

Sosyal Gelişim ve Dayanışma Derneği

CİNSEL SÖMÜRÜ, CİNSEL İSTİSMAR VE CİNSEL
TACİZE KARŞI ÖNLEM VE DESTEK İLKELERİ BELGESİ

Adres
SGDD-ASAM
Birlik Mah. Katar Cad. No: 11
Çankaya / Ankara

Telefon
+90 (312) 427 55 83
+90 (312) 212 60 12

e-posta
info@sgdd.org.tr

Güncelleme
MAYIS 2024

WWW.SGDD.ORG.TR

İçindekiler Tablosu

1. AMAÇ	4
2. KAPSAM	6
3.ÖNLEME	7
4.TANIMLAR	9
5. İLKELER	14
6. CİNSEL TACİZE MARUZ KALDIĞINI DÜŞÜNEN KİŞİNİN ALABİLECEĞİ ÖNLEMLER	15
7. RAHATSIZ EDİCİ DAVRANIŞLARDA BULUNDUĞUNU FARK EDEN KİŞİYE ÖNERİLER.....	16
8. UYGULAMA.....	17

EKLER

EK 1: Cinsel Sömürü, Cinsel İstismar ve Cinsel Tacize Karşı Destek Ekibi Yönergesi	18
Ek 2 : Cinsel Sömürü ve Cinsel İstismardan Korunma için Özel Önlemler Genel Sekreterlik Bülteni (ST/SGB/2003/13).....	22
Ek 3: Cinsel Sömürü ve Cinsel İstismardan Korunma için Özel Önlemler Genel Sekreterlik Bülteni (ST/SGB/2019/8).....	22
Ek 4: Uygulayıcı Ortakların Karıştığı Cinsel Sömürü ve İstismar ile İlgili İddialara İlişkin Protokol	22
Ek 5: Minimum Çalışma Standardı - Kendi Personeli Tarafından Gerçekleştirilen Cinsel Sömürü ve İstismardan Korunma	22
Ek 6: Cinsel İstismar ve Sömürünün Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Açıklama	22
Ek-7: Size İş Yerinde Cinsel Sömürü, Cinsel İstismar ve Cinsel Tacize Dair Bir Başvuru Ulaştığında İzlenecek 10 İlke	23
Ek 8: Cinsel Tacizin Önlenmesi ve Ortadan Kaldırılması için Tanıklar (Bystanders) Ne Yapmalıdır?	25
EK 9: Yöneticiler için İş Yerinde Cinsel Sömürü, Cinsel İstismar ve Cinsel Tacizin Önlenmesi ve Cinsel Sömürü, Cinsel İstismar ve Cinsel Tacize Müdahaleye Dair Kılavuz	28
Ek 10: İş Yerinde Tacizin Olası Belirtileri	33

1. Amaç

Toplumsal yaşamın her alanında oldukça yoğun bir şekilde karşılaşılan cinsel sömürü, cinsel istismar ve cinsel taciz; diğer nedenlerin yanında toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanan ayrımcılık formları ve olgulardır. Ayrıca cinsel sömürü, cinsel istismar ve cinsel taciz; suç teşkil eden ve maruz kalanları çok çeşitli biçimlerde olumsuz etkileyebilen hak ihalleridir.

Cinsel taciz çoğu zaman hiyerarşik ilişkilerin hâkim olduğu kurumsal ortamlarda, tacize uğrayanların bunu dile getirmede yaşadıkları zorluklar nedeniyle, görünmez kılınmaktadır. Bu durumdan hem kişi hem de kurumsal ortam zarar görmektedir.

Cinsel sömürü, cinsel istismar ve cinsel taciz, cinsiyet ilişkilerine dayalı bir ayrımcılık biçimi olduğu için kadınlar, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ayrımcılığı nedeniyle de özel ihtiyaç sahipleri, cinsel sömürü, cinsel istismar ve cinsel tacizden etkilenmektedir. Ek olarak, cinsel sömürü, cinsel istismar ve cinsel taciz erkekler de yönelebilmekte ve aynı cinsten kişiler arasında da gerçekleşebilmektedir.

Bu İlkeler Belgesi'nin amacı, cinsel sömürü, cinsel istismar ve cinsel tacizden arınmış bir çalışma ortamının yaratılmasına yönelik ilkeleri belirlemek ve düzenlemeleri tanıtmaktır. Bu Belge ile Sosyal Gelişim ve Dayanışma Derneği (SGDD-ASAM), çalışanları nezdinde cinsel sömürü, cinsel istismar ve cinsel taciz konusunda farkındalığının artması için çaba göstermeye, bu tür olayların engellenmesine, bu tür iddialar ve şikâyetler söz konusu olduğunda etkin bir soruşturma ve yaptırım mekanizması işletmeye hazır olduğunu bildirmektedir. SGDD-ASAM, cinsel sömürü, cinsel istismar ve cinsel taciz konusunda çalışanlarını bilgilendirmeyi ve bu konu hakkında bu duruma maruz kalanlara destek vermeyi, maruz kalan merkezli bir yaklaşım benimsemeyi, cinsel sömürü, cinsel istismar ve cinsel taciz ile ilgili tüm iddia ve şikâyetleri etkin bir şekilde ele almayı ve tarafların onayına bağlı olarak onarıcı adalete ilişkin girişimlerde bulunmayı taahhüt eder.

Öte yandan, bu İlkeler Belgesi'nin amacı, cinsiyetler arasındaki ilişkileri düzene sok-

mak, rızaya dayalı ilişkilere engel olmak, belirlenmiş bir cinsel ahlâk oluşturmak, ifade özgürlüğünü ve özgür tartışma ortamını engellemek, cinsel içerikli her tür kişisel gerilim ve rahatsızlıkları resmi süreçlere dâhil etmek ve sert yaptırımlarla karşılamak değildir. Bu belge, asıl olarak cinsel sömürü, cinsel istismar ve cinsel taciz konularında farkındalık yaratmayı, yasaklanmış eylemleri engellemeyi ve bunlara maruz kalanları desteklemeyi amaçlamaktadır. Ayrıca bu belge, cinsel sömürü, cinsel istismar ve cinsel tacize uğrayanların, kendilerini daha net ifade etmelerini ve istenmeyen yaklaşımları durdurmak yönünde güçlenmelerini sağlamayı amaçlar.

SGDD-ASAM, cinsel sömürü, cinsel istismar ve cinsel tacize yönelik olarak ortaya koyduğu güçlü duruşun, etkili bir biçimde uygulanması için bu belgeye ek teşkil edecek bir Yönerge hazırlamıştır. "Cinsel Sömürü, Cinsel İstismar ve Cinsel Tacize Karşı Destek Ekibi Yönergesi" adı verilen Yönerge'de SGDD-ASAM bünyesine yaşanması muhtemel cinsel sömürü, cinsel istismar ve cinsel taciz vakaları karşısında izlenecek yöntem,

sürecin değerlendirilmesi amacıyla kurulan Destek Ekibi'nin yapısı, görev ve sorumlulukları ve işleyişi tanımlanmaktadır. Söz konusu Yönerge ve bu Tutum Belgesi ayrılmaz bir bütündür ve birlikte uygulanır.

SGDD-ASAM, bu belgenin ekinde yer alan Yönerge'de tamamlaması maksadıyla; aşağıda "Kapsam, Önleme, Tanımlar, İlkeler, Cinsel Sömürü, Cinsel İstismar ve Cinsel Tacize Maruz Kaldığını Düşünen Kişinin Alabileceği Önlemler, Rahatsız Edici Davranışlarda Bulunduğunu Fark Eden Kişiye Öneriler, Uygulama" alt başlıklarında genel yaklaşımını ortaya koymaktadır.

2. Kapsam

Bu belgede yer alan hükümler tüm iş yeri bileşenlerini kapsar. Bu düzenleme, yer ve zaman sınırlaması olmaksızın, tüm SGDD-ASAM çalışanlarının, SGDD-ASAM ile sözleşme imzalayan tedarikçiler de dahil tüm ortakların “iş ve eğitim, öğretim ilişkileri nedeniyle” bir arada bulundukları bütün durumlara uygulanır. Düzenleme, iş yeri içerisinde meydana gelen olaylar ve iş yeri bileşenleri arasında dışarıda meydana gelen ancak iş yeri ortamına taşınan ya da çalışma ortamına etkisi olan tüm eylemleri kapsar.

Bu Cinsel Sömürü, Cinsel İstismar ve Cinsel Tacize Karşı Önlem ve Destek İlkeleri Belgesiyle SGDD-ASAM, cinsel sömürü, cinsel istismar ve cinsel taciz kapsamına giren bütün iddiaları değerlendirmeyi, soruşturmanın düzgün işleyişi ve/veya şikâyetçi olan kişinin korunmasının gerektirdiği durumlarda ilgili mevzuata uygun olarak idari tedbirler almayı taahhüt eder. Özellikle:

1. Söz konusu cinsel tavır ve yaklaşımlar, aralarında bir kurumsal hiyerarşi olan ve kurum içi pozisyon gereği güç asimetrisi bulunan kişiler arasında meydana geldiği ve

bu durumun tacize uğrayan kişinin mesleki kariyerini olumsuz şekilde etkilediği,

2. İstenmeyen cinsel yaklaşımlar bir ödüllendirme veya misilleme, intikam alma aracı olarak kullanıldığı; sıklığı veya ağırlığı nedeniyle bazı cinsel içerikli yaklaşımların, kişinin çalışma ortamını ciddi şekilde etkilediği, düşmanca, aşağılayıcı ve saldırgan bir ortam yarattığı,
3. SGDD-ASAM personeli ve iş ilişkisi içerisinde bulunulanlar tarafından destek alanlara ve hassas durumdaki toplulukların diğer üyelerine karşı uygulanan cinsel sömürü ve cinsel istismar gibi yasaklanmış eylemler meydana geldiğinde ivedi ve aktif davranır.

3. Önleme

SGDD-ASAM ayrımcılığın, tacizden, cinsel tacizden, cinsel sömürüden, cinsel istismardan görevin kötüye kullanılmasıyla arınmış; tüm insanlara saygıyla ve onurlu davranıldığı bir çalışma ortamı sağlamayı taahhüt eder.

