

İŞ ÖRGÜT ENDÜSTRİ VE ÇALIŞMA PSİKOLOGLARI DERNEĞİ

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Cinsel Taciz Karşıtı Politikası

1. Amaç

Bu politikanın amacı, İş Örgüt Endüstri ve Çalışma Psikologları (IOCP) Derneği'nin tüm faaliyet ve ortamlarında toplumsal cinsiyet eşitliğini korumak ve geliştirmek; ayrımcılığı, her türlü cinsel tacizi ve işyeri psikolojik tacizini (mobbing) önlemek; bunlarla karşılaşan kişiler için güvenli, erişilebilir ve travma-bilgili bir bildirim yolu sağlamak; ve ihlalleri adil, tarafsız ve tutarlı bir süreçle ele almaktır.

IOCP, üyelerinin mesleki uzmanlık alanının (iş, örgüt ve çalışma psikolojisi) doğrudan bir gereği olarak, kendi iç yaşamında da eşitlik, kapsayıcılık ve saygı ilkelerine örnek teşkil etmeyi taahhüt eder. Bu politika yalnızca bir uyum belgesi değil; derneğin değerlerinin somut ifadesidir.

2. Kapsam

Bu politika, sıfatı ne olursa olsun, aşağıda tanımlanan kişileri, aşağıda tanımlanan tüm dernek ortamlarında bağlar.

2.1. Kapsanan kişiler

- IOCP'nin tüm üyeleri (asıl, aday/öğrenci ve onursal üyeler dâhil);
- Yönetim Kurulu, denetim kurulu, komisyon ve çalışma grubu üyeleri;
- Derneğin ücretli çalışanları;
- Düzenli ve geçici gönüllüler ile stajyerler;
- Etkinlik katılımcıları, konuşmacılar, eğitmenler, oturum başkanları, sergi/stant görevlileri;
- Dernek adına hareket eden veya derneğe hizmet sunan üçüncü taraflar (yükleniciler, danışmanlar, tedarikçiler).

2.2. Kapsanan ortamlar

Bu politika yalnızca fiziksel mekânlarla sınırlı değildir. Aşağıdaki tüm ortamlarda geçerlidir: derneğin düzenlediği veya ev sahipliği yaptığı her türlü etkinlik (kongre, konferans, eğitim, atölye, toplantı ve resmî sosyal etkinlikler; ayrıca konferans otellerinin koridor, asansör, lobi gibi gayriresmî alanları dâhil); derneğin çevrimiçi ortamları (web sitesi, e-posta grupları, mesajlaşma kanalları, sosyal medya hesapları, çevrimiçi toplantı platformları); derneğin resmî iletişim ağları ve yazışmaları; ve üyelerin ya da temsilcilerin IOCP'yi temsilen katıldıkları dış etkinlikler. İhlal; yüz yüze, yazılı, telefon, mesaj, sosyal medya veya başka herhangi bir yolla gerçekleştirilmiş olabilir.

2.3. Mesleki icra ve güç asimetrisi

Üyeler, mesleklerini icra ederken (danışan, araştırma katılımcısı, öğrenci, süpervizyon veya mentorluk ilişkisi vb.) bu politikanın ilkeleriyle bağdaşmayan ayrımcılık, taciz veya istismardan sorumludur. Akademik ve mesleki ilişkiler çoğu zaman yetki asimetrisi içerir: bir kişi (ör. tez danışmanı, süpervizör,

işveren) bir başkasının (ör. öğrenci, süpervize, çalışan) kariyer sonuçları üzerinde belirgin bir etkiye sahiptir. Bu güç farkı, ek özen ve sorumluluk gerektirir; rızanın gerçekliğini de doğrudan etkiler.

3. Tanımlar

Toplumsal cinsiyet eşitliği: Tüm bireylerin; cinsiyet, cinsiyet kimliği, cinsiyet ifadesi ve cinsel yöneliminden bağımsız olarak eşit haklara, fırsatlara, kaynaklara, temsile ve saygıya sahip olması.

Çeşitlilik, kapsayıcılık ve aidiyet: Çeşitlilik, farklı kimlik ve deneyimlerin bir arada bulunmasıdır. Kapsayıcılık, bu farklılıkların etkin biçimde dâhil edilmesi ve söz hakkı bulmasıdır. Aidiyet ise her bireyin kendisini güvende, değerli ve gerçek anlamda dernekten sayılmış hissetmesidir. Politika bu üç boyutu birlikte gözetir.

