**ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ**

**TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKASI TUTUM BELGESİ**

Atatürk Üniversitesi bölgesel ve ulusal düzeyde sürdürülebilir kalkınmaya katkıda bulunabilen, analiz ve sentez yapabilen, öğrendiğini uygulayabilen, iletişim, takım çalışması ve liderlik becerilerine sahip mezunları ve sorun çözebilen, uluslararası düzeyde bilgi ve teknoloji üreten, öğretme ve öğrenme coşkusuna sahip çalışanları ile ürettiği bilgi ve hizmeti toplumun yararına sunmayı görev olarak benimsemiştir. Bunun yanı sıra emeğe ve liyakata, ulusal ve evrensel değerlere bağlılık, insan haklarına ve düşünce farklılıklarına saygı, toplumsal ve kültürel duyarlılık, Atatürk Üniversitesi’nin benimsediği ve önem verdiği temel ilke ve değerler arasında yer almaktadır.

Atatürk Üniversitesi’nde eğitim, araştırma ve topluma katkı misyon alanlarını harmanlayan Bütünsel Bir Meta-Sistem tasarlanmıştır. Bu tasarım kısa, orta ve uzun vade eylem planları ile desteklenerek uygulamaya alınmıştır. Yükseköğretimde çarpan etki oluşturmak amacıyla tasarlanan bütünsel meta sistem yaklaşımı, bilginin değere dönüştürülmesi ile araştırma performansının geliştirilmesinde yaşanan uyumsuzlukları ortadan kaldırmayı amaçlamaktadır. Atatürk Üniversitesi kişisel, akademik ve entelektüel gelişimi sağlayacak ve destekleyecek bir üniversite ortamını oluşturmak amacıyla cinsiyet, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği veya bir başka temelde ayrımcılığa, sömürüye ya da bir başka nedene dayanan her türlü cinsel taciz ve saldırıdan arınmış bir üniversite ortamının yaratılmasını hedefler. Amaçlanan ortamın yaratılmasında ve sürdürülmesinde Üniversite mensupları da gerekli özeni göstermekle yükümlüdür. Bu kapsamda, Atatürk Üniversitesi akademik personel, idari personel, öğrenciler ve tüm iç ve dış paydaşları ile etkileşimli bir gelişim politikası izlemektedir. Hiyerarşik ilişkilerin hâkim olduğu kurumsal ortamlarda cinsel tacize veya saldırıya uğrayanların bunu dile getirmede yaşadıkları zorlukların da etkisiyle cinsel taciz ve saldırı çoğu zaman görünmez kılınır ve hem kişi hem de kurumsal ortam bu durumdan zarar görür. Atatürk Üniversitesi cinsel taciz ve saldırının hiçbir şekilde görmezden gelinmeyeceğini garanti eder, Üniversitenin tüm mensupları da bunu bilir ve kabul ederler. Cinsiyet ayrımcılığı, çalışma barışını bozan, akademik ve meslekî verimliliği önemli ölçüde düşüren ve müsamaha edilmeden mücadele edilmesi gereken bir olgudur. Cinsiyet ayrımcılığı gözetmeksizin herkese eşit imkânlar ve fırsatlar sunmak, Atatürk Üniversitesi’nin yönetim anlayışının vazgeçilmez bir parçasıdır.

**1. AMAÇ**

Bu politika belgesinin amacı; katılımcı ve şeffaf bir yönetişim anlayışıyla, Atatürk Üniversitesi’nin toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığa maruz kalmadan tüm bireylerin eşit fırsatlara ve haklara sahip olmasına yönelik temel esasları belirlemektir ve cinsiyet ayrımcılığından kaynaklanan şiddetin her türlü biçimi ile mücadele edeceğini ortaya koyarak, bu olumsuzluklardan arınmış bir çalışma, araştırma ve eğitim ortamı oluşturmayı taahhüt etmektir.

**2. KAPSAM**

Bu politika belgesinde yer alan hükümler, zaman ve mekân sınırlaması olmaksızın tüm Üniversite bileşenlerini kapsar. Bu politika belgesi, Üniversite içinde meydana gelen cinsel taciz, cinsiyet ayrımcılığı ve özellikle cinsiyet ayrımcılığından kaynaklanan şiddet gibi olaylar ile Üniversitenin akademik ve çalışma yaşamına etkisi olan konuyla ilgili eylemleri kapsamına alır. Kurumun herhangi bir yöneticisi, çalışanı, öğrencisi, davetlisi, tedarikçisi ile kurum çalışanı olmayan kişiler tarafından gerçekleştirilen cinsiyet ayrımcılığı içeren her türlü davranış, şiddet ve taciz kabul edilemezdir.

Üniversite, tüm birimleri için farkındalığın arttırılması amacıyla çeşitli çalışmalar yapar ve bu konularda bilgilendirme mekanizmalarını işletir. Üniversite, cinsiyete dayalı şiddet, cinsel taciz ve saldırı olayları ile karşılaşılması hâlinde ise etkili soruşturma ve yaptırım mekanizmalarını kullanır.

**3. DAYANAK**

Bu politika belgesinin hazırlanmasında~~,~~ ; Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ve 18.08.2012 tarihli ve 28388 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanan Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliğinin ilgili maddeleri ile taraf olduğumuz uluslararası sözleşmeler esas alınmıştır.