Kurumun Yükümlülükleri:

- Uygun ve güvenli bir çalışma ortamı sağlanması, personeli ve personel tarafından destek sağlanan toplulukları yasak eylemlerden korumak için ilgili Birleşmiş Milletler (BM) belgelerindeki gerekli sorumlulukları yerine getirmek
- İşe alım sürecinde aday personelin taciz öyküsü ya da başka yasak eylemleri gerçekleştirme öyküsüne dair beyan ve taahhütünün, gerçeğe aykırı olması halinde iş akdinin sona erdirileceği uyarısı ile alınması;
- Sıfır tolerans politikasına SGDD-ASAM ile sözleşme imzalayan tedarikçiler de dâhil tüm yüklenicilerin ve ortakların bağlı kalmalarının sağlanması, yasak eylemlerin gerçekleştiği durumlarda gerekli aksiyonların alınması ve bu eylemlerin sözleşmenin sona erdirilmesi için gerekçe olduğunun bildirilmesi.

- Standartların geliştirilmesi ve çeşitlilik, saygı ve eşitlik ile ilgili konularda hedefe yönelik eğitimlerin hazırlanması,
- Bilgilendirme ve erişim mekanizmalarının tüm personel tarafından erişilebilir olmasının sağlanması,
- Tüm personelin tamamlayabileceği zorunlu online ve yüz yüze eğitimlerin geliştirilmesi,
- SGDD-ASAM personeli tarafından destek alan topluluklara cinsel sömürü ve cinsel istismar konularına yönelik farkındalık ve bilgilendirme faaliyetlerinin sağlanması,
- Bilgilendirme ve erişim mekanizmalarının tüm destek alanlar tarafından erişilebilir olmasının sağlanması.

Personelin Yükümlülükleri

- Yasaklanmış eylemlere sıfır tolerans gösterme taahhüdü vermek; iş yerindeki tüm insanlara saygılı ve onurlu bir şekilde davranmak ve ayrıca kendi davranışlarının başkaları tarafından nasıl algılanabileceği ve/veya alınabileceğinin bilinciyle davranmak,

- Herkesi yasaklanmış eylemlerde bulunmaktan kaçınmaya teşvik etmek; uygunsuz cinsel davranışları önleyen nitelikte bir çalışma ortamı oluşturmak, sürdürmek ve diğer çalışanların, belirlenmiş olan davranış kuralları çerçevesinde davranışlarda bulunduklarından emin olmak, (Tüm yöneticiler bu ortamı koruyan sistemleri desteklemekten ve geliştirmekten sorumludur.)

- Kurum tarafından sağlanan ve diğer eğitim olanaklarına katılmak,

- Cinsel Sömürü ve Cinsel İstismar Yasası'na uygun davranışlar sergilemek,

- 18 yaşın altında olan kişilerle cinsel ilişkiye girmeme yasasına uymak, (Kişinin gerçek yaşını bilmediğini söylemek, geçerli bir mazeret olarak kabul edilmez.)

- Kurum personeli olarak, cinsel ilişkiye girmek için para, iş, mal ve ihtiyaç sahibi kişilere yardım olarak verilecek mal ve hizmetler de dâhil olmak üzere teklifte bulunmamak,

- İhtiyaç sahibi kişileri küçük düşürecek veya durumlarını kötüye kullanacak davranışların kabul edilmesi için bu tür şeylerin vaatlerinde bulunmamak, (Bir seks işçisine, seks karşılığında para ödemek de bunlara dâhildir.)

- Özel ihtiyaç sahibi bireylerin karşılaşabileceği taciz ve istismar tehditlerine dair bu kişilerin farkındalıklarını artırmak,

- Yasaklanmış davranışlara tanıklık edilirse, maruz kalan bireye danıştıktan

ve mümkün olduğu durumlarda elinden gelenin en iyisini yapacak şekilde maruz kalan kişiye destek olduktan sonra ve maruz kalan kişinin rızası doğrultusunda harekete geçilmesi,

- Dernek'te veya başka bir iş yeri binasında çalışan herhangi bir kimsenin cinsel davranış kurallarını ihlal etmiş olduğundan endişelenmeleri veya bundan şüphelenmeleri hâlinde, bağlı oldukları kuruluş tarafından belirlenmiş olan prosedürlerin takip edilerek rapor edilmesi,

- Etkilenen kişilerin de dolaylı olarak maruz kalan olduğunun ve onun da bu mekanizmalara başvurabileceğinin farkında olunması;

- Olası yasaklanmış davranışların rapor edilmesi ve soruşturmalar, denetimler ve incelemeler ışığında iş birliği yapılması.

4. Tanımlar

Yasaklanmış Eylem: Bu belgenin amaçları bakımından, cinsel sömürü, cinsel istismar ve cinsel taciz de dâhil olmak üzere ayrımcılık, taciz ve yetkinin kötüye kullanılması toplu olarak “yasaklanmış eylem” olarak adlandırılacaktır. İş performansı veya işle ilgili diğer konularda anlaşmazlık, normalde yasaklanmış davranış olarak kabul edilmez ve mevcut belge hükümleri kapsamında değil, performans yönetimi bağlamında ele alınır.

Ayrımcılık: Ayrımcılık, bir kişinin ırkı, cinsiyeti, toplumsal cinsiyeti, cinsel yönelimi, cinsiyet kimliği, cinsiyet ifadesi, din, milliyet, etnik köken, engellilik, yaş, dil, sosyal köken veya diğer benzer ortak özelliklere veya özelliğe dayanan herhangi bir haksız muamele veya keyfi ayrımdır. Ayrımcılık, bir kişiyi veya benzer şekilde konumlandırılmış bir grup kişiyi dışlayan olaylar olarak veya tacizle ya da yetkinin kötüye kullanılması yoluyla kendini gösterebilir.

Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddet (TCDŞ): Bir kimsenin iradesi dışında gerçekleşen ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğine dayanan zararlı eylemler ve/veya tehditler için kullanılan bir şemsiye terimidir.

Toplumsal cinsiyete dayalı farklı şiddet türleri vardır. Bunlar; cinsel, fiziksel, sosyoekonomik, duygusal, sözel ve psikolojik şiddet ile zararlı geleneksel uygulamalardır. TCDŞ hayatı tehdit eden, küresel bir sağlık ve insan hakları meselesidir. TCDŞ uluslararası hukuk ve toplumsal cinsiyet eşitliği ilkelerini ihlal etmektedir. Veri elde etmedeki zorluklarla birlikte, öncelik en kısa sürede önleme ve müdahale etmektir. Koruma ve önleme, tüm insani müdahalelerin olduğu gibi, insani yardım alanı çalışanlarıyla ilgili düzenlemelerin de merkezindedir.

Cinsel sömürü, cinsel istismar ve cinsel tacizin tüm biçimleri TCDŞ'dir.

Taciz: Taciz hiçbir şekilde istenmeyen, işe müdahale eden veya korkutucu, düşmanca ya da saldırgan bir çalışma ortamı yaratan, karşılaşıldığında maruz kalan kişide saldırı ve aşağılama yarattığı düşünülen ya da algılanan her türlü davranıştır. Taciz, başkasını rahatsız etme, telaşlandırma, kötüye kullanma, aldatma, korkutma, küçümseme, aşağılama veya utandırma eğilimi olan kelimeler, jestler veya eylemler biçiminde gerçekleştirilebilir. Taciz, tek başına ya da ayrımcılık

tanımında belirtildiği gibi ortak özellikleri ya da nitelikleri olan birden fazla kişiye yönelebilir. Taciz normalde bir dizi olayı beraberinde getirir.

Cinsel Sömürü: Bir başkasının cinsel sömürsünden parasal, sosyal veya politik olarak kazanç sağlamak da dâhil olmak üzere, ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere, cinsel amaçlar için bir hassasiyet, ayırıcı güç veya güven pozisyonunun fiilen kötüye kullanılması veya kullanılmasına teşebbüs edilmesi anlamına gelir.

Cinsel İstismar: Cinsel sömürüye benzer şekilde, ister zorla ister eşitsiz veya zorlayıcı koşullar altında olsun, fiili fiziksel saldırı veya saldırı tehdidi anlamına gelir.

- Cinsel sömürü ve cinsel istismar, insani yardım görevlileri tarafından destek alanlara ve hassas durumdaki toplulukların diğer üyelerine karşı uygulanan uygunsuz cinsel davranışları tanımlamak için kullanılan terimlerdir.
- Cinsel sömürü ve istismar, temel insan haklarını ihlal eder ve Birleşmiş Milletler'in temel değerlerine ihanet niteliğindedir.
- Cinsel sömürü ve istismar, ciddi bir güveni suistimal eylemi niteliğindedir ve bu nedenle ihbarsız işten çıkarma da dâhil olmak üzere disiplin cezalarına gerekçe oluşturur.
- Cinsel sömürü ve istismar, Birleşmiş Milletler'in çalışmalarının etkinliği ve korumakla görevli olduğumuz

en hassas durumdaki toplulukların güvenliğini baltalar.

- Cinsel sömürü ve istismar, bir kişinin mahrem yerlerine dokunmak da dahil olmak üzere, istenmeyen tüm cinsel faaliyetleri içerir.
- Cinsel sömürü ve istismardan etkilenen bireyler ve topluluklar için ciddi sonuçları vardır. Cinsel sömürü ve istismar, maruz kalanlara fiziksel, ekonomik, duygusal, psikolojik ve sosyal olarak zarar verir.
- İnsani yardım kuruluşu çalışanları olarak SGDD-ASAM personeli, mal ve hizmetlerden yararlanabilecek olan kişiler üzerinde nüfuz sahibidir. Bu, onları, yardıma muhtaç kişiler üzerinde güç sahibi olacakları bir pozisyona sokar. Bu sebepten dolayı, insani yardım kuruluşu çalışanlarının, acil insani yardıma ihtiyacı olan kişilerle cinsel ilişkiye girmesi yasaktır. Bu tür ilişkiler, insani yardım faaliyetlerinin dürüst ve güvenilir doğasına zarar vermektedir.