Korunan özellikler: Bu politika kapsamında ayrımcılığa karşı korunan özellikler; cinsiyet, cinsiyet kimliği, cinsiyet ifadesi, cinsel yönelim, yaş, engellilik, sağlık durumu, etnik köken, ırk, dil, din veya inanç, medeni ve ebeveynlik durumu, gebelik, sosyoekonomik durum ve benzeri toplumsal kimlik boyutlarını kapsar (sınırlayıcı olmayan liste).

Ayrımcılık: Bir kişiye, korunan bir özelliği nedeniyle; dernek olanaklarına erişim, görevlendirme, seçilme, temsil veya muamele bakımından olumsuz, dışlayıcı ya da dezavantajlı davranılması. Doğrudan veya dolaylı biçimde ortaya çıkabilir.

Cinsel taciz: Rızaya dayanmayan; cinsel nitelikli söz, ima, teklif, mesaj, görüntü, temas veya davranış. Kişinin onurunu zedeleyen ya da yıldırıcı, aşağılayıcı, düşmanca bir ortam yaratan cinsel içerikli her tür tutumu kapsar. Fiziksel temas gerektirmez.

Cinsel saldırı: Rıza dışı fiziksel/cinsel temas içeren ve ceza hukuku kapsamına girebilecek fiiller.

İşyeri psikolojik tacizi (mobbing): Bir kişiye yönelik; sistematik olarak tekrarlanan, yıldırma, dışlama, itibarsızlaştırma, aşağılama veya işlevsizleştirme amacı taşıyan ya da bu etkiyi doğuran davranışlar. Bu tacizin belirli bir kimliğe dayalı olması şart değildir; kimliğe bağlı olmayan genel zorbalık da kapsam içindedir.

Mikro-saldırı (mikro-agresyon): Çoğu zaman kasıtsız da olsa, bir kişiyi kimliği nedeniyle küçümseyen, dışlayan veya olumsuz varsayımlara dayanan gündelik söz ve davranışlar. Tek başına küçük görünse de tekrarlandığında dışlayıcı bir ortam yaratabilir.

Örtük (bilinçdışı) önyargı: Kişinin farkında olmadan taşıdığı, karar ve davranışlarını etkileyebilen kalıp yargılar. Politika, önyargının çoğu zaman kasıtsız olabileceğini kabul eder; bu, sorumluluğu ortadan kaldırmaz ancak önleme ve eğitim yaklaşımını şekillendirir.

Misilleme: Bildirimde bulunan, şikâyet eden, tanıklık eden veya sürece herhangi bir biçimde katkı veren kişiye yönelik olumsuz, cezalandırıcı ya da dışlayıcı eylem veya tehdit.

Rıza: Özgür iradeyle, açıkça verilen ve her an geri alınabilen onay. Sessizlik, tepkisizlik ya da hiyerarşik/bağımlılık ilişkisi içindeki uyum rıza sayılmaz.

Kesişimsellik: Bir kişinin birden çok kimlik boyutunun (ör. cinsiyet ile engellilik, etnik köken veya sosyoekonomik durum) kesişiminde, kendine özgü ve katmanlı dezavantaj biçimlerinin ortaya çıkabileceği olgusu. Değerlendirmelerde bu katmanlılık gözetilir.

Makul uyumlaştırma: Engelli veya özel gereksinimi olan kişilerin dernek faaliyetlerine eşit biçimde katılabilmesi için, orantısız yük oluşturmayan makul düzenleme ve önlemler.

Travma-bilgili yaklaşım: Bildirim ve süreç boyunca, olaydan etkilenen kişinin yeniden örselenmesini önlemeyi gözeten, güvenlik, seçim hakkı ve saygıyı önceleyen yaklaşım.

4. Temel İlkeler

IOCP; ayrımcılığa, her türlü cinsel tacize ve mobbinge karşı sıfır tolerans ilkesini benimser. Dernek, kararlarında ve olanaklarının dağıtımında toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetir; bildirimde bulunanlara destekleyici, gizliliğe saygılı, travma-bilgili ve misillemeden koruyucu biçimde yaklaşır.

Değerlendirmelerde masumiyet karinesi ile mağdur odaklı yaklaşım birlikte, dengeli biçimde gözetilir: hiçbir taraf peşinen suçlu ya da haksız sayılmaz; aynı anda, bildirimde bulunan kişinin güvenliği ve onuru korunur.

Bu politika herkese eşit uygulanır ve hiç kimse muaf değildir. Yönetim Kurulu üyeleri, komisyon başkanları ve derneğin en kıdemli figürleri de dâhil olmak üzere, kim olursa olsun bu ilkelere tabidir. Bir ihlal iddiası karar organının bir üyesiyle ilgiliyse, o kişi ilgili tüm süreçlerden çekilir.

