BİRİNCİ BÖLÜM
Amaç, Kapsam, İlke, Dayanak ve Tanımlar

Amaç

MADDE 1–(1) Bu Yönergenin amacı; İstanbul Okan Üniversitesi'nde oluşabilecek olası cinsel taciz vakaları durumunda izlenecek adımları net bir şekilde tanımlamak, bu yolla başvurmak isteyenlere yol göstermek ve tüm taraflar için aydınlatıcı olmaktır.

Kapsam

MADDE 2–(1) Bu Yönerge; cinsel taciz durumunda destek almak ve/veya şikayet etmek amacıyla kullanılabilecek başvuru kanallarını ve yöntemlerini; bununla birlikte Cinsel Tacize Karşı Önlem ve Destek Çalışmaları Komisyonu'nun (CTOD) görevlerini ve yetkilerini tanımlar. Bu belgede yer alan ilke ve uygulamalar, tüm üniversite mensuplarını, üniversite öğrencileri, akademik ve idari çalışanları, hizmet alınan tüm kişi ve işletme çalışanlarını kapsamaktadır. Hem üniversite içinde meydana gelen olaylar, hem de üniversite mensupları arasında dışarıda meydana gelen ancak üniversite ortamına taşınan ya da akademik yaşama ve çalışma ortamına etkisi olan eylemler için bu yönerge geçerlidir.

İlke

MADDE 3–(1) İstanbul Okan Üniversitesi Cinsel Tacize Karşı Önlem ve Destek İlkeleri Belgesi (Ek1)

Dayanak

MADDE 4–(1) •Türk Ceza Kanunu •Yükseköğretim Kurumları Yönetici• Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği •Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği •Öğrenci Disiplin Yönergesi •YÖK Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Tutum Belgesi •İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi • CEDAW (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi) •İstanbul Sözleşmesi

Tanımlar

MADDE 5–(1) Bu Yönerge' de geçen;

a) Cinsel Taciz: Bu yönergede "cinsel taciz" olarak ifade edilen durumlar, İstanbul Okan Üniversitesi Cinsel Tacize Karşı Önlem ve Destek İlkeleri Belgesi'nde tanımlanan cinsel taciz, cinsel saldırı, uygun karşılanmayan durum ve misilleme durumlarının tamamıdır. Ayrıntılı tanımlar İstanbul Okan Üniversitesi Cinsel Tacize Karşı Önlem ve Destek İlkeleri Belgesi'nde bulunur.

b) Komisyon: Cinsel Tacize Karşı Önlem ve Destek Çalışmaları Komisyonu,

c) Başvuran: Cinsel saldırıya/tacize herhangi biçimde doğrudan veya dolaylı olarak maruz kaldığını veya tanık olduğunu düşünen kişi veya grup. Tüm üniversite mensupları, üniversite öğrencileri, akademik ve idari çalışanları, hizmet alınan tüm kişi ve işletme çalışanları hem üniversite içinde meydana gelen olaylar, hem de üniversite mensupları arasında dışarıda meydana gelen ancak üniversite ortamına taşınan ya da akademik yaşama ve çalışma ortamına etkisi olan

eylemler için başvurabilir. Bununla birlikte Üniversite mensubu olmayan kişilerin üniversite mensubu kişiler hakkında şikayet etmesi durumunda, üniversite içinde veya akademik yaşama ve çalışma ortamına etkisi olmuş durumlarda ve şikayetçi olunan kişi üniversite mensubu ise Komisyon'a başvuruda bulunabilir.

d) Şikayetçi olunan: Cinsel saldırı/taciz eylemini işlediği bildirilen kişi veya grup,

ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Cinsel Taciz Durumunu Bildirmek ve Başvuru, Başvuruda bildirilmesi gereken bilgiler, Başvuru süresi, Komisyonun Yapısı, Komisyonun Görevleri

Cinsel Taciz Durumunu Bildirmek ve Başvuru

MADDE 6–(1) Cinsel tacize herhangi biçimde doğrudan veya dolaylı olarak maruz kaldığını düşünen ve/veya maruz kaldığından şüphelenen, buna tanık olan ve/veya öğrenen kişi veya grup, olayın niteliğinden emin olmasalar dahi, başvuruda bulunabilirler.

Başvuran, konuyla ilgili olarak aşağıdaki kanalları kullanabilir:

•Komisyon üyelerinden herhangi biri,

•İstanbul Okan Üniversitesi Psikolojik Danışmanlık ve Eğitim Merkezi'ndeki (OPDEM) uzman psikologlardan herhangi biri.

Başvuran, yukarıdaki kanallarla aşağıdaki yöntemlerden herhangi biri aracılığıyla iletişime geçebilir:

•7 gün 24 saat açık bulunacak ve gerekli eğitimi almış yetkili bir Komisyon üyesince yanıtlanacak iletişim telefonu üzerinden,

•Herhangi bir Komisyon üyesine e-posta göndererek,

•Yüz yüze görüşme yoluyla,

•Yazılı olarak,

•Ayrıca Komisyon'un e-posta adresi de kullanılabilir. ctod@okan.edu.tr (Bu e-posta adresine yalnızca Komisyon üyeleri ulaşabilmektedirler.)

Başvuruda bildirilmesi gereken bilgiler

MADDE 7–(1) •Başvuran, başvurusunda yaşadığı/yaşadığından şüphelendiği/şahit olduğu olayı yukarıdaki kanalları kullanarak anlatabilir veya yalnızca böyle bir durum bulunduğunu belirterek görüşme talep edebilir.

