



Sığınmacılar ve Göçmenlerle 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

EKİM 2020

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.....	18

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 ihlalleridir.

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 toplumsal 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 erkeklere 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 Sığınmacılar ve Göçmenlerle 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 buldukları 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 sömürden, cinsel istismardan görevin kötüye kullanılmasından 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 BM belgelerindeki gerekli sorumlulukları yerine getirmek
- İşe alım sürecinde aday personelin taciz öyküsü ya da başka yasak eylemleri gerçekleştirme öyküsüne dair beyan ve tahhütünün, gerçeğe aykırı olması halinde iş aktinin sona erdirileceği uyarısı ile alınması;
- Sıfır tolerans politikasına SGDD-ASAM ile sözleşme imzalayan tedarikçiler de dahil tüm yüklenicilerin ve ortakların bağlı kalmasını sağlamak, 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 olmasını sağlamak
- 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 olmasını sağlamak

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 bulduklarından 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 yasağına 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 olmak üzere teklif etmemek,
- 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 karşılabileceği çok özel taciz ve istismar tehditlerine dair farkındalıklarını artırmak;
- Yasaklanmış davranışlara tanıklık edilirse, maruz kalan bireye danıştıktan ve mümkün olduğu durumlarda ellerinden gelenin en iyisini yapacak şekilde maruz

kalan kişiye destek olduktan ve maruz kalan kişinin rızası doğrultusunda harekete geçmeleri;

- Dernek'te veya başka bir işyeri bileşeninde çalışan herhangi bir kimsenin cinsel davranış kurallarını ihlal etmiş olduğundan endişelenmeleri veya bundan şüphelenmeleri hâlinde, bağlı oldukları kuruluş tarafından belirlenmiş olan prosedürleri takip ederek rapor etmek;
- Etkilenen kişilerin de dolaylı olarak maruz kalan oluşu ve onun da bu mekanizmalara başvurabileceğinin farkında olunması;
- Olası yasaklanmış davranışları rapor etmek ve soruşturmalar, denetimler ve incelemelerle işbirliği yapmak.

4. Tanımlar

Yasaklanmış Eylem: Bu belgenin amaçları bakımından, cinsel sömürü, cinsel istismar ve cinsel taciz de dahil 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 olabilir 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 şemsi-

ye terimdir. Toplumsal cinsiyete dayalı farklı şiddet türleri vardır: Cinsel, fiziksel, sosyoekonomik, duygusal, sözel ve psikolojik, zararlı geleneksel uygulamalar. 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'tir.

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 gerçekleşebilir. Taciz, tek ya da ayrımcılık ta-

nımında 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 istismar: Cinsel sömürüye benzer şekilde, ister zorla ister eşitsiz veya zorlayıcı koşullar altında olsun, cinsel doğanın 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 İstismar, 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 dahil olmak üzere disiplin cezalarına gerekçe oluşturur.
- Cinsel Sömürü ve İstismar, Birleşmiş Milletler'in çalışmalarının etkinliğini ve korumakla görevli ol-

duğumuz en hassas durumundaki toplulukların güvenini 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 sahibidirler. Bu, onları, yardıma muhtaç kişiler üzerinde güç sahibi olacıkları bir pozisyona sokar. Bu sebepten dolayı, insani yardım kuruluşları çalışanları, acil insani yardıma ihtiyacı olan kişilerle cinsel ilişkiye girmesi yasaklanmış eylemdir. Bu tür ilişkiler, insani yardım faaliyetlerinin dürüst ve güvenilir doğasına zarar vermektedir.