Fiziksel zarar: Çürükler ve yaralanmalar, üreme sistemi sorunları, istenmeyen gebelik, güvenli olmayan kürtajlar, cinsel işlev bozukluğu, HIV ve cinsel yolla bulaşan diğer enfeksiyonlar.

Duygusal ve psikolojik zarar: Utanç ve suçluluk duygusu, zayıf öz saygı, endişe, depresyon, intihar davranışı ve kendine zarar verme, travma sonrası stres bozukluğu.

Sosyal zarar: Birçok ülkede insanlardan nasıl davranmalarının beklendiğiyle ilgili

katı sosyal normlar vardır. Cinsel sömürü ve istismar gerçekleştiğinde, aileler ve topluluklar bu sosyal normları ihlal ettikleri için maruz kalanları cezalandırabilir. Maruz kalanlar aileleri tarafından dövülebilir, evlerini terk etmek zorunda bırakılarak ailelerinin maddi desteğini kaybedebilir. Maruz kalanlar, evlilik dışı cinsel ilişki nedeniyle toplumları tarafından dışlanabilir, polis tarafından tutuklanabilir. Ayrıca cinsel sömürü ve istismarın bir sonucu olarak doğan bir çocuk ömür boyu dezavantaj ve ayrımcılıkla karşılaşabilir.

Cinsel Taciz: Kişiyle rızaya dayalı olmayan, vücut teması bulunmadan yapılan; cinsel içerikli söz, tavır veya diğer davranış biçimleridir. Cinsel tacizde süreklilik ön koşul değildir, ısrarla tekrarlanan eylemler ya da tek bir eylem cinsel taciz olarak değerlendirilebilir. Cinsel taciz, istenmeyen hareketlerin yoğunluğuna ve niteliğine göre; basit taciz, sürekli taciz ve ağır taciz olmak üzere üçe ayrılır. Aşağıdaki tanımlamalar bütün taciz çeşitlerini kapsamamakla birlikte daha anlaşılabilir olması için belirtilmiştir.

1. **Basit Taciz:** Tehdit, şantaj ya da hakaret unsuru taşımayan, ancak rahatsız edici ve istenilmeyen ortamları yaratan hareketlerdir. Örnek olarak; laf atmak, cinsel içerikli şaka yapmak ve iltifatlarda bulunmak ya da argo sözcükler kullanmak, flört maksadıyla normal olmayan ısrarcı davranışlarda bulunmak, pornografik öğeler taşıyan materyaller ile rahatsız etmek, kişinin cinsel hayatıyla ilgili sorular sormak veya

dedikodu üretmek, cinsiyete veya cinsel yönelime veya cinsiyet kimliğine ilişkin ayrımcı söz ve eylemlerde bulunmak basit taciz kapsamına girmektedir.

2. **Sürekli Taciz:** Basit tacizin, yapılan uyarılara rağmen düzenli olarak 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 kariyerini, 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 sağlanacağını açık olarak söylendiği veya ima yoluyla belirtildiği durumlarda söz konusu olur.

Cinsel Saldırı: Kişinin rızası olmadan, cinsel davranışlarla kişinin vücut dokunulmazlığının ihlal edilmesidir. Cinsel saldırı iki biçimde ortaya çıkabilir:

İlk şekilde, cinsel saldırı, cinsel birleşme olmadan kişinin vücut dokunulmazlığının ihlali şeklinde gerçekleşir. Sarılmak, ellemek, okşamak, dokunmak vb. hareketler örnek olarak verilebilir. İkinci tür cinsel saldırıda ise kişinin vücut dokunulmazlığının, vücuda cinsel organ veya sair bir cisim sokulmasıyla ihlal edilmesi söz konusudur.

Görevin Kötüye Kullanılması: Görevin kötüye kullanılması, kişinin pozisyonunu, yetkisini ya da gücünü bir diğer kişi üzerinde uygunsuz şekillerde kullanmasıdır. Bu durum, bir kişinin görevlendirme, sözleşmenin yenilenmesi, performans değerlendirmesi, çalışma koşullarının ya da kariyer basamağının iyileştirilmesi de dahil olmak, ancak yalnızca bunlarla sınırlı olmamak üzere, bir başkasının kariyer veya istihdam koşullarını yanlış bir şekilde etkilemek için etkisini, gücünü veya yetkisini kullandığında özellikle tehlikelidir. Otoritenin kötüye kullanılması, yıldırma, tehdit, şantaj veya zorlama kullanımını içeren, ancak bunlarla sınırlı olmayan, düşmanca veya saldırgan bir çalışma ortamı yaratan davranışları da içerebilir. Cinsel taciz de dâhil olmak üzere ayrımcılık ve taciz, otoritenin kötüye kullanılması eşliğinde gerçekleştiğinde bilhassa ciddidir.

Maruz Kalan Kişi (Affected Individual): Maruz kalan kişi, iş yerinde ya da işle ilgili yerlerde, yasaklanmış eylemlerden doğrudan etkilenen kişidir.

Fail/İddia Edilen Fail (Offender/Alleged Offender): Fail, yasaklanmış eylemleri uygulayan kişidir. İddia edilen fail, yasaklanmış eylemleri yaptığı öne sürülen kişidir.

Etkilenen Kişiler (Impacted Individuals): Etkilenen kişiler, olası yasaklanmış eylemlerin ya da bu eylemlerin maruz kalan kişiler üzerindeki etkilerinin görgü tanıklarını, şahitlerini ve olası yasaklanmış eyleme karışan tüm çalışanları kapsar.

Misilleme: Kişinin cinsel veya duygusal amaçlı hamleleri ve teklifleri geri çevirmesi ya da tacize uğradığını düşünerek şikâyetçi olma yoluna gitmek istemesi/ gitmesi sebebiyle, örtülü olarak veya açıkça maruz kalan kişinin iş hayatının intikam amacıyla zorlaştırılması olarak değerlendirilir.

Çocuğun Cinsel İstismarı: 18 yaşından küçüklere karşı gerçekleştirilen cinsel saldırı ve cinsel taciz eylemleri “Çocuğun cinsel istismarı” olarak değerlendirilir.

Onarıcı Adalet: Onarıcı adalet, maruz kalanın ihtiyaçlarını tam olarak anlamaya yönelik olup, bulunacak çözümlere, maruz kalanın yanında çevresi ve tacizde bulunduğu iddia edilen kişi ve onun çevresini de sürece dâhil ederek ulaşılmasını hedefler. Bu tür çözüm yolları, durumun özelliğine göre SGDD-ASAM Cinsel Sömürü, Cinsel İstismar ve Cinsel Tacize Karşı Destek Ekibi tarafından şikâyetçiye tavsiye edilebilir. Ancak bu tür çözüm yolları, disiplin ve ceza soruşturması veya diğer hukuksal başvuru yolları üzerinde zaman aşımının durması ya da kesilmesi sonucunu doğurmayan, mevcut başvuru imkânlarına alternatif ya da bu yollara başvurmanın ön koşulu niteliğinde olmayan iş yeri içi bir çözüm yolu olarak öngörülmektedir. Onarıcı adalet, kesinlikle arabuluculuk veya uzlaştırma demek değildir.

Cinsel Sömürü, Cinsel İstismar ve Cinsel Tacizin Temel Belgeleri

- *BM Temel Belgeleri*
 - ST/SGB/2003/13
 - ST/SGB/2019/8
 - *Uygulayıcı ortakların karıştığı cinsel sömürü ve istismar ile ilgili iddialara ilişkin protokol*
- *IASC Temel Belgeler*
 - *Minimum Çalışma Standardı*
 - *Cinsel İstismar ve Sömürünün Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Açıklama*

Cinsel Sömürü ve İstismara Dair Temel Belgeler'deki ilkeler, SGDD-ASAM çalışanlarını da bir sivil toplum kuruluşu olması nedeniyle bağlamaktadır. İlgili temel belgeler ekte yer almaktadır.

5. İlkeler

Gizlilik İlkesi: İş yeri, cinsel sömürü, cinsel istismar ve cinsel taciz iddialarının ele alınmasında tüm aşamalarda başvuru sahibi kişi ve şikâyet edilen kişinin özel hayatlarının gizliliği ilkesine uygun davranır. Gizlilik ilkesi, özellikle cinsel taciz iddialarının, ihtilaf halindeki kişilerin özel yaşamlarıyla ilgili ayrıntıların sosyal ortama taşınmadan çözüme kavuşturulabilmesi açısından da önem taşımaktadır.

Özen Gösterme İlkesi: İş yeri, cinsel sömürü, cinsel istismar ve cinsel taciz iddiaları karşısında, yasaklanmış eylemlere uğrayanın tekrar maruz kalan hale gelmesine 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 sömürü, cinsel istismar ve cinsel taciz iddialarıyla ilgili başvuru sürecinde bu ilke, maruz kalanın tekrar maruz kalan olmamasını sağlamaya yöneliktir.

Güven İlkesi: İş yeri, gizlilik ve özen gösterme ilkelerine riayet ederek, tarafların güven duygusunu zedelemeyecek şekilde davranır.

Beyan ve Delillendirme: Cinsel sömürü, cinsel istismar ve cinsel taciz çoğu zaman iki kişi arasında geçen ve kanıtlanması zor

olan olgulardır ki bu durumlar, maruz kalanları suskun kalmaya itmekte ve dolayısıyla cinsel taciz ve saldırıya uygun bir ortam yaratmaktadır. Bu belgeyle getirilen önleme mekanizmaları, açık kanıtların olmadığı durumlarda da cinsel sömürü, cinsel istismar ve tacizin doğasına, olayın bağlamına ve kişilere dair daha bütünsel bir akıl yürütmeye olayın niteliğini anlama ilkesiyle maruz kalanın beyanı esaslı ve maruz kalan merkezli bir yaklaşımla işler. Ancak idari ve adli soruşturma süreçlerinde delillerin yetersiz olması nedeniyle oluşacak şüphe, sanık lehine yorumlandığından tacize uğrayan kişilerin soruşturmada delil olarak kullanılabilecek değişik türden materyalleri hukuka uygun olmak koşuluyla toplama ve saklama konusunda hassas davranmaları önemlidir.

