

## **Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık ve Şiddeti Önleme Politika Belgesi Cinsiyet Eşitliği Politikaları Derneği**

Cinsiyet Eşitliği Politikaları Derneği, kamusal alanda ve çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanan ayrımcılık ve şiddetin önlenmesi için politika üretmek hedefiyle kurulmuştur. Bu belge ile dernek, toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesinin derneğin bu doğrultudaki tüm faaliyetlerinde geçerli olacağını taahhüt eder. Dernek, eşit, özgür, güvenli, şeffaf ve her türlü ayrımcılık ve şiddetten arındırılmış bir çalışma ortamını amaçlar ve herkesin haklarına ve kişisel bütünlüğüne saygılı davranılması prensibini benimser. Cinsiyet Eşitliği Politikaları Derneği, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasının eşitsizliği önleyici faaliyetler ve bütünlüklü yapısal değişiklikler ile mümkün olduğu bilinciyle kurulmuş ve çalışma alanı da bu çerçevede tanımlanmıştır. Dernek çalışanları gerekli aralıklarla eğitim ve destek alır, kendilerini toplumsal cinsiyet alanındaki küresel ve yerel gelişmelerle güncellerler.

Bu belge, CEDAW (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi), İstanbul Sözleşmesi (Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi), ILO 190 (Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Sözleşme) ve iç hukukta başta Türk Ceza Kanunu ve 6284 sayılı (Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair) Kanun olmak üzere ilgili yasal düzenlemelere dayanır.

Bu belge, Cinsiyet Eşitliği Politikaları Derneği'nin faaliyetleri aracılığıyla ilişkide bulunan herkesi (Yönetim Kurulu, Danışma Kurulu, üye, çalışan, gönüllü, destek veya danışmanlık alan veya veren, dernek tarafından düzenlenen etkinliklere katılan kişileri) kapsar. Dernek ile ilişkili olan herkes bu politikadan sorumludur. Dernek bileşenleri ile dernek sebebiyle eğitim veya faaliyetlere katılanların sorumlulukları farklılıklar gösterebilir. Dernek aracılığıyla bir araya gelinen veya iletişim kurulan tüm mekanlar, faaliyetler ve mesai saati dışında kalan zamanlar da kapsama dahildir.

Dernek, cinsiyet, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve ifadesi, cinsiyet karakteristiği, renk, din, etnik köken, yaş, sağlık statüsü, engellilik veya başka bir sebebe dayalı her türlü ayrımcılık ve şiddeti yasaklar. Israrlı takip, dijital taciz, ısrarcı veya rahatsız edici davranış, aşağılayıcı ifadeler de politika kapsamına dahildir; dernek bünyesinde kabul edilemez ve görmezden gelinmez. Bu politikayı ihlal eden bir çalışan veya dernek ile ilişkisi bulunan kişi yaptırıma tabi tutulur. Derneğin yaptırımlarının tutarlı ve adil olmasına özen gösterilir. Derneğin çalışma yaşamında eşitliğe yaklaşımı ceza odaklı değildir ve eşitsizliğin önlenmesine dayanır; cinsiyet eşitliğini kurumsal olarak sağlamanın yolu, esas olarak, kurumun yapısının eşitlikçi olmasından geçer.

Dernek, yaşanabilecek ayrımcı ve şiddet içeren fiillerin bildirilmesini teşvik eder. Dernek çalışma alanı içerisinde ayrımcılık, taciz, mobbing vb. bir fiile maruz kaldığını düşünen kişi ilgili dernek çalışanlarına başvurabilir, destek alabilir. Bu tür fiillere tanık olan ve bildirmek isteyenler de aynı ölçüde dikkate alınır.