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

Duygusal ve psikolojik zarar: Utanç ve suçluluk duygusu, zayıf özsaygı, 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 kaybedebilirler. Maruz kalanlar, evlilik dışı cinsel ilişki nedeniyle toplumları tarafından dışlanabilirler, polis tarafından tutuklanabilirler. 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 söylediği 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 şeklinde, 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 dahil 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 / iddia 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 tanık-

larını, 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- 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 zamanaşımının durması ya da kesilmesi sonucunu doğurmayan, mevcut başvuru imkânlarına alternatif ya da bu yollara başvurmanın önkoşulu 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: İşyeri, 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: İşyeri, 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: İşyeri, 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 kullanılacak 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 bulunduğu hiçbir şüpheye yer bırakmayacak şekilde kesin olarak anlaşıldığı durumlarda disiplin yaptırımı uygulanır.

Bu İlkeler Belgesi, SGDD-ASAM'ın tüm işyeri 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 Taciz tekrar maruz kalabileceğini düşündüğü her türlü durum, ortam ve kişilerden uzak durmak
3. Davranışın hoş karşılanmadığı konusunda kişiyi açık bir şekilde uyararak, 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 kullanılabilir, 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 tercihine 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, 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 konumdaysa 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.

Ekler:

- *EK1 - Cinsel Sömürü, Cinsel İstismar ve Cinsel Tacize Karşı Destek Ekibi Yönergesi*
- *BM Temel Belgeleri*
 - *Ek 2: ST/SGB/2003/13*
 - *Ek 3: ST/SGB/2019/8*
 - *Ek 4: Uygulayıcı Ortakların Karıştığı Cinsel Sömürü ve İstismar ile İlgili İddialara İlişkin Protokol*
- *IASC Temel Belgeler*
 - *Ek 5: Minimum Çalışma Standardı- Kendi Personeli Tarafından Gerçekleştirilen Cinsel Sömürü ve İstismardan Korunma*
 - *Ek 6: Cinsel İstismar ve Sömürünün Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Açıklama*

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 işyerinde 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 “iş 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” Sığınmacılar ve Göçmenlerle Dayanışma Derneği'ni,

“İşyeri”, Sığınmacılar ve Göçmenlerle Dayanışma Derneği'nin tüm ofislerini ve “iş ya da eğitim ilişkileri nedeniyle” buldukları bütün yerleri ve tedarikçiler ve uygulama partnerleri de dahil olmak üzere tüm iş yeri bileşenlerini,

“Personel”, Sığınmacılar ve Göçmenlerle Dayanışma Derneği'nde hizmet vermekte olan kişiyi,

“CİSTDE”, Sığınmacılar ve Göçmenlerle 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 paylaşmak;
3. Kurul'da yer alan personelin görev dağılımını yapmak ve ihtiyaç halinde ek görevlendirmeler yapmak;
 4. SGDD-ASAM'ın ilgili mekanizmaları aracılığıyla ulaşılan başvurulara ilişkin olarak, başvuru yapanlara hukuki ve psiko - sosyal destek sağlayabilmesi için Derneğin ilgili birimleri ile işbirliği 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 gönüllük esasıyla 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 toplumsal 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 oyçokluğu 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) işgünü 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 psiko-sosyal 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 dahilindeki 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 çalışmalarını 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 şikâyette 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 durumu 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 sifirtolerans@sgdd-asam.org adreslerine yazılı olarak da şikâyette bulunabilir. Aynı zamanda 7/24 erişilebilir olan ve CİSTDE'nde 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 gerçekleşme şüphesi halinde ya da üzerinden zaman geçmiş dahi olsa süre sınırı olmaksızın yapılabilir.

Çalışanlar, beyanda veya şikâyette 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 başlatılmayacağı 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 şikâyetçi 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 personelleri ve yöneticileri katılmaya davet eder.

SAVUNUCULUK

Madde 7 - CİSTDE, Sığınmacılar ve Göçmenlerle 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, Sığınmacılar ve Göçmenlerle Dayanışma Derneği Yönetim Kurulunca kabul edilen tarihten itibaren yürürlüğe girer.

YÜRÜTME

Madde 8 - Bu Yönerge, Genel Koordinatörlük tarafından yürütülür.

