

İZMİR YÜKSEK TEKNOLOJİ ENSTİTÜSÜ

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ İLKE VE STRATEJİLERİ

1. TANIM VE KAPSAM

Bu belge, İzmir Yüksek Teknoloji Enstitüsü (İYTE) akademik ve idari personeli, öğrencileri ve diğer tüm çalışanları arasında toplumsal cinsiyet eşitliğinin gözetilerek her düzeyde eşit fırsatların yaratılması, haklar ve özgürlüklerin güvence altına alınmasına yönelik uyulacak ilkeleri, stratejileri ve İYTE yönetiminin bunlara yönelik alacağı önlemleri içerir.

“Toplumsal cinsiyet”, cinsiyetlere toplum tarafından atfedilen roller, sorumluluklar, davranışlar, yargılar ve özellikler olarak tanımlanabilir. Bu belge, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin, diğer bir deyişle cinsiyetlerine göre bireyler arasında kamusal alanlarda ve özel yaşam alanlarında kaynaklara erişimde farklılıkların, çoğunlukla da kadınları dezavantajlı konuma sokan bir problem olarak varlığını kabul eder. Bu farkındalıkla toplumsal cinsiyet eşitliğini öne çıkaran bu belge, bireyler arasında cinsiyet ayrımı gözetmeksizin kamusal ve özel alanlarda eşit görünürlüğü, kadınların güçlenmesi ve katılımlarının artırılmasını, toplumsal kaynaklar ve fırsatların eşit bir şekilde dağıtımını ile bu kaynak ve fırsatlara kadınların erişimini desteklemek üzere düzenlenmiştir.

Bu belge, toplumsal cinsiyet eşitliğine dair İYTE ilke ve stratejilerini tanımlarken, en başta Türkiye'nin 1985 yılında taraf olduğu “Kadına Karşı Her Türü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (CEDAW)” ve Anayasanın kadın-erkek eşitliğini devletin sorumluluğu olarak tanımlayıp güvence altına aldığı 10'uncu maddesi ve ilgili mevzuatın yanı sıra Yükseköğretim Kurulu Genel Kurulunun 28.05.2015 tarihli kararına dayanır.

2. TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ İLKELERİ

İYTE, tüm personeli ve öğrencileriyle birlikte kurumsal düzeyde temel değerler olarak kabul ettiği özgürlük, eşitlik, kapsayıcılık, insan onuruna saygı, toplumsal sorumluluk ve adalet gibi evrensel değerler temelinde, toplumsal farklılıklara saygı göstererek dil, din ırk, kültür, cinsiyet ve tür ayrımcılığına karşı çıkar. İYTE, bu çerçevede ele aldığı “toplumsal cinsiyet eşitliği”ni, bütün kurumsal bileşenlerinde, akademik yetkinlik ve liyakate dair süreçlerde ve bilimsel araştırma alanlarının yanı sıra tüm kamusal ve özel alanlarda ayrımcılığı reddeden, eşitliği sağlayacak etkin bir politika geliştirmek ve uygulamak üzere çalışmalar yürütür.

3. KURUMSAL HEDEFLER

Bu belgede yer alan kurumsal hedefler ve alınacak önlemler üç başlıkta toplanmaktadır. Bu hedef ve önlemler, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'nun 9'uncu maddesi gereğince hazırlanan ve Enstitümüz Senatosunun 25.12.2018 tarihli ve 24/5 sayılı kararı ile kabul edilen İYTE 2019-2023 Stratejik Planı'nda belirlenen İYTE'nin misyon ve vizyonuyla uyumlu olup İYTE adını kullanan her düzeydeki birim için geçerlidir:

- Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalığın ve bilinçlenmenin artırılması,
- Toplumsal cinsiyet açısından katılımda, temsilde, atama ve yükseltmelerde liyakate dayalı eşitlikçi yaklaşımın benimsenmesi ve sürdürülmesi,
- Cinsel taciz ve/veya saldırının önlenmesi.