5. Yasaklanan Davranışlar

Aşağıdakiler örnek niteliğinde olup sınırlayıcı değildir:

- İstenmeyen cinsel yaklaşımlar; cinsel içerikli ısrarlı teklif, mesaj, görüntü veya materyal paylaşımı;
- Rıza dışı fiziksel temas ve her türlü cinsel saldırı;
- Cinsiyet, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği veya başka bir korunan özellik temelli aşağılayıcı söz, şaka, lakap, dedikodu veya kalıp yargı;
- Mikro-saldırı ve dışlayıcı, ötekileştirici dil;
- Ayrımcı görevlendirme, dışlama, temsilden mahrum bırakma veya fırsat esirgeme;
- Kişiyi sistematik biçimde yıldırma, itibarsızlaştırma, susturma veya izole etme;
- İsrarlı ve rahatsız edici iletişim, takip;
- Bir kişinin bu politika kapsamındaki haklarını kullanmasını engelleme veya buna misilleme.

6. Görev ve Roller

Dernek, bu politikayı ölçeğine uygun, sade bir yapıyla yürütür:

a) Eşitlik ve Etik Temsilcisi (1–2 kişi). Cinsiyet dengesi gözetilerek belirlenir. İlk başvuru noktasıdır. Görevi: gizli dinleme ve yönlendirme, istenirse gayriresmî çözüme yardım, ve resmî bildirimlerin alınıp koordine edilmesidir. Temsilci karar vermez ve yaptırım uygulamaz; tarafsız, bağımsız ve gizli bir danışma-koordinasyon rolüdür. Bir kişi henüz resmî şikâyet vermeye hazır değilken de Temsilci ile gizlice konuşabilir.

b) Değerlendirme Kurulu (vakaya özel, 3 kişi). Resmî şikâyetlerde bulguları değerlendirir ve Yönetim Kurulu'na gerekçeli bir öneri sunar. Nihai kararı Yönetim Kurulu verir. Kurul, şikâyetle ilgisi

olmayan ve tarafsız kalabilecek yönetim/komisyon üyelerinden ya da önceden belirlenmiş küçük bir güvenilir üye havuzundan oluşturulur.

Çıkar çatışması ve çekilme. Temsilci veya Kurul üyesi; taraflardan biriyle aile bağı, yakın kişisel ilişki, işveren-çalışan ilişkisi, son beş yıl içinde mentorluk ilişkisi ya da yoğun ortak çalışma (proje/yayın/danışmanlık) ilişkisi veya finansal çıkarı bulunuyorsa, ilgili tüm görüşme ve kararlardan çekilir. Küçük bir meslek çevresinde bu kural özellikle kritiktir.

Dış merci (opsiyonel ve bazı hâllerde zorunlu). Ağır veya karmaşık vakalarda (ör. cinsel saldırı iddiası, çok sayıda taraf) ya da içeride tarafsız bir kurul kurulamadığı hâllerde, Yönetim Kurulu dışarıdan tarafsız bir uzmana, hukukçuya veya önceden anlaşılmış bir dış merciye başvurur. Küçük ölçekli bir dernekte bu, çoğu zaman bir seçenek değil, sürecin tıkanmaması için bir gerekliliktir.

7. Bildirim ve İki Kademeli Süreç

Bir olayı yaşayan veya tanık olan herkes bildirimde bulunabilir. Başvuru [belirlenecek: ör. esitlik@iocp.org.tr] adresine veya doğrudan Eşitlik ve Etik Temsilcisi'ne yapılır. Bildirimde; olayın ne olduğu, ne zaman ve nerede geçtiği, ilgili kişiler ve varsa kanıtlar (mesaj, e-posta, görüntü, tanık) yer alması yararlıdır. Bilgilerin eksik olması bildirimin değerlendirilmesine engel değildir. Bildirim gizli tutulur; kişinin kimliği yalnızca sürecin yürütülmesi için gerekli olan kişilerle paylaşılır.

Bildirimde bulunan kişi, gayriresmî çözüm (ör. Temsilci'nin aracılığıyla karşı tarafla konuşma) ile doğrudan resmî sürece geçme arasında seçim yapabilir; gayriresmî yol, resmî şikâyet için ön koşul değildir. Kişi her zaman kolluk veya adli mercilere de başvurabilir.