Kasıtlı Yanlış Beyanlar: Ekibe yapılan başvurular sonrası işletilen süreçte iddia sahibinin kasıtlı olarak yalan söylediğinin ve yanlış beyanlarda bulunduğunun hiçbir şüpheye yer bırakmayacak şekilde kesin olarak anlaşıldığı durumlarda disiplin yaptırımı uygulanır.

Bu İlkeler Belgesi, SGDD-ASAM'ın tüm iş yeri bileşenlerini cinsel taciz iddiaları üzerinden duygusal ve diğer kişisel hesaplaşmaların görülmemesi konusunda uyarır.

6. Cinsel Tacize Maruz Kaldığını Düşünen Kişinin Alabileceği Önlemler

1. Cinsel Sömürü, Cinsel İstismar ve Cinsel Tacize Karşı İlkeler Belgesi ve Destek Ekibi Yönergesini okumak
2. Cinsel Sömürü, Cinsel İstismar ve Cinsel Tacize tekrar maruz kalabileceğini düşündüğü her türlü durum, ortam ve kişilerden uzak durmak
3. Davranışın hoş karşılanmadığı konusunda kişiyi açık bir şekilde uyarmak, istemediği cinsel yaklaşımlar konusunda açıkça “hayır” demek
4. Rahatsız edici bir davranışta bulunan kişiye bu davranışına son vermezse resmi girişimde bulunacağını bildirmek
5. İlk andan itibaren, soruşturmada delil olarak kullanılabilecek, varsa, her tür materyali toplamak, olaylara dair kayıt tutmak, delilleri saklamak ve olayı yakın kişilerle paylaşmak
6. Bilgi almak, destek almak ve haklarını öğrenmek için SGDD-ASAM Cinsel Sömürü, Cinsel İstismar ve Cinsel Tacize Karşı Destek Ekibi'ne başvurmak.

Aynı zamanda, etik@sgdd-asam.org ya da sifirtolerans@sgdd-asam.org adreslerine yazılı olarak bildirimde bulunmak. (Eş zamanlı olarak, Ofis Sorumlusu'na, Bölge Koordinatörü'ne ve/veya Proje Koordinatörü'ne e-posta, telefon veya şahsen beyanda veya şikâyetinde bulunmak ve başvuruyu açık ya da anonim yapmak çalışanın kendi tercihi bırakılmıştır)

7. Önleme ve korunma için emniyet birimlerine veya savcılığa başvurmak

7. Rahatsız Edici Davranışlarda Bulunduğunu Fark Eden Kişiyeye Öneriler

1. Cinsel Sömürü, Cinsel İstismar ve Cinsel Tacize Karşı İlkeler Belgesi ve Destek Ekibi Yönergesini ve ekteki ilgili temel metinleri okumak,
2. Başkalarının istek, rıza, tutum ve sözlü ifadeleri konusunda duyarlı davranmak ve cinsel yaklaşımlarda karşı tarafın rızasının olup olmadığı konusunda emin olmadan ilerlememek,
3. Davranışın rahatsız edici olduğunu fark eder etmez özür dilemek, oluşan rahatsızlığı önemsiz saymamak veya görmezden gelmemek,
4. Benzer davranışlardan veya davranışıyla rahatsız ettiğini düşündüğü kişiyi tedirgin edecek tavırlardan uzak durmak,
5. Rahatsız olan kişinin üstü konumundaysa veya aralarında herhangi bir tür hiyerarşi ilişkisi varsa o kişiyle ilgili yetkilerini başka birine devretmek, süpervizörlüğü ve danışmanlığını üstlenmemek,

8. Uygulama

Bu belge ve ekinde yer alan Yönerge ile SGDD-ASAM, yukarıda açıklanan amaç, ilke ve öneriler çerçevesinde, SGDD-ASAM ile sözleşme imzalayan tedarikçiler de dahil olmak üzere tüm ortakların uygulama partnerleri ve tedarikçiler de dahil olmak üzere tüm iş yeri bileşenlerinin cinsel sömürü, cinsel istismar ve cinsel taciz konusunda farkındalığının artması ve bu tür olayların engellenmesi için azami çaba göstereceğini, bu tür iddialar

ve şikâyetler söz konusu olduğunda etkin bir soruşturma ve yaptırım mekanizması işleteceğini kamuoyuna duyurur.

SGDD-ASAM, ekli Yönerge ile bu belgede ortaya koyduğu yaklaşımın etkin bir şekilde uygulanması için işleteceği mekanizmayı detaylı olarak tanımlamaktadır. Bu belge periyodik olarak gözden geçirilecektir ve gerekli ihtiyaçlar temelinde güncellenecektir.

Cinsel Sömürü ve İstismara Dair Temel Belgeler'deki ilkeler, SGDD-ASAM çalışanlarını da bir sivil toplum kuruluşu olması nedeniyle bağlamaktadır. İlgili temel belgeler ekte yer almaktadır.

EK -1: Cinsel Sömürü, Cinsel İstismar ve Cinsel Tacize Karşı Destek Ekibi Yönergesi

AMAÇ VE KAPSAM

Madde 1- Bu Yönergenin amacı, SGDD-ASAM'ın Cinsel Sömürü, Cinsel İstismar ve Cinsel Tacize Karşı İlkeler Belgesi'nde ortaya koyduğu genel ilke ve çerçeve ışığında; SGDD-ASAM bünyesinde çalışan personelin, özellikle iş yerinde karşılaşılabilecekleri cinsel tacizden ve hizmet alan toplulukları cinsel sömürü ve cinsel istismardan korumak için Cinsel Sömürü, Cinsel İstismar ve Cinsel Tacize Karşı Destek Ekibi oluşturarak bu Ekibin görev ve çalışma esaslarını; Cinsel Sömürü, Cinsel İstismar ve Cinsel Tacize Karşı Destek Ekibine yapılan başvuru ve değerlendirme süreçlerine ilişkin konuları düzenlemektir.

Bu Yönerge, yer ve zaman sınırlaması olmaksızın, SGDD-ASAM çalışanlarının "İş ya da eğitim ilişkileri nedeniyle" birlikte oldukları bütün durumlarda ve de tüm iş yeri bileşenlerine uygulanır.

Ayrıca, SGDD-ASAM, ofisleri içinde sözleşmeye dayalı olarak çalışan tüm özel kişi ve işletmelerin de bu yönergedeki ilkelere uygun davranması konusunda gerekli tedbirleri alır. Dışarıda meydana gelen ancak iş yeri ortamına taşınan ya da çalışma ortamına etkisi olan eylemler de kapsam dâhilindedir.

TANIMLAR

Madde 2- Bu Yönergede geçen;

"Dernek" Sosyal Gelişim ve Dayanışma Derneği'ni,

"İş yeri", Sosyal Gelişim ve Dayanışma Derneği'nin tüm ofislerini ve "İş ya da eğitim ilişkileri nedeniyle" bulundukları bütün yerleri ve tedarikçiler ve uygulama partnerleri de dahil olmak üzere tüm iş yeri bileşenlerini,

"Personel", Sosyal Gelişim ve Dayanışma Derneği'nde hizmet vermekte olan kişiyi,

"CİSTDE", Sosyal Gelişim ve Dayanışma Derneği Cinsel Sömürü, Cinsel İstismar ve Cinsel Tacize Karşı Destek Ekibi'ni ifade eder.

CİNSEL TACİZE VE CİNSEL SALDIRIYA KARŞI DESTEK EKİBİ YAPISI, GÖREV VE İŞLEYİŞİ

Madde 3 - Cinsel Sömürü, Cinsel İstismar ve Cinsel Tacize Karşı Destek Ekibi, Ekip Sorumlusu ve Kurul olmak üzere iki bileşenden oluşur. Bu bileşenlerin yapıları ve görevleri aşağıdaki gibidir:

A-Ekip Sorumlusu: "CİSTDE Sorumlusu; Kurul üyeleri içinden belirlenir ve 1 yıl süreyle görevlendirilir. Her 1 yılın sonunda ekip sorumlusu yeniden belirlenir. Ekip Sorumlusu'nun görevleri şunlardır:

1. Kurul gündemini hazırlamak, Kurul kararlarının raporlarını tutmak;
2. Kurul üyelerini toplantıya çağırarak ve gündemi paylaşarak;

3. Kurul'da yer alan personelin görev dağılımını yapmak ve ihtiyaç halinde ek görevlendirmeler yapmak;
4. SGDD-ASAM'ın ilgili mekanizmaları aracılığıyla ulaşan başvurulara ilişkin olarak, başvuru yapanlara hukuki ve psikososyal destek sağlayabilmesi için Derneğin ilgili birimleriyle iş birliği halinde çalışmak,
5. Hakkında değerlendirme yapılan, karar alınan ve görüş verilen konular ve sorunlarda gizlilik içinde çalışılması ve ilgili tüm bilgi ve belgelerin saklı tutulmasını gözetmektir.