3.1. Farkındalığın Artırılması

İYTE, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda öncelikle kurum içinde bilgi ve veri ağları kurar. Akademik ve idari personel ile öğrenciler arasında toplumsal cinsiyet eşitliğine dair farkındalık ve kavrayış geliştirmek ve yerleştirmek için öncü bir rol üstlenir. Bütün bileşenlerine, toplumsal cinsiyet eşitliği doğrultusundaki bireysel ve kurumsal hak ve sorumlulukları konusunda farkındalık kazandırmak üzere etkinlikler düzenler ve bu tür etkinlikleri destekler.

3.2. Temsil ve Katılımda Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Gözetilmesi

İYTE akademik ve idari birimlerinin yönetiminde ve düzenlenen etkinliklerde, görevlendirmelerin liyakate dayalı olması, temsil ve katılımı toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması esastır.

Bu doğrultuda öncelikle,

- a) Toplumsal cinsiyet açısından eşitsizlik yaratan uygulamaların düzeltilmesi için düzenli aralıklarla durum saptaması yapılması, bu çalışmaların altı ayda bir raporlanması ve Rektörlüğe sunulması,
- b) Toplum ve bilim ilişkisinin kurulmasında ve yenilik süreçlerinin yönetiminde toplumsal cinsiyet eşitliğinin gözetilmesi, kurumsal ve toplumsal ölçekte bu eşitliğin görünür kılınması,
- c) Tüm akademik ve idari personele yönelik kurumsal kaynaklar ve desteklerin liyakat ve toplumsal cinsiyet eşitliğini gözeterek güçlendirilmesi,
- ç) Cinsiyete dayalı toplumsal iş bölümü ile ilgili kalıp yargıların da etkisi ile toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin belirgin olduğu bilim alanları ve pozisyonlarda, bu eşitsizliği giderecek önlemler alınması,
- d) Kadın ve erkek akademik ve idari personelin ebeveynlik ve aile bireylerine destek süreçlerinde, resmî izin haklarının yanında, ihtiyaç duyabilecekleri kurumsal anlayış ve duyarlılığın kendilerine gösterilmesi ve kadın-erkek ayrımı yapmadan sorumlulukların eşitlikçi bir anlayışla paylaşılması yönünde desteklenmesi amaçlanır.

3.3. Cinsel Taciz ve/veya Saldırının Önlenmesi

İYTE’de her türden (sözlü veya fiziksel) cinsel taciz ve/veya saldırının önlenmesi ve ortadan kaldırılması esastır. Bu konuda, bireysel veya kurumsal hoşgörü gösterilmez. Bu alanda yapılacak kurumsal düzenlemeler, cinsel taciz ve/veya saldırının önlenmesini, konu hakkında farkındalığın artırılmasını, fiziksel düzenlemelerle güvenli çalışma ve yaşam ortamının sağlanmasını, konuya ilişkin şikâyetlerin alınmasını, gerekli soruşturmanın ivedilikle ve özenle yürütülmesini, destek birimleri ve mekanizmalarının devreye sokulmasını içerir.