Kademe 1 — Kayıt. Olay gizli ve güvenli biçimde kayda geçirilir, ancak soruşturma başlatılmaz. Amaç, kişi henüz resmî süreç istemiyorsa bile kaydın tutulmasıdır. Aynı kişi hakkında sonradan başka bir bildirim gelirse, Kademe 1'de kayıt bırakan kişiye haber verilir ve şikâyetini Kademe 2'ye yükseltmek isteyip istemediği sorulur. Kişi dilediği an yükseltebilir. Bu mekanizma, tek başına adım atmaya çekinen kişilerin, bir örüntü ortaya çıktığında birlikte harekete geçebilmesini sağlar.

Kademe 2 — Soruşturma. Değerlendirme Kurulu devreye girer ve resmî inceleme başlar.

8. İnceleme ve Karar

Temsilci, bildirim aldıkdan sonra [ör. 5 iş günü] içinde bildirim sahibine döner. Soruşturma başladığında, Değerlendirme Kurulu her iki tarafa da görüşlerini ve delillerini sunma imkânı verir; süreç travma-bilgili biçimde, tarafların onurunu koruyarak yürütülür. İnceleme makul sürede (hedef: [ör. 30–45 gün]) tamamlanmaya çalışılır; gerekçesi yazılı olmak kaydıyla uzatılabilir. Karşı taraf [ör. 15 gün] içinde yanıt vermezse süreç onsuz sürdürülebilir.

Kurul, yazılı bulgu ve öneri raporunu Yönetim Kurulu'na sunar; nihai kararı Yönetim Kurulu verir. Sonuç, her iki tarafa da özet biçiminde bildirilir. Yaptırımlar orantılı, tutarlı ve gecikmeksizin uygulanır.

Acil koruyucu önlem. Ciddi risk hâllerinde (ör. bir kişinin etkinlik güvenliğini tehdit etmesi), süreç sonuçlanana kadar geçici tedbir (etkinlikten veya iletişim kanalından geçici uzaklaştırma) alınabilir. Alınan önlem, gerekçesiyle birlikte yazılı kayda geçirilir ve Yönetim Kurulu'na sunulur.

9. İtiraz

Taraflar, sonucun kendilerine bildirilmesinden itibaren [ör. 15 gün] içinde, yeni delil veya mevcut delilin yeniden değerlendirilmesi gerekçesiyle bir kez itiraz edebilir. İtiraz, sürece daha önce katılmamış ve çıkar çatışması bulunmayan tarafsız bir merci tarafından incelenir. Derneğin iç havuzu küçük olduğundan, itiraz kural olarak dış merci (bağımsız meslektaş, hukukçu veya kardeş kurum) tarafından değerlendirilir; sonuç Yönetim Kurulu'na sunulur. Karara bağlanmış bir şikâyet, bu tek itiraz hakkı dışında başka bir iç yolla yeniden açılmaz.

10. Gizlilik ve Misilleme Yasağı

Sürece dair tüm bilgiler gizli tutulur ve yalnızca politikanın uygulanması ya da bundan doğan disiplin/iyileştirme adımlarının atılması için gerekli kişilerle paylaşılır. Sürece dâhil olan herkes belgeleri en yüksek gizlilikle korumakla yükümlüdür; kişisel cihazlarındaki süreç belgelerini süreç bitiminde imha eder.

Bildirimde bulunan, tanıklık eden veya sürece katkı veren hiç kimseye karşı misilleme yapılamaz; misilleme başlı başına bir ihlaldir ve ayrıca yaptırıma tabidir. Bilerek ve kötü niyetle asılsız bildirim yapmak da ayrı bir ihlaldir; ancak sonuçlanmayan iyi niyetli bir bildirim asılsız sayılmaz.

Hukuki sınır: Gizlilik taahhüdü, tarafların yasal haklarını kullanmasının veya derneğin yasal bildirim yükümlülüklerinin önüne geçmez. Türkiye’de belirli suçlar bakımından yetkili mercilere bildirim yükümlülüğü doğabilir.

11. Yaptırımlar

İhlalin niteliği ve ağırlığına göre, kademeli olarak uygulanabilecek yaptırımlar: yazılı uyarı; özür veya davranış düzeltme ile eğitim yükümlülüğü; etkinliklere katılımın kısıtlanması; dernek yayınlarında yer almanın kısıtlanması; görev veya komisyon üyeliğinden uzaklaştırma; onur ve ödüllerin geri alınması; üyeliğin askıya alınması; ve üyelikten çıkarma. Ücretli çalışanlar bakımından yaptırımlar, ilgili iş hukuku çerçevesindeki disiplin süreçleriyle yürütülür. Ceza gerektiren fiiller adli mercilere yönlendirilebilir. Misilleme hâlinde veya ihlalin tekrarında daha ağır yaptırım uygulanır.

