

BİRLİKTE ÇALIŞTIĞINIZ

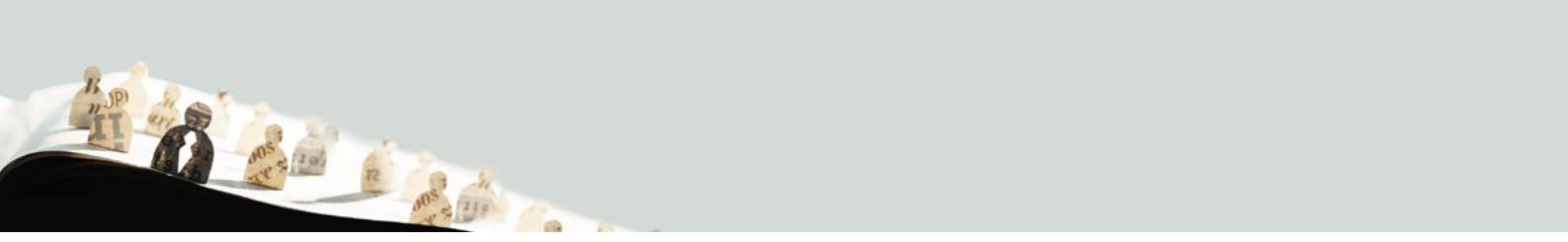
BİRİ İFŞA EDİLDİ

NELER YAPABİLİRSİNİZ ?

Bilgi Notu



Cinsiyet
Eşitliği
Politikaları
Derneği



BİRLİKTE ÇALIŞTIĞINIZ

BİRİ İFŞA EDİLDİ

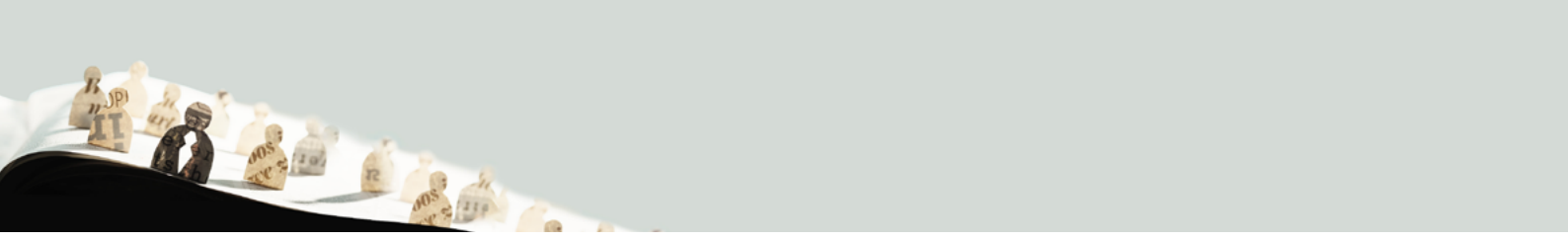
NELER YAPABİLİRSİNİZ ?

Birkaç haftadır farklı sektörlerden erkeklerin kadınlara yönelik fiilleri hakkında ifşalar paylaşıyor.¹ Bu konunun elbette tartışılacak çok yanı var, peki **kurumsal olarak atılabilecek adımlar neler olabilir?**

Kurumunuzda, işyerinizde, örgütünüzde, çalışma alanınızda veya platformunuzdaki çalışan, gönüllü, yönetici, eğitimci veya atölye katılımcısı kişi veya kişiler hakkında ifşalar çıktı ne yapmalısınız?

Öncelikle yaşanan şeyin bir ilk olmadığını, ilk defa sizlerin başına gelmediğini, yaşanan olayın bir sistemin sonucu olduğunu ve çözülebileceğini hatırlayın. Bu alanda bilgi ve deneyim biriktirmiş kişilerden destek alabileceğinizi bilin ve panik olmayın. İlk reflekslerden biri ‘ama biz zaten tacize karşıyız’ diyerek savunmaya geçmek olabiliyor. Patriyarkanın her yerde – evet sizin kurumunuzda veya sizin ortamınızda da – ayakta olduğunu hatırlayın. Ayrıca her konunun kendi içinde değerlendirilmesi gerektiğini, hakkında şikayet olan kişinin pozisyonunun ve fiilin ayırıştırıcı niteliğini ve yaptırımlarının aynı olmadığını unutmayın. Burada temelde yatan yaptırımın boyutu değil, yaşananın üstünü örtmemek, şiddete uğrayanı yalnız hissettirmemek ve failin sırtını sıvazlayarak yaptığını normalleştirmemek. Bu bağlamda, **her fiil yasaya göre suç olmayabilir, ama yine de kurumunuz prensipleri gereği kabul edilemez olabilir.**