4. KURUMSAL STRATEJİLER VE ÖNLEMLER

4.1. Farkındalık ve Bilinçlenmenin Artırılması

- a) Bireysel ve kurumsal olarak üst ve alt düzeydeki kişiler arasındaki iletişimde toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesinin gözetilmesi,
- b) Ders malzemesi, görsel-işitsel malzeme, e-posta, ödev-makale-rapor, broşür, afiş, duyuru, sosyal medya gibi Enstitü içine ve dışına yönelik olarak kullanılan tüm iletişim ortam ve kanallarında insan onuruna saygılı, ayrımcılık konusunda hassas ve cinsiyet kimliğine dayalı ayrımcılığa yer vermeyen dil ve ifade kullanılmasının temel ilke olarak benimsenmesi,
- c) Cinsiyet kimliğine dayalı her türlü ayrımcılığa karşı çıkmanın gereği olarak iletişimde kalıp yargılardan kaçınılması ve toplumsal cinsiyete ilişkin kavramların ön yargısız olarak kullanılması,
- ç) Toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin Enstitü genelinde seçmeli derslerin açılması ve bütün bölümlerde içeriğine uygun olan (insan ve toplum bilimleri ile ilişkili) derslere toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili konuların eklenmesi, oryantasyon haftasında öğrencilere yönelik olarak toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda bilgilendirme amaçlı etkinlikler düzenlenmesi,
- d) Akademik ve idari personele toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin hizmet içi eğitim olanaklarının sunulması,
- e) Akademik ve idari birimlerin yöneticilerine yönelik konuyla ilgili bilgilendirme toplantıları ve çalıştayların yapılması,
- f) Konuya ilişkin bilimsel faaliyetlerin (seminer, çalıştay, konferans veya kongre gibi) gerçekleşmesine destek verilmesi,
- g) Konuyla ilgili araştırmalar, yayınlar yapılması ve projeler hazırlanmasına destek olunması,
- ğ) Bilimsel araştırma projelerinin “toplumsal fayda ve çıktıları” ile ilgili bölümlerinde, bilim, teknoloji ve toplum ilişkisinde, bilimsel ve teknolojik çıktılara erişimde, eşitlik ve kapsayıcılık ilkelerinin dâhil edilmesi,
- h) Toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki ilkeleri ve bu konudaki uygulamalarına yönelik başarısı ile İYTE’nin öncü bir model olarak toplumda görünürlüğünü artıracak ve topluma katkı sunacak duyuruların poster, broşür ve benzeri araçlarla hazırlanması, her türlü iletişim kanalıyla duyurulması,

1) Enstitünün web sitesi ve sosyal medya sayfalarında toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin duyurulara yer verilmesi sağlanır.

4.2. Toplumsal Cinsiyet Açısından Görevlendirme, Atama ve Yükseltmelerde Eşitliğin Sağlanması

Görevde yükseltmelerde, karar organları ve önemli pozisyonlara yapılacak atamalarda kadın-erkek oranlarındaki eşitsizliğin varlığından yola çıkarak, bu konuda eşitlikçi bir yaklaşımı geliştirmek için;

- a) Kadın-erkek oranları dikkate alınarak durum saptaması yapılır ve ‘Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Veri Tabanı’ oluşturulur.
- b) Enstitüdeki atama ve yükseltmelere ilişkin kararlar konusunda düzenli aralıklarla toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden analizlere dayanan raporlar hazırlanır.
- c) Konuyla ilgili olarak toplanan tüm veriler ve yapılan analizler, ilgili birimlerle paylaşılarak toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda hedefler belirlenir ve belirlenen hedeflere yönelik olarak düzenli aralıklarla durum tespiti yapılır.
- ç) Akademik kadroların görev süresi uzatma değerlendirmelerinde eşitlikçi ve liyakate dayanan ve her iki cinsin doğum ve ebeveynlik deneyimlerini ve aile bireylerini desteklemelerini gerektiren durumları göz önüne alan duyarlı bir yaklaşım gözetilir.
- d) Karar mekanizmaları başta olmak üzere önemli kurumsal görevlere yapılacak atamalarda toplumsal cinsiyet eşitliğinin gözetilmesine yönelik bir yaklaşım geliştirilir.

4.3. Cinsel Taciz ve/veya Saldırının Önlenmesi

Cinsel taciz ve/veya cinsel saldırının önlenmesine yönelik çalışmalar yapmak, Türkiye’nin imzaladığı uluslararası sözleşmeler, ilgili mevzuat hükümleri ve Yükseköğretim Kurulu Genel Kurulunun 28.05.2015 tarihli kararı gereğince zorunludur. Bu önlemler, enstitü birimlerini, çalışanlarını, öğrencilerini ve yerleşkede diğer tüm paydaşların katılımını gerektirir.