B- Kurul

1. Cinsel Sömürü, Cinsel İstismar ve Cinsel Tacize Karşı Destek Ekibi, Dernek bünyesinde çalışmakta olan ve gönüllülük esası ile görev almayı kabul edecek 1 Genel Koordinatör Yardımcısı, 1 Avukat, 1 Psikolog, 1 Sosyal Çalışmacı, 1 Koruma Birimi Kıdemli Uzmanı, 1 İnsan Kaynakları Birim Çalışanı, 1 Tercüman Koordinasyon Birimi Çalışanı, 1 Destek Birimi Kıdemli Çalışanı, 1 Bölge Koordinasyon Ekiplerinden ve 1 İdari Mali Birimden olmak üzere 10 kişiden oluşur. Kadın üye sayısı erkek üye sayısından az olamaz. Kurul, Ekip Sorumlusu'nun çağrısıyla toplanarak İlkeler Belgesi ve bu Yönerge'de çerçevesi çizilen durumlarla ilgili görevleri yerine getirir.
2. Kurul üyelerinden beklenen yetkinlikler:
 - Mesleki ve kişisel yaşamda toplum-

sal cinsiyet eşitliğine ve standartlarına mutlak bağlılığı taahhüt etme,

- Yönlendirici olmadan veya kişisel görüşlerini yansıtmadan bilgi sağlama becerisi,
 - SGDD-ASAM'ın cinsel sömürü, cinsel istismar ve cinsel tacize ilişkin politika ve prosedürlerinin eksiksiz bir şekilde anlaşılması,
 - Tüm düzeylerdeki iş arkadaşları ile eşitlik ve güven ilişkisi kurabilme ve sürdürebilme becerisidir.
3. Kurul üyelerinin görev süresi bir (1) yıldır. Görev süresi biten bir üye yeniden görevlendirilebilir. Bir takvim yılı içinde, izinsiz ve mazeretsiz olarak üst üste üç toplantıya katılmayan üyenin üyeliği düşer ve yerine aynı nitelikte yenisi seçilir.
 4. Kurul, Ekip Sorumlusu aracılığı ile kendisine ulaşan cinsel sömürü, cinsel istismar, cinsel taciz, cinsel saldırı ve misilleme iddialarını evvela gündeme alıp almama yönünde karar verir. Gündeme alınan vakalara ilişkin olarak Kurul, SGDD-ASAM'ın Cinsel Sömürü, Cinsel İstismar, Cinsel Taciz ve Cinsel Saldırıya Karşı İlkeler Belgesi'nde çerçevesi çizilen ilke ve esaslar ve SGDD-ASAM ışığında değerlendirme yapar, söz konusu iddianın taraflarına ve sonraki aşamada uygulanacak süreçlere ilişkin oy çokluğu ile karar alır. Söz konusu karar, suçun işlenip işlenmediğine ilişkin bir tespit yapmayı değil, SGDD-ASAM'ın disiplin süreçleri çerçevesinde bir değerlendirme yapmayı kapsar. Karar,

en geç Kurul toplantısını takip eden üç (3) iş günü içerisinde Genel Koordinatörlüğe ve İnsan Kaynakları Birim Koordinatörü'ne bildirilir. Bu süreçte, kararın bildirilmemesinden önce ihtiyaç duyulması halinde Genel Koordinatör ile görüş alışverişinde bulunulabilir. Bu süreçte maruz kalan kişiye psikososyal destek sağlanması için uygun koşullar sağlanır.

5. Kurul, acil tedbirlerin alınması ve uygulanması gereken durumlar olduğunda derhal yetkili kişiler ile başvuranın talebi ve onayı doğrultusunda iletişime geçer.
6. Kurul, soruşturma süreci içerisinde gerektiği ve maruz kalanın rızası dâhilindeki durumlarda, iddia edilen fail ve maruz kalan kişinin fiziksel ayrılığı ve maruz kalan kişi ya da iddia edilen failin görev değişikliği gibi ara çözümler üretebilir.
7. Kurul, iş yerinde cinsel tacize ve cinsel saldırıya karşı farkındalık ve duyarlılık kazanılması, bunların ilke haline gelerek hayata geçirilmesi için eğitim, tanıtım ve benzeri çalışmaları düzenler ve yayınlar yapar.

BİLDİRİM VE ŞİKÂyet

Madde 4 - Bu Yönerge ile oluşturulan Cinsel Sömürü, Cinsel İstismar, Cinsel Taciz ve Cinsel Saldırıya Karşı Destek Ekibi kapsamındaki Ekip Sorumlusu ve Kurul üyelerinin isimleri ve iletişim bilgileri tüm çalışanlara duyurulur. Cinsel saldırı veya cinsel tacize uğrayan ya da tanık olan çalışanlar, "CİSTDE" üyelerine şahsen, e-posta ile ve/veya telefon ile beyanda

veya şikâyetle bulunabilir. Başvurular anonim olarak da gerçekleştirilebilir. Ancak anonim başvuru durumlarında, soruşturma ve disiplin süreçlerini işletmenin zorluğu göz önünde bulundurulmalıdır. Ofis Sorumlusu'na, Bölge Sorumlusu'na, Proje Koordinatörü'ne durum bildirilebilir ancak zorunlu değildir, bu bildirim cinsel saldırı veya cinsel tacize uğrayan ya da tanık olan çalışanların kendi inisiyatifindedir. Söz konusu çalışanlar aynı zamanda etik@sgdd-asam.org ya da sıfirtolerans@sgdd-asam.org adreslerine yazılı olarak da şikâyetle bulunabilir. Aynı zamanda 7/24 erişilebilir olan ve CİSTDE'de bulunan yardım hattına telefon yoluyla ulaşılabilir. Acil yardım hattı CİSTDE nöbetçi üyelerinde iki aylık süreçlerle dönüşümlü olarak bulunacaktır.

İlgili bildirim ve şikâyet, taciz gerçekleştikten hemen sonra ya da gerçekleştirme şüphesi halinde ya da üzerinden zaman geçmiş dahi olsa süre sınırı olmaksızın yapılabilir.

Çalışanlar, beyanda veya şikâyetle bulunurken herhangi bir sıra gözetmeksizin yukarıda belirtilen yerlere başvurabilirler. İlgili merciler, kendilerine gelen başvuruları CİSTDE'ye iletirler. Durumun kendi yetkisini aştığını veya yetki alanına girmediğini düşünen merci, başvuran kişiye Ekip hakkında bilgi vermek ve yönlendirmek zorundadır.

DESTEK SÜRECİNDE DİKKAT EDİLECEK HUSUSLAR

Madde 5 - CİSTDE destek sürecinde aşağıdaki hususlar çerçevesinde davranmakla yükümlüdür:

1. Destek sürecinde, taraflarla yapılan görüşmeler, başvuranın anlattığı veya sunduğu tüm bilgi ve belgelerin gizliliğini korumakla yükümlüdür. Bu süreçte tüm işlemler, hızlı bir şekilde ve gerekli özen gösterilerek en etkili biçimde sürdürülüp sonuca ulaştırılır. Yetkililer yaptıkları her işlemle ilgili rapor oluşturmaktadır.
2. Yasal zorunluluklar haricinde şikâyetçi olan kişinin talebi olmadan hiçbir resmi işlem başlatılamayacağı gibi şikâyetçi olan kişinin talebi olmadan başlatılmış olan işlemler durdurulamaz ve işlemlere ara verilemez.
3. Kurul, başvuranın şikâyeti sonrasında oluşabilecek her türlü misillemeye karşı gerekli önlemleri alır.
4. Kurul, başvuruları haberdar etmeksizin ve onayını almaksızın hiçbir işlemi başlatmaz ve yürütmez.
5. CİSTDE, cinsel taciz ya da cinsel saldırı içerikli davranışlara maruz kaldığını veya tanık olduğunu belirten kişileri başkaca bir koşul gözetmeksizin desteklerler. CİSTDE, destek sürecinde şikâyetle veya beyanda bulunan kişiye, başvurabileceği hukuki ve fiili çözüm seçenekleri, bu seçeneklerde izlenen süreçler, bu seçeneklerin her birinin yaratabileceği riskler ve alınması gereken önlemleri derhal ve makul bir süre içerisinde anlatır.

CİSTDE destek sürecinde, isteğe bağlı olarak psikolojik destek sağlar.

HİZMET İÇİ EĞİTİM PROGRAMLARI

Madde 6- CİSTDE, dernek çalışanlarına yönelik olarak, cinsel tacizin ve rahatsız edici cinsel içerikli davranışların önlenmesi konusunda, kişilerin haklarını öğrenmesi ve bu konuda bir farkındalık oluşturulması amacıyla, poster, broşür gibi materyaller hazırlar. CTE, yüz yüze, online veya video eğitim programına iş yerindeki personel ve yöneticileri katılmaya davet eder.

SAVUNUCULUK

Madde 7 - CİSTDE, Sosyal Gelişim ve Dayanışma Derneği Cinsel Sömürü, Cinsel İstismar ve Cinsel Tacize Karşı Önlem ve Destek İlkeleri Belgesinin geliştirilmesi ve güncellenmesini gündeminde tutar ve ihtiyaç ve gelişmeleri Genel Koordinatörlüğü raporlamakla görevlidir.

YÜRÜRLÜK

Madde 7- Bu Yönerge, Sosyal Gelişim ve Dayanışma Derneği Yönetim Kurulunca kabul edilen tarihten itibaren yürürlüğe girer.

YÜRÜTME

Madde 8 - Bu Yönerge, Genel Koordinatörlük tarafından yürütülür.

BM Temel Belgeleri

Ek-2: ST/SGB/2003/13

Cinsel Sömürü ve Cinsel İstismardan Korunma için Özel Önlemler
Genel Sekreterlik Bülteni

TÜRKÇE

İNGİLİZCE

ARAPÇA

FARŞÇA

Ek-3: ST/SGB/2019/8

Cinsel Sömürü ve Cinsel İstismardan Korunma için Özel Önlemler
Genel Sekreterlik Bülteni

TÜRKÇE

İNGİLİZCE

ARAPÇA

FARŞÇA

Ek-4: Uygulayıcı Ortakların Karıştığı Cinsel Sömürü ve İstismar ile İlgili İddialara İlişkin Protokol

Uygulama Ortaklarını İçeren Cinsel Sömürü Ve İstismar İddiaları
Hakkında Birleşmiş Milletler Protokolü

TÜRKÇE

İNGİLİZCE

ARAPÇA

FARŞÇA

Temel Belgeler

Ek-5: Minimum Çalışma Standardı- Kendi Personeli Tarafından Gerçekleştirilen Cinsel Sömürü ve İstismardan Korunma

Minimum Çalışma Standartları - Kendi Personeli Tarafından Gerçekleştirilen Cinsel
Sömürü Ve İstismardan Korunma (MOS-CSİKK)

TÜRKÇE

İNGİLİZCE

ARAPÇA

FARŞÇA

Ek-6: Cinsel İstismar ve Sömürünün Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Açıklama

TÜRKÇE

İNGİLİZCE

ARAPÇA

FARŞÇA

Ek-7: Size İş Yerinde Cinsel Sömürü, Cinsel İstismar ve Cinsel Tacize Dair Bir Başvuru Ulaştığında İzlenecek 10 İlke

1. Bildirimi yapan, maruz kalan, maruz kalan yakını, etkilenen, tanık olan ya da şüphe duyan olabilir. Maruz kalanı ya da bildirim yapanı, uygun bir ortam yaratarak, aktif ve saygılı bir şekilde dinleyin. Duruma uygun tepkilerin farkında olup bunu karşınızdaki kişiye aktarabilmeye çalışın.