•Komisyon'un başvuran ile iletişime geçebilmesi için isim ve iletişim bilgileri mutlaka bulunmalıdır. Başvuru şahsen yapılabileceği gibi Komisyon'un internet sitesinden elektronik olarak da yapılabilir. Her başvuru için Komisyon tarafından kayıt açılır. Kayıt formunda başvuran kişinin kimlik bilgileri yer almaz. Her başvuru için Komisyon tarafından bir kayıt numarası verilir ve takip eden işlemler bu kayıt numarası kullanılarak gerçekleştirilir. Kayıt formu başvurunun tarihini,

konusunu ve başvuranın taleplerini içerir. Kayıt formuna eklenecek diğer bilgiler başvuranın onayına tabidir. Komisyon, başvuru ve değerlendirme sürecinde bu bilgilerin gizliliğini korumakla yükümlüdür. Elektronik ortamda yapılan başvurularda da aynı kural geçerlidir. Başvuru ile ilgili işlem başlatıldığı takdirde, başvuran kişi yürütülen süreç ve sonuç hakkında bilgilendirilir. Başvuruya konu olan olayın taraflarından herhangi biri ile Komisyon üyelerinden herhangi birinin akademik, idari veya özel bir ilişkide olması durumunda, söz konusu Komisyon üyesi başvuru sürecine dâhil edilmez. Söz konusu ilişkinin sonradan öğrenilmesi veya fark edilmesi durumunda da Komisyon üyesi başvuru ile ilgili süreçten ayrılır.

Başvuru süresi

MADDE 8–(1) Komisyon'a başvuru için belirlenmiş bir süre yoktur. Ancak sürecin ilerleyen aşamalarında resmi şikayet kanallarına başvurulması aşamasına gelinirse, bu süreçlerle ilgili belirlenmiş başvuru süreleri bulunmaktadır. Aşağıdaki Resmi Şikayet Süreci başlığı altında ayrıntılı bilgiye ulaşılabilir.

Cinsel tacizle ilgili başvuru alan kişiler, başvuranı İstanbul Okan Üniversitesi Cinsel Tacize Karşı Önlem ve Destek İlkeleri Belgesi, destek mekanizmaları, ilgili disiplin süreci ve adli seçenekler hakkında bilgilendirir. Ardından başvuranın onayıyla Komisyon'a bilgi verir ve süreci Komisyon'a devreder. Başvurular sürat ve özenle değerlendirilir. Başvurulara verilecek cevap başvurunun öznel koşullarına göre oluşturulur. Süreç boyunca, başvurucunun tekrar mağdur edilmesine yol açabilecek ve tarafların insan onurunu ve güven duygusunu zedeleyebilecek her türlü davranıştan kaçınmak ve bu tür davranışların ortaya çıkmasını önlemek hususlarında gereken dikkat ve özen gösterilir. Destek sürecinde mağduriyeti artıracak sorgulayıcı ve suçlayıcı söz, davranış, tavır ve imalardan kaçınılır. Üniversite birimlerinin tümü sürat ve özen yükümlülüğüne uygun davranır.

Komisyonun Yapısı

MADDE 9–(1) Komisyon, her fakülteden, yüksekokullardan ve Yabancı Diller Koordinatörlüğü'nden birer öğretim üyesi, OPDEM'den bir uzman psikolog ve bir idari çalışandan, yani 15 asil üyeden oluşur. Komisyon'un devamlılığı için, tüm üyelerin bir yedeği de bulunur.

Ayrıca başvuranın talebi durumunda Komisyon toplantılarına öğrenciler de çağırılabilir. Komisyon çalışmalarında görev alabilecek bir öğrenciyi (dördüncü sınıf hariç) Komisyon üyeleri ve/veya Öğrenci Birliği önerir. Komisyon tarafından ve/veya Öğrenci Birliği tarafından önerilen ve Rektör tarafından onaylanan ve gerekli eğitimi alan bir öğrenci de geçici üye olarak Kurulun konu ile ilgili toplantılarına katılır. Taraflardan birinin idari personel olması durumunda ise, Sekreterlik tarafından önerilen ve Rektör tarafından onaylanan iki idari personel de geçici üye olarak Kurul'un ilgili toplantılarına katılır.

Asil ve yedek tüm Komisyon üyeleri ile çalışmalara katılabilecek olan öğrenciler, gönüllülük esasına dayalı olarak rektör tarafından 3 yıllığına görevlendirilirler.

Asil ve yedek tüm Komisyon üyeleri ile çalışmalara katılabilecek olan öğrenciler, göreve başlamadan önce mutlaka, anlaşmalı kurumlarla birlikte belirlenen bir uzmandan Toplumsal

Cinsiyet Eşitliği ve Cinsel Tacize Karşı Önlem ve Destekleme Eğitimi alır. Bu eğitim ihtiyaç halinde tekrarlanır. Komisyon üyelerinin bu eğitimi alması zorunludur.

Komisyonun Görevleri

MADDE 10–(1) Komisyon başvuranı dinledikten sonra durumu değerlendirir ve kendisine aşağıdaki seçenekler hakkında bilgi verir: (Her süreç ile ilgili ayrıntılar aşağıda açıklanmaktadır.)

•Psiko-Sosyal Destek

•Gerekli durumlarda Tıbbi (psikiyatrik, ilk yardım, vb) Destek

•Sözlü Uyarı

•Resmi Şikayet

Komisyon, çalışmaları sırasında tarafların mağduriyetine sebebiyet vermemeyi ilke edinmiştir.