¹ 2025 Ağustos sonlarında birçok sosyal medya hesabında, kimi isimler zikredilerek, çeşitli kadınlar yaşadıkları deneyimleri paylaştılar. Anlattıkları içerisinde taciz, şiddet, cinsel saldırı, ayrımcı muamele, eşitsiz ilişki hikayeleri vardı. Muhatap erkeklerin bir kısmı bulundukları kurumlarla ilişkilerini kestiklerini ya da yetkilerini devrettiklerini açıkladılar. Bir kısmı da anlatılanların doğru olmadığını iddia etti. CEPD olarak, kurumların bu durumlar karşısında ne yapabileceklerine dair bir kısa yönlendirici not yayınlıyoruz.



Bu durumun bir süreç gerektirdiğinin bilincinde hareket edin. Bu süreç sırasında niyet konunun hızlıca kapanmasını sağlamak değil, bir daha böyle bir şey olmasını önlemek veya olduğunda kişilerin kendi kurumlarına başvururken güvende hissetmesini, konuşmasını sağlamak olmalı. Çünkü ifşa aynı zamanda yıllar süren sessizliklerin bir sonucu. Sürece dair bir planlama yapmak ve ona uyararak hareket etmek hem güvenilirliği sağlamak için hem de konu hakkında, dezenformasyonu artırabilecek veya yeni sorunlar üretebilecek şekilde, farklı kişilerin farklı iletişim kanallarıyla birbiriyle konuşmaların önüne geçmek için önemli. Bunun için de oyalanmadan **feminist hareketin ürettiği bilgiye sahip kişi veya kurumlardan destek veya danışmanlık almanız iyi olur.**

Ancak süreci yöneten siz (yani kurumunuz, ekibiniz, platformunuz) olacaksınız, sizin ortamınızın cinsiyet eşitliğini sağlamak için adım atmak, süreci dış kurumlara havale etmemek gerçekçi olandır. Elbette bunu yaparken bu alanda yıllardır çalışan, feminist mücadele veren, kavramlara, yasal mevzuata, mekanizmalara en temel olarak da cinsiyet eşitliğinin ne olduğuna hakim kişi ve kurumlara irtibat kurun. Cinsiyet eşitliği politikası nasıl oluşturulur ve adımları nelerdir hakkında bilgi edinin.

İlk aşamada tedbir kararları alabilir, eğer gerektirir bir durum varsa ifşa edilen kişiyi – belli bir süre ve çerçevede, örneğin süreç tamamlanana kadar – uzaklaştırabilirsiniz. **Tedbir ceza demek değildir.** Ama yapılan bildirim veya açığa çıkan beyanı ciddiye aldığınızı ve ilgili mekanizmayı işleteceğinizi gösterir, önemli bir adım olabilir.

Bu tür dalgalar yaşanır ve sonra söner. Bir taciz veya şiddet fiili bir panik yaratır, çözmek ve kapatmak refleksi oluşur. Bütünlüklü ve istikrarlı bir hat çizme ihtiyacı, olayın üzerinden zaman geçince, olay kapanmış gibi hissettirince ya da başka gündemler öne geçince geri planda kalabilir. Ancak **cinsiyet eşitliğine yönelik gerçekçi hedef ise ancak önleyici olandır, yani ayrımcı veya şiddet içeren bir fiil yaşanmadan önce bir politika geliştirmek ve onu uygulamaktır.** Bir işyeri veya kurumun cinsiyet eşitliğine sahip çıkan net ve geçerli bir taahhüdü varsa ve bu yönde adımlar atıyorsa bu politikayı ihlal eden bir fiilin karşılığı da bellidir ve şeffaf ve sarıh bir şekilde çözüme ulaşması da mümkündür. Bu yönde bir tutum, esas olarak önüne ceza değil önleyici bir yaklaşım önceliği koyar, cezayı bu bütünün bir parçası olarak düşünür ve bunu ciddiyetle yapar.

Cinsiyet eşitliğine yönelik kurum politikası oluşturmak üzere destekleyici dokümanları web sitemizde bulabilir ve bizimle iletişime geçebilirsiniz.



BİRLİKTE ÇALIŞTIĞINIZ

BİRİ İFŞA EDİLDİ

NELER YAPABİLİRSİNİZ ?

cinsiyetesitligipolitikalari.org

info@cinsiyetesitligipolitikalari.org