2. Maruz kalan ya da bildirim yapan not almanıza izin verirse, dikkatle notlar alın. Notlarınıza eklediğiniz doğrudan alıntılara yalnızca maruz kalanın aktardığı tam ifadeleri koyun. Maruz kalana e-postalar, mesajlar veya mektuplar gibi her türlü maddi delili dikkatle saklamasını önerin.

3. Kişiyi dikkatlice dinleyip olayı anlamaya çalışırken, “anlıyorum” gibi ifadeleri kullanarak empatik olmaya çalışın. “Duygularınızı anlıyorum” ifadesi yerine anladığınız duyguyu geri söylemeye çalışın. “Katılıyorum” gibi ifadeler kullanmaktan kaçının. Yargılamayın veya taraf tutmayın. Kişisel görüşlerinizi belirtmeyin veya gerçekler hakkında tahminlerde bulunmayın.

4. Mümkün olduğu kadar gizliliğe saygı göstereceğinizi taahhüt edin, ancak duruma müdahale edilmesi gerektiğini ve SGDD-ASAM Cinsel Sömürü, Cinsel İstismar ve Cinsel Tacize Karşı Önlem ve Destek İlkeler Belgesi’nde öngörülen bazı prosedürlerin, “bilinmesi gereken” temelinde CİSTDE’ye bildirim yapılmasını

gerekli kıldığını açıkça belirtin.

5. Doğrudan tavsiye vermeyin. Maruz kalana ya da bildirim yapana seçeneklerini ve özellikle bu seçenekleri nasıl kullanacaklarını bildirin. Kendilerini bu konularla ilgilenen CİSTDE ekibinden ve odak kişilerden tavsiye ve destek alabilecekleri konusunda bilgilendirin.

6. Maruz kalanın ya da bildirim yapanın misillemeden korunması için, kurumun gerekenleri sağlamakla yükümlü olduğunu bildiğinden emin olun.

7. Tutamayacağınız sözler vermeyin.

8. Kurumun müdahale mekanizmasını harekete geçirmek için hızlı hareket edileceğini açıklayın.

9. Maruz kalanın ya da bildirim yapanın ihtiyaçlarını sorun ve risk değerlendirmesi yapın. Örneğin, barınma gerekli olup olmadığını kontrol edin. Bir maruz kalan kendini güvensiz veya tehdit altında hissederse, fail olduğu iddia edilen kişiden farklı bir fiziksel yerde olmak isteyebilir.

10. Nasıl ilerleyeceğinin konusunda karsarsanız, süpervizörünüzden, CİSTDE destek ekibinden veya kurumunuzdaki mevcut odak kişilerden tavsiye alabilirsiniz.

- Maruz kalan kişi ya da bildirim yapan kişi kendisi durumu bildirmek istemiyor ise, öncelikle başvuru

ulaşan kişi olarak sizin CİSTDE'ye ya da odak kişilere anonim ya da açık başvuru şeklinde durumu bildirmek zorunda olduğunuz konusunda bilgi verin ve isminin bildirimi için rızası olup olmadığını öğrenin. Destek alması için maruz kalanı CİSTDE'ye ve odak kişilere yönlendirin.

- İsmi bildirilmesi hususunda maruz kalanın ya da bildirim yapanın rızası var ise, açık olarak ivedilikle bildirimini yapın.
- İsmi bildirilmesi hususunda maruz kalanın ya da bildirim yapanın açık rızası yok ise, mahremiyet ve gizlilik kurallarına uygun biçimde ivedilikle bildirimini yapın.

Başvuru ulaşan kişi olarak sizin CİSTDE ekibine ya da odak kişilere anonim ya da açık başvuru şeklinde bildirme yükümlülüğünüzü unutmayın. Bu yükümlülüğü yerine ivedilikle getirdiğinizden emin olun.

Maruz bırakılan ve bildirimi yapan kişiler için, gizlilik talepleri de dahil olmak üzere koruma ve önleme için gerekli önlemleri almak, kurumun sorumluluğu dahilindedir.

Kendisine bildirim yapılan herkesin, bu bildirimleri raporlama yükümlülüğü vardır. Raporlama sürecini yürütmek, olaydan emin olmak için delil toplamaya çalışmak gibi anlamlara gelmez. Size gelen bildirimde beyanı esas olarak bildirimde bulunmanız gerekir. Raporlama yükümlülüğü, size gelen başvurunun ya da şüphe duyulan durumun, kurumdaki CİSTDE'ye, CİSTDE odak kişilerine veya yöneticilere bildirimidir.

Ek 8: Cinsel Tacizin Önlenmesi ve Ortadan Kaldırılması için Tanıklar (bystanders) Ne Yapmalıdır?

• Tanık (bystander) nedir?

Tanık, bir olayı gören veya duyan veya her ikisine birden şahit olandır. İyi bir tanık, bir kişinin veya bir grup insanın yardıma veya desteğe ihtiyacı olduğunu görür veya duyarsa, o olaya güvenli bir şekilde müdahale eden kişidir. Tanık müdahalesi, tacizi önlemenin herkesin sorumluluğunda olmasını sağlamak için etkili bir yoldur. İyi bir tanık olmak, potansiyel suçların meydana gelmesini veya daha da kötüye gitmesini önlemeye hizmet edecek güvenli ve saygılı, cinsel sömürü, cinsel istismar ve cinsel tacizden arındırılmış bir iş yeri kültürü oluşturmaya yardımcı olur.

• Neden iyi bir tanık olmalıyız?

Başka yere bakmayı seçtiğimizde, göz korkutucu ve bazen tehdit edici bir iş yerini üstü kapalı olarak destekliyoruz; iş arkadaşlarımızı savunmasız ve desteksiz bırakmış oluyoruz. Bu ne kadar çok olursa, güvensiz ve saygısız çalışma koşullarının ele alınması o kadar zorlaşır. Hepimizin iş yerimizi şekillendirmede ve onu herkes için barışçıl ve güvenli hale getirmede oynayacağı bir rol var.

• Nasıl iyi bir tanık olunur?

İyi bir tanık olmanız için her zaman birden fazla seçenek mevcuttur. Katkıda bulunabileceğimiz bazı yollar için tavsiyeler aşağıda sıralanmıştır:

• İş yerinde cinsel tacize tanık olanlar ne yapmalıdır?

Bir şey görürseniz, bir şey söylemeli ve yapmalısınız. Genellikle müdahale etmek bu kadar basittir:

1. Durumu bozmak: İlgili kişilerin dikkatini dağıtın ve kişiyi zarar görebileceği ortamdan uzaklaştırın. Örneğin. “Ben kahve alıyorum. Gelmek ister misin?”
2. İyi olup olmadığını anlamak için maruz kalan iş arkadaşınızla ilgilenmek. Maruz kalanı destekleyin ve nasıl yardımcı olabileceğinizi sorun. Birçok maruz kalan kendini suçlayabiliyor. “Bu senin hatan değil, yanlış bir şey yapmadın” deyin.
3. Maruz kalan iş arkadaşınız, olayı eğer sizinle paylaşırsa yöneticilerine, CİSTDE ekibine veya odak kişilere bildirmek için başvurmaya teşvik etmek. İsterse bildirimde bulunması için destek olmak.
4. Maruz kalan iş arkadaşınız, olayı eğer sizinle paylaşırsa ancak yöneticilere, CİSTDE ekibine veya odak kişilere bildirimde bulunmak istemezse, tanık olarak bildirim yükümlülüğünün devam ettiğini belirterek anonim bir şekilde bildirimde bulunmak.
5. Bir cinsel taciz olayına tanık olduysanız, maruz kalan iş arkadaşınız sizinle olayı paylaşmadıysa bile yöneticinize, CİSTDE ekibine ya da odak kişilere anonim başvuru şeklinde durumu bildirmek. Tanık bildirimde bulunurken

fail ve maruz kalanın isimlerini açık olarak ya da anonim olarak bildirebilir. Tanık olan kişiler de anonim/adının gizli kalmasını isteyerek bildirim yapabilir. Tanık ve maruz bırakılan kişileri, gizlilik talepleri de dahil olmak üzere koruma ve önleme için gerekli önlemleri almak kurumun sorumluluğu dahilindedir.

6. Gördüğünüz, duyduğunuz veya karşılaştığınız durumların notunu tutmak ve CİSTDE destek ekibine bildirimini ivedilikle yapmak. Alınan notlar, ilerideki olası herhangi bir soruşturmada yararlı olabilir.

7. Cinsel taciz olayına dair bir şüpheniz var ise, şüphenizden emin olmak için gerçek olup olmadığına dair araştırma yapmadan yöneticiniz, CİSTDE'ye ya da odak kişilere bildirimde bulunmak. Unutmayın ki şüphe halinde, soruşturma yürütmek tanık olanın ya da şüphe duyanın sorumluluğunda değildir.

8. Rahatsız edici davranışlar sergileyen iş arkadaşınıza, söylediklerinin (veya yaptıklarının) uygun olmadığını bildirmek. Bazen bu, “Bu söylediğin ya da yaptığın pek hoş değildi” veya “Bu şaka komik değil” demek kadar kolaydır. Ayrıca şunu da sorabilirsiniz: “Bunun nasıl uygunsuz olabileceğini, birini nasıl rahatsız ettiğini veya birinin duygularını nasıl incittiğini gördünüz mü?”

9. İş yerinde yasaklanmış eylemler olan uygunsuz davranışların önlenmesinin ve insanların saygılı ve ilkeli olmalarını sağlamanın ne kadar önemli olduğu hakkında açıkça konuşmak.

10. Üst yönetime, CİSTDE destek ekibine

veya odak kişilere, çalışanları ve çalışma ortamını etkileyen olumsuz veya kötü davranışlardan bahsetmek.

11. Çalışma arkadaşlarınızla sıfır tolerans ilkelerini benimsemiş iş yeri davranışlarını konuşmak için toplantı ya da sosyal etkinlikler düzenlemek.