Dernek, şikayet ve başvuruların ivedilikle, ciddiye alınarak ilgili mekanizmaların işletileceğinin taahhüdünü verir. Başvuru ve şikayetler dernek çalışanlarına yapılır, başvuru süreci bu belgenin uygulamasını açıklayan Yönergede belirtildiği şekilde işletilir ve sonlandırılır. Başvuran kişinin

ihtiyaçları belirleyicidir, derneğin kapasitesini aşan durumlarda ilgili yerlere yönlendirilir (kolluk kuvveti, avukat, hastane, gibi). Dernek hiçbir durumda arabuluculuk yapmaz, şikâyetçi veya başvuran kişi adına karar vermez ve hareket etmez. Dernek çalışanları, toplumsal cinsiyet eşitliği alanında faaliyet gösteren diğer kurum ve kişilerle temas halindedir ve onlara ihtiyaç durumunda destek ve danışmanlık için başvurabilir. Şikâyetin dernek çalışanları hakkında olması veya bir çıkar çatışması durumunda başvuru sürecinde ilgili dış kurumlardan destek alınır.

Bu belge iki senede bir değerlendirilerek güncellenebilir. Derneğin çalışma alanının genişlemesi veya ihtiyaç durumunda başvuru mekanizması gözden geçirilir ve politikanın hayata geçmesinden sorumlu ekip yeniden tanımlanır.

## İlkeler

**Gizlilik İlkesi:** Şikâyet sürecinin tüm aşamalarında (bilgilerin toplanması, dernek sistemine işlenmesi, saklanması, üçüncü kişilerle paylaşılmaması ve güvenliğinin sağlanması) başvuru sahibi, şikâyet edilen kişi ve olay hakkında gizlilik ilkesine uygun davranılır. Süreçte şikâyet konusu olay dışındaki konular ele alınmaz, görüşmeler veya ilgili başka bilgiler, yasal zorunluluk olması durumları hariç, başka kişilerle paylaşılmaz.

**Özen Gösterme İlkesi:** Şikâyet sürecinde yeni mağduriyetler üretebilecek ve insan onurunu zedeleyebilecek her türlü davranıştan kaçınmak ve bu tür davranışların ortaya çıkmasını önlemek hususlarında dikkat ve özen gösterilir.

**Güven İlkesi:** Gizlilik ve özen gösterme ilkelerine uyularak, tarafların güven duygusunu zedelemeyecek şekilde davranılır.

**Dengeli Yaklaşım İlkesi:** Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet şikâyetlerini inceleme sürecinde hem şiddet eyleminin niteliği hem maruz kalanın olaydan etkilenme düzeyi, psikolojik ve fiziksel sağlık durumu ve taraflar arasındaki güç ilişkileri göz önünde bulundurulur.

**İvedilik İlkesi:** Şikâyet veya başvuru alındıktan sonra vakit geçirmeden harekete geçilmesine dikkat edilir.

**Başvuranın Beyanı İncelemeye Esastır ilkesi:** Şikâyet alındıktan sonra, değerlendirme sürecine başlarken “kadının (başvuranın) beyanı esastır” ilkesinden hareket edilir. Beyan, başka maddi delil olmama ihtimali olan cinsel taciz ve saldırı vb. vakaları için bir delildir.

**Yargılamaksızın Destek İlkesi:** Şikâyet sahibinin, sürecin her aşamasında ve talebi doğrultusunda psikolojik, tıbbi ve hukuki desteğe yönlendirilmesi esastır. Bu politikanın amacı, başvuru sahibini ve hakkında şikâyet olanı belirli bir ahlak yargısı temelinde yargılamak değil, başvuruya konu olan söylem ve eyleme karşı destek mekanizmasını devreye sokmaktır.

## Tanımlar<sup>1</sup>

Bu politika belgesinin dayandığı kavram ve tanımlar şu şekildedir:

**Toplumsal cinsiyet:** Kadınlık ve erkekliğin (ve ikili cinsiyet sisteminin) toplumsal olarak kurulduğunu, hiyerarşi ve güç içerdiğini, erkeklerin üstün olduğu varsayımına dayanarak

---

<sup>1</sup> Listenin tamamı için bkz. [cinsiyetesitligipolitikalari.org](http://cinsiyetesitligipolitikalari.org)

cinsiyetlere atfedilen farklı rol ve sorumlulukların, içinde yaşanan tarihsel, toplumsal ve coğrafi koşulların bir ürünü olduğunu ifade eder.