Ayrıca yılda en az bir kez ve gerektiğinde,

•İstanbul Okan Üniversitesi Cinsel Tacize Karşı Önlem ve Destek İlkeleri Belgesi'ni gözden geçirir ve gerekli gördüğü iyileştirmeleri yapar.

•Konuyla ilgili eğitim ve bilgilendirme planlamalarını Toplumsal Cinsiyet Araştırma ve Uygulama Merkezi çatısı altında yapar. Bu planlamalar üç aşamalı olarak düzenlenir:

1) Komisyon üyelerinin zorunlu eğitimi
2) Üniversite mensuplarına verilecek farkındalık eğitimleri (seminerler, konferanslar, vb)
3) Üniversite kamuoyunu eğitecek tek ve çok sayfalık broşürler, afişler, sosyal medya yayınları

•Genel önlemler alınması için liderlik yapar.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
Başvuru ve Değerlendirme Süreci, Belge ve Kayıtların Tutulması, Komisyon'un yapısı ve Koordinasyonu

MADDE 11–(1) Komisyon'a bir başvuru olduğunda veya başvuru alan kişi bunu Komisyon'a bildirdiğinde, ilk olarak Komisyon üyeleri, başvuran kişiyi dinlemek ve/veya başvuruyu değerlendirmek üzere en geç iki gün içinde toplanır. Bu toplantıda Komisyon üyesi OPDEM temsilcisi uzman psikolog ve başvuranın birimindeki Komisyon üyesinin ve (varsa) başvuranın doğrudan iletişime geçtiği Komisyon üyesinin mutlaka bulunması gerekir. Bunun dışında Komisyon üyelerinin salt çoğunluğunun toplantıya katılması yeterlidir.

Komisyon bu toplantıda, tüm başvuranları psiko-sosyal destek görmesi için teşvik eder, kontrollü iletişim, resmi şikayet, sözlü uyarı şeklindeki eylem seçenekleri ile ilgili olarak bilgilendirir ve gerektiği durumlarda, İstanbul Okan Üniversitesi Tıp Fakültesi bünyesindeki ilk yardım, psikiyatri gibi birimlerden destek alınmasını sağlar.

Bundan sonraki süreç başvuranın kararı doğrultusunda devam eder. Başvuranın, eylem seçeneklerinden hangisi ile sürece devam edeceğine karar vermesi beklenir, kararsız kalırsa, onun istediği ölçüde Komisyon'un desteği devam eder.

(2) Psiko-Sosyal Destek Süreci

Psiko-sosyal destek sürecinin amacı, şiddeti ne olursa olsun, başvuranın cinsel taciz durumundan psikolojik ya da sosyal olarak zarar görmesini önlemeye çalışmaktadır. Komisyon, başvuran her kişinin psiko-sosyal destek görmesi için onu teşvik eder ve destekler. Başvuran dilerse OPDEM'deki uzman psikolog ile görüşebilir veya kendisi dışarıdan destek almayı tercih edebilir. OPDEM'deki uzman psikologlar bu gibi durumları önceliklendirerek görüşmelere hemen başlarlar.

(3) Sözlü Uyarı Süreci

Sözlü uyarı sürecinin amacı, başvuran tarafa kendisinin korunduğu; şikayetçi olunan tarafa ise hakkında cinsel taciz ile ilgili bildirim olduğu ve kurumun durumu takip ettiği mesajını vermektir.
Komisyon'a başvuran kişi, karşı tarafın uyarılmasını istiyor ancak herhangi bir sebeple korkuyor ve/veya şikayetçi olduğunun bilinmesini istemiyor ise, Komisyon karşı taraf ile görüşerek onu sözlü olarak uyarmasını ve komisyonun ilkelerini paylaşmasını isteyebilir. Bu uyarı herhangi bir resmi nitelik taşımaz.

(4) Resmi Şikayet Süreci

Komisyon, başvuran kişiyi resmi şikayet kanallarıyla ilgili bilgilendirir. Bunlar:

•Şikayetçi olunan kişi öğrenci ise ilgili disiplin süreci için bknz. Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği ve Öğrenci Disiplin Yönergesi. Anılan yönetmelik ve yönerge gereği, cinsel taciz/saldırı ile ilgili ceza 2 yarıyıl uzaklaştırma veya yükseköğretim kurumundan çıkarmadır. Öğrencilerin işlediği bu tip suçlarla ilgili, eylemin işlendiği tarihten itibaren en geç 2 yıl içinde soruşturma tamamlanmalı ve karara bağlanmalıdır. Fiilin öğrenilmesini müteakip de en geç 3 ay içinde disiplin soruşturmasına başlanmış olmalıdır.

•Şikayetçi olunan kişi İstanbul Okan Üniversitesi çalışanı ise ilgili disiplin süreci için bknz. Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği.
Anılan yönetmelik gereği, cinsel taciz ile ilgili ceza öğretim görevinden ve kamu görevinden çıkarmadır.
Öğretim elemanlarının ve idari personelin işlediği bu tip suçlarla ilgili, eylemin işlendiği tarihten itibaren en geç 2 yıl içinde soruşturma tamamlanmalı ve karara bağlanmalıdır. Fiilin öğrenilmesini müteakip de en geç 6 ay içinde disiplin soruşturmasına başlanmış olmalıdır.