İYTE, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanan bir ayrımcılık ve şiddet biçimi olarak cinsel taciz ve/veya cinsel saldırıyla mücadele edilmesi ve bu tür olaylara hiçbir şekilde müsamaha gösterilmemesi için etkin çalışmalarda bulunmak ve cinsel taciz ve/veya cinsel saldırıdan arınmış bir yerleşke ortamı yaratmak üzere;

- a) Yerleşkenin fiziksel koşullarının cinsel taciz ve/veya saldırının önlenmesine yönelik olarak düzenlenmesi yönünde çalışmalar yürüterek ve kampüs içi açık-kapalı tüm mekânlarda tüm bireylerin güvenliğine yönelik olarak yeterli sayıda aydınlatma birimi ve güvenlik görevlilerini 24 saat boyunca sağlayarak güvenlik önlemi alır,
- b) Cinsel taciz ve/veya saldırı olayında, ilgili disiplin mevzuatı (2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun ilgili hükümleri) çerçevesinde geliştirilen etkin ve hızlı bir soruşturma ve uygulama yürütür.

5. YÜRÜTME

Toplumsal cinsiyet eşitliği ilke ve stratejilerine ilişkin olarak ilgili kurumsal verilerin toplanması, işlenmesi ve her yıl Ocak ayı sonuna kadar Rektörlük ve Dekanlık makamları ile paylaşılmasına yönelik iş ve işlemler Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı tarafından yerine getirilir.

Bu belge hükümleri İzmir Yüksek Teknoloji Enstitüsü Rektörlüğü tarafından yürütülür.

Bu belge İYTE Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İlke ve Stratejileri Belirleme Komisyonu tarafından düzenlenmiş olup, İYTE Senatosu’nun 19.10.2021 tarih ve 34 sayılı toplantısının 02 sayılı kararıyla kabul edilerek yürürlüğe girmiştir.

Komisyon Üyeleri:

Prof. Dr. İpek Akpınar

Prof. Dr. Bünyamin Akgül

Prof. Dr. Canan Varlıklı

Prof. Dr. Engin Özçivici
Prof. Dr. Hülya Yüceer
Doç. Dr. Adile Arslan Avar
Doç. Dr. Fatma Şenol
Dr. Öğr. Üyesi Benay Yılmaz
Dr. Öğr. Üyesi Hasan Burak Çavka
Öğr. Görevlisi Dr. Yasemin Özcan Gönülal
Araş. Gör. Ece Güleç

*Ek: Cinsel Taciz ve Saldırıya İlişkin Tanım ve İlkeler

CİNSEL TACİZ VE SALDIRIYA İLİŞKİN TANIM VE İLKELER

Tanımlar

Cinsel taciz, 'kişiyle vücut teması bulunmadan yapılan ve rızaya dayalı olmayan, cinsel içerikli söz, tavır ve diğer davranış biçimleri' olarak tanımlanmaktadır. Olayın gerçekleştiği ortama ve bağlama göre ısrarla tekrarlanan eylemler ya da bir tek eylem cinsel taciz olarak değerlendirilebilir. Süreklilik ön koşul değildir. Her cinsel yönelim ve yaştaki insan cinsel tacize uğrayabilir. Cinsel taciz farklı biçimlerde gerçekleşebilir. Tamamen kapsayıcı olmamakla birlikte, bazı cinsel taciz biçimleri, cinsel içerikli tehditler, kişilerin cinsiyetine yönelik taciz, düşmanca ortam tacizi ve istenmeyen cinsel ilgi ve yakınlık şeklinde görülebilir. Yerleşkelerde sık rastlanan üç cinsel taciz biçimi misilleme, takip etme ve ödüllendirme vaadidir.

a) Misilleme, kişinin cinsel veya duygusal amaçlı girişim ve teklifleri reddetmesi ya da tacize uğradığını düşünerek şikâyet etme yoluna gitmek istemesi/gitmesi nedeniyle, açıkça veya örtülü olarak iş veya eğitim yaşamının intikam amacıyla zorlaştırılmasıdır.

b) Israrlı takip, bir kişinin rızası dışında peşine takılma, evinin, okulunun, işyerinin önünde bekleme, yolda uzaktan ya da yakından izleme, kişisel bilgilerini, gündelik hayatını öğrenmek üzerine soruşturma yapma ve bu bilgileri taciz etme amaçlı kullanma eylemidir.

c) Ödüllendirme vaadi, kişinin hak etmeksizin, cinsel veya duygusal amaçlı bir davranış veya teklifi kabul sonucu ödül, terfi, not veya benzeri kazançlarla ödüllendirilmesi vaadidir.