**Toplumsal cinsiyet kimliği:** Kişinin, doğuştan atanmış cinsiyeti ile uyumlu veya uyumsuz olarak, toplumsal cinsiyetini nasıl tanımladığı veya deneyimlediğidir. Buna bedenini ve başka toplumsal cinsiyet ifadelerini (giyim, kıyafet, davranış vb.) nasıl tanımladığı da dahildir.

**Toplumsal cinsiyet eşitliği:** Tüm cinsiyetler için; eşit koşullar, eşit muamele, eşit fırsatlar, eşit değer, kaynakların eşit paylaşımı ve özgürlük, farklılık ve çeşitlilik demektir.<sup>2</sup>

**Toplumsal cinsiyet temelli şiddet:** Bir kişinin veya bir grubun cinsiyet kimliği ve/veya cinsel yönelimine yönelik sözlü veya fiziksel saldırı ve ayrımcılıktır. Cinsiyetinden ötürü kişinin maruz kaldığı hakaret, küfür, tehdit, aşağılama, kötü muamele bu tanım kapsamına girer.

**Cinsel taciz:** Sözle, beden diliyle veya iletişim araçları kullanılarak, kişinin rızasına dayanmayan ve cinsel özgürlüğünü ihlal eden cinsel içerikli davranışların tümüdür. Laf atmak, istenmediği halde cinsel içerikli konuşmalar yapmak, cinsel içerik paylaşmak cinsel taciz örnekleridir.<sup>3</sup>

**Cinsel saldırı:** Kişinin rızası olmaksızın temas ederek beden ve cinsel dokunulmazlığı ihlal eden davranışlardır. Türk Ceza Kanunu'na göre "vücuda organ veya sair bir cisim sokulması"<sup>4</sup> cinsel saldırıda ceza artırıcı sebeptir. Evlilik içi cinsel saldırı da suç olarak tanımlanmıştır.

**Homofobi:** Eşcinsellere yönelik önyargı ve nefrettir. 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.<sup>5</sup>

**Dijital şiddet:** İnternet ve sosyal medya araçları kullanılarak rahatsız edici veya istenmeyen, ayrımcı veya şiddet içeren davranışlardır. İzinsiz olarak kişinin fotoğraflarını paylaşmak veya bununla tehdit etmek, cinsel içerikli fotoğraf veya mesaj göndermek, başkasının sosyal medya hesaplarını kontrol etmek, sosyal medya aracılığıyla kişi üzerinde güç kullanmak örnekler arasındadır.

**Israrlı takip:** Kişinin güvende hissetmesini engelleyecek ölçüde izlenmesi ve takip edilmesi durumudur. Israrlı takip, yoluna çıkmak vb. fiziksel olabileceği gibi sosyal medya araçlarıyla

---

<sup>2</sup> <https://ceidizler.ceid.org.tr/dosya/toplumsal-cinsiyet-esitliginin-temel-kavramlaripdf.pdf>

<sup>3</sup> <https://citok.boun.edu.tr/tr/content/cinsel-taciz-nedir-0>

<sup>4</sup> TCK madde 102. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5237.pdf>

<sup>5</sup> <https://kaosgldernegi.org/images/library/sss-2022-web.pdf>

veya telefonla sürekli rahatsız etmek, huzursuz etmek ve peşinde olmak biçiminde de olabilir. 6284 Sayılı Kanun ısrarlı takipten korunmayı da içerir.

**Cinsiyetçilik:** Bir cinsiyeti aşağılayıcı, hor görücü, ikincilleştirici ifade ve davranışlardır. Cinsiyetçi şakalar, sözcük seçimleri, hitaplar gündelik dilde sık karşılaşılan örneklerdendir. “Adam gibi”, “kız gibi”, vb. kullanımlar en sık kullanılan cinsiyetçi kalıplardır.