•Şikayetçi olunan kişi İstanbul Okan Üniversitesi çalışanı veya öğrencisi değilse, kurum içi disiplin süreci yürütülemez. Ancak adli süreçler devam edebilir veya başlatılabilir.

•Adli süreçlerin başlatılması üniversite içi disiplin sürecinin başlatılmasından tamamen bağımsızdır. Başka bir deyişle, başvuran ilgili disiplin sürecini başlatmamış olsa da adli mercilere başvurabilir.
Cinsel saldırı ve cinsel taciz fiilleri Ceza Kanunu'nda düzenlenmiş iki ayrı suçtur. Cinsel saldırı suçunun ağır şekli dışında bu suçlar şikayete bağlıdır. Başvuran en geç 6 ay içinde şikayetçi olmaz ise sonrasında soruşturma ve kovuşturma yapılamaz.
Başvuran, resmi şikayette bulunacak olursa, Komisyon o ana kadar yapmış olduğu çalışmaları ilgili mercilerle paylaşır. Ayrıca süreç boyunca ve sonrasında başvurana desteğini sürdürür.

Resmi şikayet süreci başladıktan sonra sözlü uyarı süreçleri sürdürülemez veya başlatılamaz.

Belgeler ve Kayıtların tutulması

MADDE 12–(1) Komisyon, gerektiğinde resmi şikayet süreçlerine yaptığı çalışmaları sunabilmek, İstanbul Okan Üniversitesi'nde önlem alınması gereken konuları tespit edebilmek için başvurulara ilişkin kayıtlar tutar. Bununla birlikte bu kayıtların ve özellikle başvuru sahibinin kimliğinin gizliliğinin korunması için azami önlemi almakla yükümlüdür.

Komisyon'un yapısı ve Koordinasyonu

MADDE 13–(1) Komisyon, idari olarak Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları Araştırma ve Uygulama Merkezi bünyesinde, eğitim ve bilinçlendirme faaliyetlerini yürütür.
Komisyonun koordinasyonunu, komisyon üyeleri arasından, yine üyelerce, üç seneliğine seçilen, üç kişilik bir yürütme kurulu sağlar.

Yürütme kurulunun görevleri şunlardır:

• Komisyon üyelerinin seçimi ve görevlendirilmesinin takibi

• Komisyon üyelerine ve üniversite mensuplarına yönelik olarak ayrı ayrı yapılacak eğitimlerin organizasyonu

• İstanbul Okan Üniversitesi Cinsel Tacize Karşı Önlem ve Destek İlkeleri Belgesi ve Yönergesi'nin duyurulması için belirlenmiş eylemlerin takibi

• Komisyonun web sitesinin (www.ctod.okan.edu.tr) içeriğinin belirlenmesi

• ctod@okan.edu.tr mail adresinin takibi

• İletişim telefonunun dönüşümlü olarak takibinin sağlanması

• Başvurular ve sonraki süreçte toplantı organizasyonlarının yapılması

• Arşivlerin tutulması

• Komisyon'un cinsel tacizi önlemeye yönelik belirlediği girişimlerin takibi

• Koordinasyon konularıyla ilgili olarak 6 ayda bir Rektöre rapor vermek

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
Çeşitli ve Son Hükümler

Yürürlük

MADDE14 – (1)Bu Yönerge yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE15 –(1) Bu Yönerge hükümlerini Cinsel Tacize Karşı Önlem ve Destek Çalışmaları Komisyonu yürütür.

SENATO KARARI		**ONAY**
SAYI	206	
TARİH	04.09.2019	

REVİZYONLAR

Kayıt	Revizyon No	Sebep	Revizyon Tarihi
YG.OKN.044	00	Senato Karar No:170	13.09.2017
YG.OKN.044	01	Senato Karar No:206	04.09.2019

EKLER:

1) İstanbul Okan Üniversitesi Cinsel Tacize Karşı Önlem ve Destek İlkeleri Belgesi
2) Sıkça Sorulan Sorular
3) Cinsel Tacize Karşı Önlem ve Destek Çalışmaları Komisyonu Organizasyon Şeması

EK-1 İstanbul Okan Üniversitesi Cinsel Tacize Karşı Önlem ve Destek İlkeleri Belgesi

İstanbul Okan Üniversitesi, üniversitenin tüm bireyleri için pozitif bir öğrenme, çalışma ve yaşama ortamı sağlamayı taahhüt eder. Rızaya dayalı olmayan cinsel davranışlara ve şiddete maruz kalmak, kişinin öğrenim ve çalışma hayatını olduğu kadar, ruhsal ve bedensel sağlığını da olumsuz etkileyebilir ve kişide travmatik etkilere yol açabilir. Ayrıca, cinsel taciz ve saldırı, hak ihlali olmanın yanı sıra suç teşkil eder. Hiyerarşik ilişkilerin hâkim olduğu kurumsal ortamlarda tacize uğrayanların bunu dile getirmede yaşadıkları zorluklar nedeniyle, taciz çoğu zaman görünmez kılınmakta ve hem kişi hem de kurumsal ortam bu durumdan zarar görmektedir. Diğer yandan, daha çok kadınlara karşı bir ayrımcılık biçimi olarak işlendiği açık olmakla birlikte, cinsel yönelim ve cinsel kimlik nedeniyle de her cinsiyetten kişiler tacizden etkilenebilmektedir. Ayrıca, cinsel taciz ve saldırının erkeklere de yönelebilmesi ve aynı cinsten kişiler arasında gerçekleşmesi de mümkündür. Bu doğrultuda, İstanbul Okan Üniversitesi camiasının tüm üyeleri, cinsel tacize hiçbir koşul altında müsamaha gösterilmeyeceğini bilir ve kabul ederler.