Cinsel saldırı, 'rızaya dayalı olmayan cinsel davranışlarla bir kimsenin vücut dokunulmazlığının ihlal edilmesi' şeklinde tanımlanmaktadır. Cinsel saldırı, kişinin fiziksel ve/veya psikolojik güç kullanımı, tehdit, korku, baskı altına alma, gözdağı verme, hile ve kandırma gibi zorlamalarla cinsel içerik taşıyan fiziksel bir davranışa maruz kalması yoluyla vücut dokunulmazlığının ihlal edilmesi olarak kabul edilmektedir.

Çocuğa yönelik cinsel istismar, 18 yaşından küçüklere karşı gerçekleştirilen cinsel saldırı ve cinsel taciz eylemleri olarak değerlendirilmektedir. Suçun, kamu görevinin veya hizmet ilişkisinin sağladığı nüfuzun kötüye kullanılması suretiyle işlenmesi hâlinde, ceza ağırlaştırılmaktadır. Fiilin cebir ya da tehditle işlenmesi de cezayı ağırlaştırmaktadır.

Rıza kavramı, hak ihlalleri, psikolojik taciz, cinsel taciz ve cinsel saldırı tanımlamasında önemlidir. Unvan ve/veya mevki kullanılarak fiziksel ve/veya psikolojik güç kullanımı, tehdit, korku, baskı altına

alma, gözdağı verme, hile ve kandırma ile alınan sesli ya da sessiz onay rıza olarak kabul edilemez. Sessiz kalmak rıza göstermek değildir. Rızanın sürekliliği esastır, rıza her zaman geri alınabilir.

Acil durum, ivedilikle işlem yapılmadığı ve önlem alınmadığı takdirde başvuranın can güvenliğinin veya hak ve özgürlüklerinin tehdit altında olduğu; cinsel taciz ve saldırıya ilişkin delillerin kaybolması ihtimallerinin ortaya çıktığı durum şeklinde tanımlanmaktadır.

Ayrımcılık, bir kişiye toplumsal cinsiyet temelli keyfi ya da haksız bir davranışta bulunulması ve bu suretle bu kişinin mağdur edilmesi olarak ifade edilmektedir. Daha özel olarak, toplumsal cinsiyet kimliği ya da cinsel yönelimi nedeniyle bir kişi ya da gruba, aynı ya da benzer konumda olduğu diğer kişilere göre keyfi olarak eşit davranmamak ya da onları mağdur etmek anlamına gelmektedir.

Başvuran, cinsel tacize veya saldırıya maruz kaldığı iddiası ile ilgili birime başvuran kişi olarak tanımlanmaktadır.

Tanık, cinsel taciz ve/veya saldırı teşkil edebilecek olayın taraflarından biri olmayıp, söz konusu olay hakkında herhangi bir yolla doğrudan bilgi sahibi olan kişi olarak tanımlanmaktadır.

İlkeler

Özen Gösterme İlkesi: Enstitü, cinsel taciz ve/veya cinsel saldırı iddiaları karşısında, bu iddiaları etkin bir şekilde araştırma, bu iddialar karşısında harekete geçmeyen ve/veya üstünü kapatmaya çalışanlar hakkında gerekli işlemleri yapma, taciz ve/veya şiddete uğrayanların ikinci kez mağduriyete uğramasını önleme ve onların içinde buldukları durumu anlama hususlarında gerekli dikkat ve özeni gösterir. Özellikle cinsel taciz ve/veya saldırı iddialarıyla ilgili başvuru sürecinde bu ilke, şiddete uğrayanın tekrar mağdur edilmemesini sağlamaya yönelik olup, değerlendirmenin başlatılmasında ‘başvuru sahibinin beyanı esastır’ ilkesinden hareket etmeyi gerektirir.