12. Bütünlük Mekanizmaları

Aday beyanı. Bir kişi dernek görevine, ödülüne veya onursal üyeliğe aday gösterildiğinde; hakkında herhangi bir kurumda (IOCP dâhil) devam eden bir soruşturma ya da geçmişte verilmiş bir ihlal kararı bulunup bulunmadığını beyan eder. Aday gösteren de bildiği durumları açıklar. Bu, taciz veya ayrımcılık failinin dernek içinde ödüllendirilmesini önler.

Başka kurumlardaki ihlaller. Bir üyenin başka bir kurumda (mahkeme, işveren vb.) resmî olarak bu politikada tanımlı bir ihlalden sorumlu bulunduğu öğrenilirse, Yönetim Kurulu kendi yaptırımlarını değerlendirebilir.

Yıllık şeffaflık raporu. Her yıl, kimlik ifşa etmeksizin, resmî bildirimlerin sayısı ve sonuçlarına ilişkin özet bir rapor üyelerle paylaşılır. Vaka sayısının azlığı nedeniyle kimliklerin açığa çıkma riski varsa, rapor birden çok yılı birleştirerek hazırlanır. Bu şeffaflık, politikanın gerçekten işlediğine dair güven oluşturur.

13. Eşitlik Geri Bildirim Kanalı

Her ihlal iddiası bireysel bir fail–mağdur ilişkisi içermez. Temsil dengesizliği, tek cinsiyetten oluşan paneller, fırsatlara eşitsiz erişim gibi yapısal eşitlik sorunları için ayrı, hafif bir geri bildirim kanalı işletilir. Bu kanal soruşturma ve yaptırım süreci değildir; iyileştirme ve düzeltme odaklıdır. Gelen geri bildirimler Yönetim Kurulu’nun yıllık gözden geçirmesinde değerlendirilir.

14. Proaktif Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kapsayıcılık

Bu politika yalnızca ihlallere tepki vermekle yetinmez; eşitliği aktif olarak destekler:

- Temsil dengesi: Yönetim, komisyon, jüri ve karar organlarında cinsiyet dengesi gözetilir.
- Etkinliklerde eşit temsil: Panel, oturum ve konuşmacı listelerinde çeşitlilik gözetilir; tek cinsiyetten oluşan panellerden kaçınılır.
- Eşit erişim: Ödül, burs, eğitim ve görevlendirme fırsatlarına erişimde eşitlik esastır; süreçlerde örtük önyargıyı azaltıcı önlemler alınır.
- Bakım yükümlülüğü olanlar: Ebeveynlik ve bakım sorumluluğu olan üyelerin katılımını kolaylaştırmak için çevrimiçi katılım, uygun saat planlaması gibi önlemler değerlendirilir.
- Kesişimsellik ve erişilebilirlik: Cinsiyetin diğer kimlik boyutlarıyla kesişimi gözetilir; etkinliklerde makul uyumlaştırma ve erişilebilirlik sağlanmaya çalışılır.
- İzleme: Temsil ve katılıma ilişkin veriler, gizliliğe saygı çerçevesinde mümkün olduğunca izlenir ve yıllık gözden geçirmede değerlendirilir.

15. Eğitim, Kapsayıcı Dil ve Duyuru

IOCP; üyelerine, çalışanlarına ve gönüllülerine bu politika, toplumsal cinsiyet eşitliği ve örtük önyargı konularında düzenli farkındalık ve bilgilendirme faaliyetleri yürütür. Derneğin tüm resmî iletişimde kapsayıcı ve saygılı bir dil esas alınır. Politika ve rollerin isim ve iletişim bilgileri (Temsilciler dâhil) dernek web sitesinde, etkinlik programlarında ve iletişim kanallarında görünür kılınır. Etkinlik kayıtlarında politikanın kabulü şart koşulabilir.

16. Yürürlük ve Gözden Geçirme

Bu politika, IOCP Yönetim Kurulu’nun onayıyla yürürlüğe girer ve en az yılda bir gözden geçirilir. Yapılan değişiklikler üyelere duyurulur. Bu belge bir hukuk mütalaası değildir; yürürlüğe konmadan önce, özellikle gizlilik sınırları, bildirim yükümlülükleri ve çalışanlara ilişkin disiplin hükümleri bakımından bir hukukçu tarafından incelenmesi önerilir.