İstanbul Okan Üniversitesi, cinsel taciz ve saldırının hiçbir biçimde görmezden gelinmeyeceğini garanti eder ve bunlara maruz kaldığını veya tanık olduğunu düşünen bireyleri ilgili adımları atmaya teşvik eder. Ayrıca, bu belge ile cinsel taciz konusunda farkındalık yaratmayı, paydaşlarına cinsel tacize ilişkin önlemler, destek mekanizmaları sunmayı, disiplin işlemleri konusunda bilgilendirmeyi ve cinsel taciz vakalarını takip etmeyi taahhüt eder. Ancak, belgenin amacı, kişiler arasındaki ilişkileri sıkı bir disipline sokmak, rızaya dayalı ilişkileri önlemek, belirli bir cinsel ahlakı dayatmak, ifade özgürlüğünü ve özgür tartışma ortamını engellemek, cinsel içerikli her tür kişisel gerilim ve rahatsızlıkları resmi süreçlere dâhil etmek ve sert yaptırımlarla karşılamak değildir.

Giriş

İstanbul Okan Üniversitesi bu amaçla, Toplumsal Cinsiyet Araştırma ve Uygulama Merkezi çatısı altında eğitim ve bilinçlendirme etkinliklerini yürütecek olan Cinsel Tacize Karşı Önlem ve Destek Çalışmaları Komisyonu'nu kurmuştur. Komisyon, çalışmalarına 2017 yılında başlamıştır. Komisyonun görevleri, üniversitenin tüm paydaşlarını kapsayacak biçimde, üniversitede cinsel taciz ve saldırıya karşı farkındalık yaratmak için eğitim, tanıtım ve benzeri çalışmalar düzenlemek; cinsel taciz, saldırı ve misilleme iddialarını incelemek, mağdurlara destek mekanizmaları sağlamak, cinsel

taciz konularında soruşturmacılara ve ilgili idari birimlere bilirkişi desteği sağlamak ve ağır taciz durumlarında acil tedbirleri almak için yetkili organlarla işbirliği yapmak olarak tanımlanmıştır.

Kapsam

Bu belgede yer alan ilke ve uygulamalar, tüm (üniversite mensuplarını, üniversite öğrencileri, akademik ve idari çalışanları, hizmet alınan tüm kişi ve işletme çalışanlarını) kapsamaktadır. Hem üniversite içinde meydana gelen olaylar, hem de üniversite mensupları arasında, dışarıda meydana gelen ancak üniversite ortamına taşınan ya da akademik yaşama ve çalışma ortamına etkisi olan eylemler için geçerlidir.

Bu belge ile Üniversite, tüm cinsel taciz ve saldırı iddialarını değerlendirmeyi, soruşturmanın düzgün işleyişi ve/veya şikâyetçinin korunmasının gerektirdiği durumlarda ilgili mevzuata uygun olarak ivedilikle tedbirler almayı taahhüt eder.

İstenmeyen cinsel tavır ve yaklaşımların, eşit statüde olmayan ve aralarında güç asimetrisi bulunan kişiler (öğretim elemanı ile öğrenci; yönetici ile çalışan vb.) arasında meydana gelmesi bildirimi zorlaştıran bir durum yaratabilir. Böyle bir durumda Komisyon, bildirimde bulunan bireyin öğreniminin, akademik ve/veya mesleki kariyerinin, istihdam durumunun olumsuz yönde etkilenmemesi için her türlü önlemi almakla yükümlüdür. Cinsel taciz ve saldırı bildirimleri, şikayetçi olunan kişinin kariyeri ve sosyal yaşamı üzerinde olumsuz etkiler yaratma potansiyeli taşımaktadır. Bu nedenle kasıtlı yanlış beyan ve bildirimler yaptırıma tabiidir. Komisyon, başvuruda bulunan ve şikâyet edilen bireylerin özel yaşamlarının gizliliğini korumakla yükümlüdür. Ayrıca, bu ilkeler belgesi, üniversitenin tüm bileşenlerini cinsel taciz iddiaları üzerinden duygusal ve diğer kişisel hesaplaşmaların görülmemesi konusunda uyarır.

Tanımlar

A. Cinsel Taciz: Cinsel taciz, genel olarak, ister görsel, ister sözel olsun; cinsel nitelik taşıyan, rızaya dayalı olmayan rahatsızlık verici tavır ve/veya davranış biçimleri olarak tanımlanabilir. Doğrudan olabileceği gibi, örtülü biçimde de görülebilir. Cinsel taciz, maruz kalan kişide kafa karışıklığı, şok, anlamlandıramama gibi tepkilere yol açabilir. Bu nedenle, cinsel taciz veya saldırıya maruz kaldığını düşünen kişinin, yaşadığı olayın niteliğinden emin olmasa dahi, bu durumu kendisine yol gösterecek birime (Cinsel Tacize Karşı Önlem ve Destek Çalışmaları Komisyonu) ya da kişiye (akademik danışman, psikolog, yönetici vb.) aktarması, atacağı ilk adımdır. Olayın gerçekleştiği ortama ve bağlama göre, ısrarla tekrarlanan davranışlar, ya da bir tek olay cinsel taciz olarak değerlendirilebilir. Süreklilik önkoşul değildir.

