkında şikâyet edilen bireylerin özel yaşamlarının gizliliğini koruyacak şekilde yürütür. Süreç tamamlanana kadar taraflar haklı veya haksız ilan edilmez. Süreç içerisinde tarafların mağduriyetini artıracak, tetikleyici, yargılayıcı ve suçlayıcı söz, davranış, tavır ve imalarda bulunmaz.

8. Kapsayıcılığı ve kesişimselliği gözetir

ODTÜ MD'nin, cinsel şiddet ve tacize yaklaşımı da kapsayıcı ve kesişimseldir. Taraflar arasında olası güç ilişkileri (etnisite, toplumsal cinsiyet, cinsel yönelim, konum, statü ve benzeri) göz önünde bulundurularak kapsayıcı yaklaşım benimsenir.

9. Hakkaniyetli çözümler üretir

ODTÜ MD, şikâyet durumlarında taciz ve şiddete maruz bırakılan kişilerin ihtiyaçlarını temel alan, kişilere özgü ve esnek hakkaniyetli çözümler ve destekler üretebilmeyi esas alır. Aynı davranmanın, farklı ihtiyaçları olan farklı bireyler için aynı çözümleri üretmenin hakkaniyetli sonuçlar ortaya çıkarmayabileceğini bilir ve hakkaniyet odağını gözetir. Başka bir deyişle, maruz kalan tüm farklı kimliklerin farklı ihtiyaçlarını gözeterek çözümler üretmeyi esas alır.

10. Zamanında müdahale eder

ODTÜ MD, bildirimlere yönergede tanımlanmış zaman çizelgeleri içinde yanıt verir. Tüm tarafların süreç hakkında zamanında ve hassasiyetler gözetilerek bilgilendirildiğinden emin olur. Maruz bırakılanın tekrar mağdur edilmesini önlemek amacıyla idari süreçleri etkili bir şekilde ve zamanında harekete geçirir ve takip eder.

Faydalanılan Temel Belgeler:

- ILO Şiddet ve Tacize Sıfır Tolerans Politika Belgesi
- ODTÜ CİTÖB (Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Destekleme ve Cinsel Tacizi Önleme Birimi, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İlke ve Stratejiler Belgesi
- Ankara Barosu Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık, Şiddet, Cinsel Taciz ve Saldırıya Karşı Politika Belgesi
- STGM & Cinsel Şiddetle Mücadele Derneği'nin Cinsel Taciz ve Şiddet Politika Belgesi
- Tarih Vakfı Toplumsal Cinsiyet Politika Belgesi
- Boğaziçi Üniversitesi, Tacizden Koruma ve Korunma Kılavuzu
- ILO C190 Sözleşmesi (Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddet ve Taciz tanımı)
- İstanbul Sözleşmesi (Toplumsal Cinsiyet tanımı)
- UNESCO Evrensel Hayvan Hakları Bildirgesi