Gizlilik İlkesi: Enstitü, cinsel taciz ve/veya saldırı iddialarının ele alındığı tüm aşamalarda, başvuru sahibi kişi ve şikâyet edilen kişinin özel hayatlarının gizliliği ilkesine uygun davranır.

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

İvedilik İlkesi: Enstitü, cinsel taciz ve/veya cinsel saldırı iddiaları karşısında vakit geçirmeden harekete geçilmesini sağlar. Enstitü özellikle,

- a) Söz konusu istenmeyen cinsel tavır ve yaklaşımlar, aralarında bir kurumsal hiyerarşi olan ve güç asimetrisi bulunan kişiler arasında meydana geldiğinde;
- b) Bu durumun tacize uğrayan kişinin öğrenimini akademik veya idari kariyerini, istihdam durumunu olumsuz şekilde etkilediğinde;
- c) İstenmeyen cinsel yaklaşımlar bir ödüllendirme veya misilleme, intikam alma aracı olarak kullanıldığında;
- ç) Bazı cinsel içerikli yaklaşımlar sıklık veya yoğunlukları nedeniyle kişinin öğrenim ya da çalışma ortamını ciddi şekilde bozduğunda, düşmanca, aşağılayıcı ve saldırgan bir ortam yarattığında ivedi ve aktif olarak hareket eder.

Başvuranın Beyanı Esastır: Cinsel taciz ve/veya cinsel saldırı fiillerinin işlenme şekli, çoğu zaman iki kişi arasında geçip kanıtlanması zor bir durum yaratmaktadır. Bu nedenle cinsel taciz ve/veya cinsel saldırıyla ilgili değerlendirme sürecine başlarken “başvuranın beyanı esastır” ilkesinden hareket edilir. Bu ilke şiddete uğrayanın toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve diğer nedenler dolayısıyla şikâyet edememe gibi durumlar gözetilerek getirilmiş olup, sadece değerlendirme sürecinin başlatılmasıyla ilgilidir. Bu ilke, çok defa açık kanıtların olmadığı durumlarda da tacizin doğasına, olayın bağlamına ve kişilere dair daha bütünsel bir akıl yürütmeye olayın niteliğini anlama ilkesiyle birlikte söz konusu olup tek başına inceleme sonucunu belirlemez.

Yargılamaksızın Destek İlkesi: Yetkililer tarafından şikâyet sahibine, sürecin her aşamasında ve talebi doğrultusunda psikolojik, tıbbi ve hukuki destek sağlanması esastır. Cinsel taciz, cinsel saldırı ya da cinsel istismar içerikli davranışlara maruz kaldığını belirten kişilere Enstitünün tüm bileşenleri yargılamaksızın destek verir.

Risk ve Önlemleri Bildirme İlkesi: Yetkililer, destek sürecinde şikâyette veya başvuruda bulunan kişiye seçebileceği hukuki ve diğer çözüm yollarını, bu yollarda izlenen süreçleri, bu yolların her birinin yaratabileceği riskleri ve alınması gereken önlemleri anlatmakla sorumludur.

Kasıtlı Yanlış Beyanlara Karşı Farkındalık ve Önlemler: Cinsel taciz ve/veya cinsel saldırı iddiaları kişisel hesaplaşmalara alet edilmemelidir. Şikâyeti yapanın kasıtlı olarak yalan söylediğinin ve yanlış beyanlarda bulunduğu şüpheye yer bırakmayacak şekilde anlaşıldığı durumlarda disiplin yaptırımı söz konusudur.

**Kaynakça: Orta Doğu Teknik Üniversitesi*