12. Maruz kalanlara desteğe hazır olmak ve iyi davranışlar için bir rol model olmaya çalışmak.

13. Tüm personelle birlikte güçlenmek için farkındalık kazanmaya çalışmak.

Herkes sağlıklı, güvenli, saygılı ve cinsel taciz, cinsel sömürü ve cinsel istismar gibi toplumsal cinsiyete dayalı tüm şiddet biçimlerinden arındırılmış barışçıl bir ortamda çalışma hakkına sahiptir. Hepimizin iş yerimizde oynayacağı olumlu bir rol var. İyi ve sorumluluk sahibi bir tanık olmak da bu rollerin önemli bir parçasıdır.

▪ Cinsel sömürü ve cinsel istismara tanık olanlar ne yapmalıdır?

Bir danışana bir çalışan tarafından cinsel sömürü ve/veya cinsel istismar gibi yasaklanmış eylemlerin gerçekleştirildiğine tanık olursanız ve/veya gerçekleştirildiğinden şüphe duyarsanız, SGDD-ASAM çalışanı olarak, sizin yöneticinize veya CİSTDE ekibine veya odak kişilere açık başvuru şeklinde bildirme yükümlülüğünüz vardır. Bu yükümlülüğü yerine ivedilikle getirdiğinizden emin olun.

Cinsel sömürü ve/veya cinsel istismar olayına dair bir şüpheniz var ise, şüphenizden emin olmak için gerçek olup olmadığına dair araştırma yapmadan yöneticiniz, CİSTDE'ye ya da odak kişilere bildirimde

bulunmanız gerekir. Unutmayın ki şüphe halinde, soruşturma yürütmek tanık olanın ya da şüphe duyanın sorumluluğunda değildir.

Şüphe ya da tanıklık durumunda bildirimleri gerçekleştirebileceğiniz kanallar:

- etik@sgdd-asam.org adresi
- sifirtolerans@sgdd-asam.org adresi
- psea@sgdd-asam.org adresi
- [Cinsel Sömürü, Cinsel İstismar ve Cinsel Tacize Karşı Destek Ekibi-CİSTDE](#)
- [Bölge koordinasyonu, proje yöneticiniz, birim koordinatörü](#)
- [7/24 açık acil destek hattı olan 0 850 474 15 15 telefon numarası](#)
- [CİSTDE odak / irtibat kişilerine bildirim](#)

Unutmayın ki, maruz bırakılan ve bildirim yapan kişiler için, gizlilik talepleri de dahil olmak üzere koruma ve önleme için gerekli önlemleri almak, kurumun sorumluluğu dâhilindedir.

Ek 9: Yöneticiler için İş Yerinde Cinsel Sömürü, Cinsel İstismar ve Cinsel Tacizin Önlenmesi ve Cinsel Sömürü, Cinsel İstismar ve Cinsel Tacize Müdahaleye Dair Kılavuz

Sosyal Gelişim ve Dayanışma Derneği, Birleşmiş Milletler örgütlerinin temel metinlerinden hareketle yürürlüğe konan Cinsel Sömürü, Cinsel İstismar ve Cinsel Tacize Karşı Önlem ve Destek İlkeleri Belgesi ile yasaklanmış eylem ve kabul edilemez davranışlara karşı tavrını açıkça ortaya koyar.

Birleşmiş Milletler Birimleri'nin uygulama ortağı olarak tüm personelin, Cinsel Sömürü, Cinsel İstismar ve Cinsel Tacize Karşı Önlem ve Destek İlkeleri Belgesi'nde ve Davranış Tüzüğüne uyma yükümlülüğü bulunmaktadır. Hepimizin örnek teşkil etme ve savunduğumuz ilkelere saygı gösterme sorumluluğumuz bulunmaktadır.

Bir yönetici olarak, çalışma saatleri içinde ve dışında, iş ortamında ve kişisel yaşamınızda her zaman en yüksek davranış standartları ile rol model olmalısınız.

Ayrıca, tehditten ve riskten uzak, barışçıl, güvenli ve uyumlu bir çalışma ortamı yaratmaktan ve personelin her türlü yasaklanmış davranışta bulunmasını önlemekten sorumlusunuz. Personelin yaptıklarının, sadece kişisel olarak onların değil, aynı zamanda tüm derneğin itibarı, güvenilirliği; faaliyet ve hizmetlerin etkinliği üzerinde etkisi bulunmaktadır.

Aşağıdaki kontrol listesi, bu önemli yükümlülükleri etkili bir şekilde yerine getirmenize yardımcı olmayı amaçlamaktadır:

1. Yeni bir göreve başlarken

- “Sosyal Gelişim ve Dayanışma Derneği Cinsel Sömürü, Cinsel İstismar ve Cinsel Tacize Karşı Önlem ve Destek İlkeleri Belgesi ve Cinsel Sömürü, Cinsel İstismar ve Cinsel Tacize Karşı Destek Ekibi Yönergesi”ni dikkatle inceleyin.

- Cinsel sömürü, cinsel istismar ve cinsel tacize karşı önlem ve korumaya dair önerilen zorunlu eğitimi veya eğitimleri tamamlayın.

- Kurum içi intranet portalından cinsel taciz ve cinsel sömürü ve kötüye kullanım ile ilgili olabilecek belgeleri inceleyin.

- Cinsel sömürü, cinsel istismar ve cinsel tacize karşı önlem ve koruma hakkındaki personel anket sonuçlarını ve son raporu okuyup inceleyin.

- Yeni görevinize başlarken, görevi devraldığınız bir kişi varsa ondan, yoksa ilgili yöneticilerden, çalışma ortamında daha önce cinsel sömürü, cinsel istismar ve cinsel taciz vakalarına dair yaşanan zorluklar, riskler, tehditler ve alınan önlemlerle ilgili görüşün. Süregelen vakaları öğrenmek ve takibini gerçekleştirebilmek için bilgi alın.

2. Görev sırasında

- Cinsel sömürü, cinsel istismar, cinsel tacizin olmadığı bir iş ortamı yaratmak için yüksek davranış standartlarını koruyan bir rol model olarak hareket edin.

- Tüm ekip üyelerinin zorunlu olan “Cinsel Sömürü, Cinsel İstismar ve Cinsel Tacize

Karşı Önlem ve Koruma” eğitimlerini tamamladığından emin olmak için düzenlemeler yapın.

- İşe yeni başlayan personele oryantasyon sürecinde Cinsel Sömürü, Cinsel İstismar ve Cinsel Tacize Karşı Önlem ve Korumaya dair sözlü bilgilendirme yaptığınızdan emin olun. Bu bilgilendirmeyi yaparken, SGDD-ASAM'ın cinsel sömürü, cinsel istismar ve tacize karşı “Sıfır Tolerans” ilkesini benimsemiş bir kurum olduğunu; insani yardım alanı çalışanları için cinsel sömürü ve istismarın “Yasaklanmış Eylemler” olduğunu; “SGDD-ASAM Cinsel Sömürü, Cinsel İstismar ve Cinsel Tacize Karşı Önlem ve Destek İlkeleri Belgesi” ve “Cinsel Sömürü, Cinsel İstismar ve Cinsel Tacize Karşı Destek Ekibi Yönergesi”nin mutlaka işe başlanılan ilk haftada okunması gerektiğini; PSEA eğitiminin tamamlanması gerektiğini; SGDD-ASAM cinsel sömürü, cinsel istismar ve cinsel taciz bildirim mekanizmalarının neler ve saha odak kişilerinin kimler olduğunu paylaşın.

- Tüm personelin rutin Cinsel Sömürü, Cinsel İstismar ve Cinsel Tacize Karşı Davranış, Önlem ve Koruma Kuralları oturumlarına katılmasını sağlamak için adımlar atın.

- Düzenli personel toplantılarının bir parçası olarak, personele cinsel sömürü, cinsel istismar ve cinsel tacize karşı önlem ve koruma ile ilgili olanlar dâhil olmak üzere davranış standartlarını hatırlatın. Tüm düzenlemelere, bilgilere, belgelere, bildirim mekanizmalarına nasıl ulaşabilecekleri hakkında bilgilendirin.

- Tüm ekibinizle, SGDD-ASAM standartları, SGDD-ASAM ilkeleri ve özellikle BM'de

yasaklanmış davranışlar, değerler hakkında sunumlar, duyurular veya kısa makaleler gibi bilgilendirici kaynakları paylaşın.

- İş yerinde performans değişiklikleri, davranış sorunları, motivasyon düşüşleri, sık sık izin almak, sık sık geç kalmak veya olağandışı aşırı tepki verme ve gerginlik, dalgınlık gibi iş yerinde tacizin yaygın belirtilerinin farkına olun. (Bkz: Ek-6 İş yerinde Cinsel Tacizin Olası Belirtileri)

- Rahatsız edici davranışların ve yasaklanmış eylemlerin yaşanmaması için, iş yerindeki durumu yakından izleyin. Personelin kabul edilemez davranışlarda bulunmaması ve başkalarını da kabul edilemez davranışlarda bulunmaya teşvik etmemesi için, gerekli tedbirlerin alındığından ve cinsel sömürü, cinsel istismar, cinsel tacizin olmadığı bir iş ortamı sağladığınızdan emin olun.

- Cinsel sömürü, cinsel istismar, cinsel tacizin olmadığı bir çalışma ortamı sağlamak için, mevcut personel anketlerinin sonuçlarının ciddiye alınmasını sağlayın ve herkesin fikrini belirtebildiği -dâhil olduğu bir sistem yarattığınızdan emin olun.

- İş yerindeki tüm personelin, faaliyetlerin, uygulamaların ve tüm çalışma ortamlarının, toplumsal cinsiyet eşitliğine sağlayacak şekilde kurgulandığı ve uygulandığından emin olun. İhtiyaç duyarsanız CİSTDE'den ya da odak kişilerden destek alabilirsiniz.

- Profesyonel olmayan çalışma ortamı, toplumsal cinsiyet eşitliğine uygun olmayan cinsiyetçi yaklaşım gibi cinsel sömürü, cinsel istismar ve cinsel tacizle güçlü bir şekilde ilişkilendirilen risk faktörlerini;

SGDD-ASAM'ın raporlama ve çözüm prosedürleri hakkındaki bilgi eksikliklerini not alarak CİSTDE ile paylaşın.