Aşağıdaki örnekler, bu listeyle sınırlı olmamakla birlikte, cinsel taciz türlerini oluşturabilir:

• Rahatsız edici, istenilmeyen ortamları yaratan hareketler:

o Laf atmak, cinsel içerikli şaka yapmak ve iltifatlarda bulunmak ya da argo sözcükler kullanmak

o Flört etmek için ısrarcı davranışlarda bulunmak

o Pornografik materyal ile rahatsız etmek

o Kişinin cinsel yaşamıyla ilgili sorular sormak veya dedikodu üretmek

o Cinsiyete veya cinsel yönelime veya cinsiyet kimliğine ilişkin ayrımcı söz ve eylemlerde bulunmak

• Tehdit, şantaj ya da hakaret ve benzeri fiillerle ortaya çıkan hareketler

• Kişinin davranışlarını kontrol etmeye yönelik hareketler:
o Takip etme, tehdit etme, telefon ya da elektronik ortamda rahatsız etme
•Kişinin mesleki ya da akademik otorite konumunu suistimal etmesiyle ortaya çıkabilecek durumlar:
oCinsel içerikli teklife uymadığı durumlarda kişinin öğrencilik, akademik ya da iş hayatıyla ilgili bedeller ödeyeceğinin, uyduğu takdirde ise hak etmediği kazançlar sağlanacağının açık olarak söylenmesi veya ima yoluyla belirtilmesi.
o Kişiler arasında güç dengesizliği söz konusuysa (öğretim üyesi ile öğrenci; yönetici ile çalışan vb.) ve/veya misilleme ihtimali varsa romantik ilişki kurma talebiyle doğrudan ve/veya e-posta, internet ya da telefon kullanımı ile davranışlarda, imalarda bulunulması.

B. Cinsel Saldırı: Cinsel saldırı, rızaya dayalı olmayan cinsel davranışlarla bir kimsenin vücut dokunulmazlığının ihlal edilmesidir. Cinsel saldırı iki biçimde ortaya çıkabilir: İlk şeklinde, cinsel saldırı cinsel birleşme olmadan kişinin vücut dokunulmazlığının ihlali şeklinde gerçekleşir. Bu tür cinsel saldırı örnekleri arasında; durumun özelliklerine göre sarılmak, ellemek, okşamak, dokunmak sayılabilir.

İkinci tür cinsel saldırıda ise kişinin vücut dokunulmazlığının vücuda cinsel organ veya sair bir cisim sokulmasıyla ihlal edilmesi söz konusudur.

C.Uygun Karşılanmayan Durumlar: Çalışanların (öğretim üyeleri, asistanlar, idari personel), üzerlerinde akademik veya kariyer belirleyici otoriteye sahip oldukları öğrencilerle (akademik veya bireysel danışmanlık yaptıkları öğrenciler gibi) ve sınıflarındaki öğrencilerle romantik ve/veya cinsel ilişkiye girmesi, rızaya dayalı bile olsa, uygunsuzdur. Bu durum idari çalışanlar arası benzer ilişkilerde de geçerlidir.

Burada şunu vurgulamak önemlidir, bu tür cinsel tavır ve yaklaşımların ortaya çıkmasında esas sorumluluk hiyerarşik sıralamada daha üst konumda olan kişinin üzerindedir. Bu kişi, böyle bir durumun meydana gelmesinde engelleyici rol üstlenmekle de yükümlüdür. Aralarında otorite ilişkisi kurulmadan önce, rızaya dayalı ilişkileri süregelen iki kişi arasında, sonradan otorite ilişkisi kurulursa, hiyerarşik sıralamada daha üst konumda bulunan kişinin otorite ilişkisini bitirmesi gerekir. (örneğin, danışmanlığı başka bir öğretim üyesine devretmek veya öğrencinin sınıf değiştirmesini sağlamak vb.)

D.Misilleme: Cinsel veya duygusal amaçlı girişim ve teklifleri reddetmesi ya da tacize uğradığını düşünerek şikâyet etme yoluna gitmek istemesi/gitmesi nedeniyle, örtülü olarak veya açıkça kişinin iş veya eğitim yaşamının intikam/misilleme amacıyla zorlaştırılması, gelişiminin engellenmesi (örneğin öğrenci ise not kırılması, çalışan ise terfinin engellenmesi) de bir taciz türü olarak değerlendirilir.

Aynı şekilde, cinsel ya da duygusal amaçlı gayret ya da tekliflerin kabulü durumunda ödül, terfi, not gibi her türlü ayrıcalık vaat etmek de bir taciz türü olarak değerlendirilir.

Çalışma İlkeleri

A.Gizlilik İlkesi: İstanbul Okan Üniversitesi, cinsel taciz ve saldırı iddialarının ele alınmasının tüm aşamalarında başvuruda bulunan ve şikâyet edilen bireylerin özel yaşamlarının gizliliğini koruyacak şekilde sürecin yürütülmesini teminat altına alır. Raporlama ve/veya şikâyeti inceleme sürecinde yer

alan kişiler; gizliliği korumakla ve şikâyeti, konuyla ilişkili bütün kişilerin itibarına saygı göstererek ele almakla yükümlüdürler.

B.Gönüllülük İlkesi: Cinsel tacize uğradığını düşünen üniversite mensubu kişiler, güvendikleri biriyle temasa geçmeleri yönünde teşvik edilirler. Bu kişiler tüm destek mekanizmaları, şikâyetçi tarafın hakları, şikâyet yolları, istismara karşı uygulanacak işlemler konusunda bilgilendirilirler. Bununla birlikte, bu mekanizmalardan herhangi birine başvurmak isteyip istemediğine, şikâyette bulunan kişi karar verir. Başvuruda ve sürecin ilerlemesinde gönüllülük esastır. Ayrıca, şikâyetçi tarafı haberdar etmeksizin ve onayını almaksızın hiçbir işlem yürütülmez.