**Misilleme:** İntikam almak veya mağdur edilmiş kişinin tekrar belirli bir şekilde davranmasını önlemek için çeşitli şekillerde taciz etmektir. Kişinin cinsel veya duygusal amaçlı girişim ve teklifleri reddetmesi ya da tacize uğradığını düşünerek şikâyet etme yoluna gitmek istemesi/gitmesi nedeniyle, açıkça veya örtülü olarak iş veya eğitim yaşamının intikam amacıyla zorlaştırılmasıdır. İşten çıkarma ya da işten çıkarma tehdidi, istenmeyen işlerde görevlendirme, maaştan kesme gibi örnekler kişiyi sessizliğe mahkûm etmeyi hedefleyen misilleme örnekleridir.

**Cinsel rüşvet/Gözdağı tacizi (quid pro quo):** İşveren veya amir konumundaki bir kişinin yetkisini/otoritesini kullanarak ast konumundaki bir işçinin, işini veya işiyle ilgili bazı kazanımları elde etmesini veya elde tutmasını, cinsel talepleri kabul etmesi koşuluna bağlaması veya bu taleplere boyun eğmeyen işçinin bir zarara uğratılmasıdır.<sup>6</sup>

**İlginin iması (Insinuation of interest):** Açıkça cinsellik barındırmayan ama kadına karşı ilginin örtük bir şekilde imasını içeren davranışları kapsamaktadır. Mesai sonrasında görüşmekte ısrarcı olmak, iş dışı konularda iletişim kurmak üzere telefonla aramak ya da e-posta atmak, kadının özel hayatı hakkında sorular sormak veya yorumlarda bulunmak, ‘canım’, ‘tatlım,’ tarzı hitaplar kullanmak, ilgisini ima eden iltifatlarda bulunmak örnekler arasındadır. Cinsel taciz kavramının alanına girebilir.

**Mobbing:** Çalışanı iş yerinde huzursuz etme, dışlama veya ihraç etme amacıyla uygulanan psikolojik baskılar olarak tanımlanır. Kişinin işini sabote etmek, hakkında dedikodu veya yanlış bilgiler yaymak, yokmuş gibi davranmak, gruptan izole etmek, e-postaya veya telefona rahatsız edici mesajlar bırakmak mobbing biçimleridir.

**Şiddete maruz kalan:** Kurban veya mağdur gibi, yaşanan eylem sonucu kişiyi güçsüzlük pozisyonuna sabitleyen bir tanım yerine fiil belirtilerek “maruz kalan” önerilmektedir. Şiddet başvurularında, şikayetçi, başvuran gibi tanımlar da kullanılabilir.

**Şiddet uygulayan, fail:** Bu tanım kişiyi işaret ederken konu olanın şiddet uygulaması olduğunu vurgular. Cahil, sapık, öfke kontrol sorunu olan vb. tanımlar şiddetin sebebi olamayacağı için kullanılması doğru değildir.

---

<sup>6</sup> Kadriye Bakırcı. (1998). <http://nek.istanbul.edu.tr:4444/ekos/TEZ/32136.pdf>

**İhbar eden (whistleblower):** Şiddet veya taciz vd. ilgili fiilden kendisi doğrudan etkilenmemiş ya da kendisi maruz kalmamış ancak bu fiili ilgili mekanizmalara bildiren kişiyi tanımlar.

**Tanık müdahalesi (bystander intervention):** Şiddet veya taciz vd. ilgili fiile tanık olup fiilin durması veya gerekli yaptırımın sağlanması için müdahalede bulunmaya denir.

Cinsiyet Eşitliği Politikaları Derneği Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık ve Şiddeti Önleme Politika Belgesi, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ve toplumsal cinsiyete dayalı her türlü ayrımcılık ve şiddetin önlenmesi amacıyla derneğin benimsediği yaklaşımı ve ilkeleri somutlaştırmak amacıyla yazılmıştır ve Yönetim Kurulu kararı ve Danışma Kurulu onayıyla 3 Aralık 2022 tarihinde hayata geçmiştir. Bu belge doğrultusunda işletilecek mekanizmalar ise Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık ve Şiddeti Önleme Çalışma Yönergesi ile belirtilmiştir. Politika Belgesi derneğin yaklaşımını, yönerge ise mekanizmasını açıklar. Bu politikanın yürütülmesinden ve güncellenmesinden dernek çalışanları sorumludur.