- Bu alandaki çalışmaları koordine edecek ve destekleyecek odak kişilerin olduğundan emin olun.

3. İş yerinde cinsel sömürü, cinsel istismar ve cinsel tacize tanık olduğunuzda

- Olaya derhal müdahale edin ve “SGDD-ASAM Cinsel Sömürü, Cinsel İstismar ve Cinsel Tacize Karşı Önlem ve Koruma Yönergesi”ndeki düzenlemelere uygun davranın.

- Cinsel sömürü, cinsel istismar ve cinsel tacize tanık olan yönetici olarak sizin yöneticinize veya CİSTDE ekibine, odak kişilere açık başvuru şeklinde bildirme yükümlülüğünüzü unutmayın. Bu yükümlülüğü yerine ivedilikle getirdiğinizden emin olun.

- Cinsel sömürü, cinsel istismar ve cinsel tacize maruz kalan kişiye gerekli acil sağlık, barınma, hukuki, psikolojik yardım sunulması için ivedilikle harekete geçin.

4. Bir personel iş yerinde size cinsel tacizi bildirdiğinde

a. Bildirimi yapan, maruz kalan, maruz kalan yakını, etkilenen, tanık olan ya da şüphe duyan olabilir.

b. Bildirim yapan ile görüşmeden önce, SGDD-ASAM ilkeleri, iç raporlama prosedürleri, barınma, sağlık, hukuki ve psikolojik destek olanakları ile ilgili mevcut kaynaklar ve hizmetleri kontrol edin.

c. Bildirimi yapanı, uygun bir ortam yaratarak, aktif ve saygılı bir şekilde dinleyin.

Duruma uygun tepkilerin farkında olup bunu karşınızdaki kişiye aktarabilmeye çalışın.

d. Bildirimi dikkatli notlar olarak dinleyin. Notlarınıza eklediğiniz doğrudan alıntılara yalnızca bildirim yapanın aktardığı tam ifadeleri koyun. E-postalar, mesajlar veya mektuplar gibi her türlü maddi delili dikkatle saklamasını önerin.

e. Kişiyi dikkatlice dinleyip olayı anlamaya çalışırken, “Anlıyorum” gibi ifadeleri kullanarak empatik olmaya çalışın. Duygularınızı anlıyorum ifadesi yerine anladığınız duyguyu geri söylemeye çalışın. “Katılıyorum” gibi ifadeler kullanmaktan kaçının. Yargılamayın veya taraf tutmayın. Kişisel görüşlerinizi belirtmeyin veya gerçekler üzerine tahminlerde bulunmayın.

f. Mümkün olduğu kadar gizliliğe saygı göstereceğinizi taahhüt edin. Ancak duruma müdahale edilmesi gerektiğini ve SGDD-ASAM Cinsel Sömürü, Cinsel İstismar ve Cinsel Tacize Karşı Önlem ve Destek İlkeler Belgesi'nde düzenlendiği gibi olayın gizlilik ve mahremiyete uygun biçimde ve eğer açık rıza yok ise anonim olarak raporlanması gerektiğini açıkça belirtin.

g. Doğrudan tavsiye vermeyin. Bildirim yapana, seçenekleri ve özellikle bu seçenekleri nasıl kullanacakları; CİSTDE ekibinden ve odak kişilerden tavsiye ve destek alabilecekleri konusunda bilgilendirme yapın.

h. Bildirim yapanın misillemeden korunması için, kurumun gerekenleri sağlamakla yükümlü olduğunu bildiğinden

emin olun.

i. Tutamayacağınız sözler vermeyin.

j. Kurumun müdahale mekanizmasını harekete geçirmek için hızlı hareket edileceğini açıklayın.

k. Bildirim yapan ve maruz kalanın ihtiyaçlarını sorun ve risk değerlendirmesi yapın. Örneğin, sağlık hizmetine erişim, barınma, hukuki ve psikolojik destek gerekli olup olmadığını kontrol edin. Bir maruz kalan kendini güvensiz veya tehdit altında hissederse, fail olduğu iddia edilen kişiden farklı bir fiziksel yerde olmak isteyebilir.

l. Nasıl ilerleyeceğiniz konusunda kararsızsanız, süpervizörünüzden, CİSTDE destek ekibinden veya kurumunuzdaki mevcut odak kişilerden tavsiye alabilirsiniz.

m. Bildirimde bulunan kişiye öncelikle sizin CİSTDE'ye ya da odak kişilere anonim ya da açık başvuru şeklinde durumu bildirmek zorunda olduğunuz konusunda bilgi verin ve isminin bildirimi için rızası olup olmadığını öğrenin. Destek alması için bildirimi yapanı CİSTDE'ye ve odak kişilere yönlendirin.

- İsmi bildirilmesi hususunda açık ve yazılı rızası var ise, açık olarak ivedilikle bildirimini yapın.

- İsmi bildirilmesi hususunda açık rızası yok ise, mahremiyet ve gizlilik kurallarına uygun biçimde ivedilikle bildirimini yapın.

Başvuru ulaşan yönetici olarak sizin CİSTDE ekibine ya da odak kişilere anonim ya da açık başvuru şeklinde bildirme

yükümlülüğünüzü unutmayın. Bu yükümlülüğü yerine ivedilikle getirdiğinizden emin olun.

Maruz bırakılan ve/veya bildirimi yapan kişiler için, gizlilik talepleri de dahil olmak üzere koruma ve önleme için gerekli önlemleri almak, kurumun sorumluluğu dâhilindedir.

Kendisine bildirim yapılan yöneticinin, bu bildirimleri raporlama yükümlülüğü vardır. Raporlama sürecini yürütmek, olaydan emin olmak için delil toplamaya çalışmak gibi anlamlara gelmez. Size gelen bildirim istinaden beyanı esas olarak bildirimde bulunmanız gerekir. Raporlama yükümlülüğü, size gelen başvurunun ya da şüphe duyulan durumun, kurumdaki CİSTDE'ye, CİSTDE odak kişilerine veya yöneticilere bildirimidir.

n. İddianın nasıl çözüldüğüne bakmaksızın gelişmeleri düzenli olarak kontrol edin ve bildirim yapana karşı misilleme yapılmadığından emin olun.

5. Cinsel sömürü, cinsel istismar ve cinsel taciz meydana geldikten sonra iş yeri ortamının eski haline getirilmesi

- Tüm çalışanlara “Gerektiği kadar” bilgilendirme yapın ancak nasıl söyleyeceğinize ve nasıl söylemeniz gerektiğine dair CİSTDE'den, yöneticilerinizden ve uzmanlardan tavsiye isteyin.

- Çalışma ortamının cinsel sömürü, cinsel istismar ve cinsel tacizden arındırılmış olduğundan ve benzer vakaların gerçekleşmediğinden emin olmak için gerektiği kadar “Kontrol” toplantıları yapın.

- Personele, cinsel sömürü, cinsel istis-

mar ve cinsel tacizden arındırılmış bir iş yerinde, sistemin iyileştirilmesi ve sürdürülmesinde herkesin rolü ve sorumluluğu olduğunu hatırlatın.

6. Görevi bitirirken/ayrılırken

- Görevinizi devredeceğiniz kişi belli ise, o kişiye, yoksa ilgili yöneticilere, cinsel sömürü, cinsel istismar ve cinsel tacizin önlenmesi ve müdahale ile bunlardan arındırılmış bir iş yeri ortamı yaratmak için gerçekleştirdiğiniz eylemler konusunda bilgi verin.
- Görevinizi bitirirken/ayrılırken pozisyonunuzu devredeceğiniz kişi belli ise ona, yoksa ilgili yöneticilere, çalışma ortamında daha önce cinsel sömürü, cinsel istismar ve cinsel taciz vakalarına dair yaşanan zorluklar, riskler, tehditler ve alınan önlemlerle ilgili bilgi ve belgeleri aktarın. Süregelen vakaları paylaşın ve takibinin gerçekleştirebilmesi için bilgi verin.

Ek 10

Tablo 1. İş yerinde tacizin olası belirtileri*

İş Performansı Değişiklikleri: Genellikle tacize maruz bırakılan çalışanın iş performansında belirgin değişiklikler olur. Örneğin, bir kişi işine odaklanmakta veya son teslim tarihlerini karşılamada sorun yaşayabilir. Ayrıca baştan savma, özensiz ve düzensiz çalışma ile birlikte kendisinden beklenenleri yerine getirmekte sıkıntı yaşayabilir. Karar verme ve problem çözme becerileri de bozulabilir.

Davranış Sorunları: Çoğu durumda, belirgin davranış değişiklikleri, iş yerinde maruz kalınan bir tacizin sonucu olarak gelişir. Örneğin, diğer personelle kurduğu ilişkilerden farklı olarak bir kişi ile iletişim kurarken daha az arkadaşça ve açık olabilir. Ayrıca özellikle birebir etkileşim içeren toplantılara katılmak konusunda isteksiz görünebilir. Aynı şekilde sosyal olmaktan da kaçınabilir.

Mevcudiyet Değişiklikleri: Önceden dakik ve güvenilir bir çalışan iken aniden işe geç gelmek gibi tutum ve davranışlar geliştirmesi, iş yerinde tacizin bir işareti olabilir. Aynı şekilde, sık sık izin almak ve devamsızlığın artması da cinsel istismar, sömürü ya da tacizin göstergesi olabilir. Sık görülen baş ağrıları, mide rahatsızlığı gibi fiziksel stres belirtilerinin eşlik ettiği yorgunluk durumları da önemli bir göstergedir.

Genel Gerilim: Bazen bir iş yerinin tamamı tacizden etkilenebilir. Bazı durumlarda, personelin veya amirlerin taciz edici davranışları, ortamın genel olarak gergin görünmesine neden olabilir. Cinsel istismar, sömürü ve tacizin bir sonucu olarak tüm iş yerine hakim olan iletişim sorunları da gelişebilir; motivasyon ve moraller olağandan daha düşük olabilir. Ek olarak; istismar, sömürü ve taciz, iş yerinden ayrılma oranda artışa neden olur.

*Kaynak: <https://smallbusiness.chron.com/signs-symptoms-harassment-11837.html>