C.Beyan ve Belgeler: Cinsel taciz çoğu zaman iki kişi arasında geçen ve kanıtlaması zor olan bir olgudur. Bu durum, tacize uğrayan kişileri suskun kalmaya itmekte ve dolayısıyla tacize uygun bir ortama neden olmaktadır. Bu belge ile getirilen önleme mekanizmaları, açık kanıtların olmadığı durumlarda da tacizin doğasına, olayın bağlamına ve kişilere dair daha bütünsel bir akıl yürütme ile olayın niteliğini anlama ilkesiyle işleyecektir. Buradan hareketle, mağduriyete uğradığını düşünen kişiler, olayın niteliğinden emin olmasalar dahi, bu durumu bildirme konusunda teşvik edilir. Ancak idari ve adli soruşturma süreçlerinde delillerin yetersiz olması nedeniyle oluşacak şüphe, mağduriyete sebep olan kişinin lehine yorumlandığından tacize uğrayan kişilerin soruşturmada delil olarak kullanılabilecek değişik türden materyalleri (görsel ve işitsel kayıtlar, tanık ifadeleri vb.) hukuka uygun olmak koşuluyla toplama ve saklama konusunda hassas davranmaları önemlidir. Örneğin, şikâyet edilen kişiden gelen notların, mesajların saklanması, atılan adımların ve sonuçlarının kaydının tutulması, varsa tanıkların desteğinin istenmesi izlenebilecek adımlardır. Cinsel tacize uğradığını düşünen kişiye, durumu bildirdiği noktadan itibaren, tüm işlemler boyunca destek sağlanacaktır.

D.Kasıtlı Yanlış Beyanlar: Komisyona yapılan başvurular sonrası işletilen süreçte şikayette bulunan kasıtlı olarak yalan söylediğinin ve yanlış beyanlarda bulunduğunun hiçbir şüpheye yer bırakmayacak şekilde kesin olarak anlaşıldığı durumlarda, ilgili yönetmelikler uyarınca disiplin yaptırımı uygulanacaktır. Bu belge, üniversitenin tüm bileşenlerini cinsel taciz iddiaları üzerinden duygusal ve diğer kişisel hesaplaşmaların görülmemesi konusunda uyarır.

E.Başvuran Haklarının Korunması: Komisyon, Başvuranın anlattığı, sunduğu tüm bilgi ve belgelerin gizliliğini korumakla yükümlüdür.

Komisyon mağduriyete uğrayan kişiye her türlü destek mekanizmasını (psikolojik, prosedürel, hukukî, tıbbî) sağlamakla, üniversite olanakları dahilinde değil ise uygun kaynaklara yönlendirmekle yükümlüdür.

Komisyon, başvuranın şikayeti sonrasında oluşabilecek her türlü misillemeye karşı gerekli önlemleri alır.

Komisyon, başvuranı haberdar etmeksizin ve onayını almaksızın hiçbir işlemi başlatmaz ve yürütmez.

EK.2 : Sıkça Sorulan Sorular

1.Cinsel Tacize/Saldırıya Maruz Kaldığını Düşünen Kişilerin Alabileceği Önlemler, Atabileceği Adımlar Nelerdir?

- Yalnız/çaresiz olmadığını ve İstanbul Okan Üniversitesi'nin bu konuda yanında olduğunu/olacağını bilmek.
- İstanbul Okan Üniversitesi Cinsel Tacize Karşı Önlem ve Destek İlkeleri Belgesini okumak.
- Cinsel tacize yatkın olabileceğini düşündüğü durum ve kişilerden uzak durmak.
- Davranışın rahatsızlık verdiği konusunda kişiyi açık şekilde uyarmak, istenmeyen cinsel yaklaşımlar konusunda açıkça "hayır" demek.
- Destek almak ve haklarını öğrenmek için Cinsel Tacize Karşı Önlem ve Destek Çalışmaları Komisyonu ile iletişime geçmek.
- Rahatsız edici davranış ve yaklaşımlarda bulunan kişiye hareketlerinden vazgeçmediği takdirde resmi girişimde bulunacağını bildirmek.
- İlk andan itibaren delil olarak kullanılabilecek her türlü materyali (e-posta, not, yazılı herhangi bir belge, telefon mesajı vb.) toplamak, saklamak.

2.Bir davranış ya da tavrımızın taciz olmaması için neler yapmalıyız?

- Hayır denmesinin "hayır" demek olduğunu bilmek.
- **İ**stanbul Okan Üniversitesi Cinsel Tacize Karşı Önlem ve Destek İlkeleri Belgesi'ni okumak.
- Davranışımızın uygun olmadığını fark eder etmez ya da bize belirtildiği anda özür dilemek, oluşan rahatsızlığı görmezden gelmemek, küçümsememek.
- Başkalarının istek, rıza, tutum ve sözlü ifadeleri konusunda duyarlı davranmak ve cinsel yaklaşımlarda karşı tarafın rızasının olup olmadığı konusunda emin olmadan ilerlememek.
- Bilgi almak için, Cinsel Tacize Karşı Önlem ve Destek Çalışmaları Komisyonu ile iletişime geçmek.
- Söz konusu ilişki hiyerarşik ilişki ise, rahatsız olan kişiyle ilgili tüm yetkilerini, sorumluluklarını başka birine devretmek, hocalık, idarecilik, danışmanlık ya da benzeri roller üstlenmemek.
- Aşağıdaki sorular üzerinde düşünmek bize bu konuda yol gösterebilir:
    - Diğer insanlar bu davranışı uygun bulur muydu?
    - Sağduyusuna güvendiğim bir kişi bu duruma nasıl tepki gösterirdi?
    - Bir yakınım böyle bir davranışa, tutuma maruz kalsa onun adına rahatsızlık duyar mıydım?
    - Dışarıdan bakanların yanlış yorumlayacakları bir durum var mı?
    - Bu davranış biçimi, tutum ya da ilişki tarzı üniversite ortamına uygun mudur?
    - Aynı şekilde bana davranılsa nasıl hissederim?
    - Bu durumu yakınlarıma rahatça anlatabiliyor muyum?

3."Güç eşitsizliği" nedir?

Bir kişi, diğer bir kişi üzerinde yetki sahibi olduğu bir mevkide bulunuyorsa ve bu yetki aracılığıyla o kişinin akademik veya iş ortamını önemli ölçüde etkileyecek durumda ise, bu bireyler arasında bir güç eşitsizliği/dengesizliği var demektir. Yönetici-çalışan arasında, öğretim üyesi-öğrenci arasında,

dekan-öğretim üyesi arasında, ders veren asistan-öğrenci arasında, danışmanlık yapan çalışan-öğrenci arasında böylesi bir güç dengesizliği mevcuttur.

4.Ne tür ilişkiler uygunsuzdur?

Çalışanların (öğretim üyeleri, asistanlar, idari personel), üzerlerinde akademik veya kariyer belirleyici otoriteye sahip oldukları öğrencilerle (akademik veya bireysel danışmanlık yaptıkları öğrenciler gibi) ve sınıflarındaki öğrencilerle romantik ve/veya cinsel ilişkiye girmesi, rızaya dayalı bile olsa, uygunsuzdur. Bu durum idari çalışanlar arası benzer ilişkilerde de geçerlidir. Burada şunu vurgulamak önemlidir, bu tür cinsel tavır ve yaklaşımların ortaya çıkmasında esas sorumluluk hiyerarşik sıralamada daha üst konumda olan kişinin üzerindedir. Bu kişi, böyle bir durumun meydana gelmesinde engelleyici rol üstlenmekle de yükümlüdür.

5.Asistanın/öğretim üyesinin/danışmanın bana cinsel tacizde bulunduğu konusunda şikâyette bulunursam, o dersteki notlarımın veya performans değerlendirmemin olumsuz etkilenebileceğinden kaygılanıyorum. Ters tepkiyle karşılaşmayacağıma dair ne tür bir güvencem var?

İstanbul Okan Üniversitesi, Cinsel Tacize Karşı Önlem ve Destek İlkeleri Belgesini oluşturmak suretiyle; cinsel tacizi ciddi bir suç olarak gördüğünü ve cinsel tacize hiçbir şart altında, hiçbir biçimde müsamaha göstermeyeceğini beyan etmiştir. Şikâyetçinin akademik ve diğer haklarını korumak için her tür önlem alınacaktır. Bu, Üniversitenin en üst yönetiminin yükümlülüğüdür.

6.Rızaya dayalı süregelen bir ilişkinin, yasaklı ilişki durumuna düşmesini engellemek için ne tür düzenlemelere gidilebilir?

Aralarında otorite ilişkisi kurulmadan önce, rızaya dayalı ilişkileri süregelen iki kişi arasında, sonradan otorite ilişkisi kurulursa, hiyerarşik sıralamada daha üst konumda bulunan kişinin otorite ilişkisini bitirmesi gerekir. Örneğin, öğretim üyesi veya öğrenci, başka bir öğretim üyesinin, öğrencinin tezine danışmanlık yapmasını veya tez jürisine katılmasını ayarlayabilirler. Eğer ilişki, bir öğretim üyesi ve belli bir sınıfına devam eden öğrencisi arasında ise, öğrencinin, o dersin başka bir sınıfına geçmesi veya mümkünse, başka bir ders alması sağlanmalıdır.

7.Etüt sınıflarımdan birindeki bir kadına/erkeğe aşık oldum. Onunla bir defa buluşmamdan bir zarar gelmeyecektir, değil mi?

Öğretim üyesi/idari çalışan/lisansüstü öğrenci/lisans öğrencilerine ders veren asistanlar ve öğrenciler arasında olduğu kadar, üst-ast konumundaki yöneticiler ve çalışanları arasında da romantik ve/veya cinsel ilişkiler uygunsuzdur. Öğretme, değerlendirme, yönlendirme, akademik veya bireysel danışmanlık ilişkisi içindeki bireyler arasında romantik ve/veya cinsel ilişkiler, daha yüksek yetkiye sahip olan kişinin objektif kararlar almasını engelleyebilir. Bu durum, "kişinin şahsi çıkarları ile kamusal veya profesyonel sorumlulukları arasında uyuşmazlık" olarak tanımlanabilir. Aynı zamanda, böyle bir yakınlaşmayı başlatmak için alınacak tüm eylemler, örneğin bu durumda buluşma teklifi, hiyerarşik yapıda daha alt konumda bulunan kişi açısından tam olarak doğru algılanamayabilir.

SENATO KARARI		ONAY
SAYI	206	
TARİH	04.09.2019	