**4. TANIMLAR**

**4.1. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık:** Cinsiyet ayrımcılığı tüm toplumlarda özellikle kadına karşı ayrımcılık olarak ortaya çıkmış olup, kadınların haklarından yararlanmalarını veya kullanmalarını engelleme veya hükümsüz kılma amacını taşıyan cinsiyete dayalı herhangi bir ayrım, dışlama ve kısıtlama anlamına gelmektedir.

**4.2. Cinsiyete Dayalı Şiddet:** Cinsiyete dayalı şiddet, cinsiyet ayrımcılığının bir biçimidir ve çoğunlukla kadına yönelik olarak ortaya çıkmaktadır. Kadına yönelik şiddet, ister kamusal ister özel alanda meydana gelsin fiziksel, cinsel, psikolojik, sosyal ya da ekonomik yönden acı veren, cinsiyete dayalı tehdit, zorlama ya da özgürlükten yoksun bırakma gibi eylemlerle meydana gelmektedir.

**4.3. Cinsel Taciz:** Cinsel taciz bireyler arası ilişkilerin mahrem ve karmaşık alanında muğlak kalabilen, bu nedenle tanımlanması, değerlendirilmesi ve kanıtlanması kolay olmayan bir olgudur. Bu durum, tacize uğrayanları suskun kalmaya itmekte, böylece tacize uygun bir ortam yaratmaktadır. Bu belgede cinsel taciz konusunda esas alınan ve aşağıda yer alan tanımlar ve sınıflamalar, şimdiye dek çeşitli belgelerde geliştirilmiş olan tanımlamalara dayanmaktadır. Genel anlamıyla “cinsel taciz”, vücut teması bulunmadan yapılan ve rızaya dayalı olmayan, cinsel içerikli ve rahatsız edici söz, tavır veya diğer davranış biçimlerini içerir. Rahatsızlık verecek ağırlıkta olmayan fiiller taciz olarak değerlendirilmez. Olayın gerçekleştiği ortama ve bağlama göre, ısrarla tekrarlanan eylemler ya da bir tek eylem, cinsel taciz olarak değerlendirilebilir.

Cinsel taciz, taciz eyleminin süresine, yoğunluğuna ve niteliğine göre; basit taciz ve ağır taciz olmak üzere ikiye ayrılabilir:

**4.3.1) Basit Taciz:** Cinsel olarak rahatsız edici, fiziksel temas içermeyen hareketlerdir. Örneğin: laf atmak, cinsel ilişki teklifinde bulunmak, cinsel içerikli şaka yapmak ve iltifatlarda bulunmak ya da argo sözcükler kullanmak, flört etmek için olağanın ötesinde ısrarcı davranışlarda bulunmak, dijital ya da diğer pornografik materyal ile rahatsız etmek, kişinin cinsel yaşamıyla ilgili sorular sormak veya dedikodu üretmek gibi. Bu çerçevede bahsedilen hareketlerin, mutlaka cinsel maksatla işlenmesi zorunlu değildir. Şaka ya da aşağılama maksadıyla gerçekleştirilen hareketler de taciz sayılır. Basit tacizin, uyarılara rağmen sürekli olarak tekrarı hâlinde niteliği ağırlaşır.

**4.3.2) Ağır Taciz:** Şantaj ya da açık tehdit gibi fiillerle ortaya çıkan ve kişinin davranışlarını kontrol etmeye yönelik hareketlerdir. Kişinin meslekî ya da akademik otorite konumunu su~~i~~istimal 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 sağlayacağının açık olarak söylendiği veya ima yoluyla belirtildiği durumlarda söz konusu olur. Bu tarz fiiller, örneğin aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle işlenmişse, kamu görevinin veya hizmet ilişkisinin sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle eğitici, öğretici tarafından işlenmiş ise bu durum, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunun 105/2. maddesi uyarınca cezanın ağırlaştırılmasını gerektiren nitelikli hâldir. Ayrıca bu fiil nedeniyle mağdur; işi bırakmak, okuldan veya ailesinden ayrılmak zorunda kalmış ise verilecek ceza daha da ağırlaştırılmaktadır.

**4.4. Cinsel Saldırı:** Cinsel saldırı, kişinin vücudu üzerinde gerçekleştirilen, rızaya dayalı olmayan cinsel arzuları tatmine yönelik davranışlarla bir kimsenin beden dokunulmazlığının ihlal edilmesidir.

Cinsel saldırı iki biçimde ortaya çıkabilir:

**4.4.1)** İlk cinsel saldırı, kişinin beden dokunulmazlığının bedensel saldırı şeklinde ihlalidir. Temasın çıplak olması ve cinsel organlarla ilgili olması gerekmez.

**4.4.2)** İkinci tür cinsel saldırıda ise, vücuda dışardan herhangi bir şeyin (organ ya da cisim) duhulü sureti ile kişinin bedensel dokunulmazlığının ihlal edilmesi söz konusudur. Fiilin kamu görevinin, vesayet veya hizmet ilişkisinin sağladığı nüfuzun kötüye kullanılması suretiyle işlenmesi, TCK’da cezanın ağırlaştırılmasını gerektirir.

**4.5. Cinsel İstismar:** 18 yaşından küçüklere karşı gerçekleştirilen cinsel saldırı ve cinsel taciz eylemleri “çocuğun cinsel istismarı” olarak değerlendirilir. Bu suç, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunun 103. Maddesinde “Çocukların cinsel istismarı” başlığı altında düzenlenmiştir. Ayrıca, 103.maddenin 3/d ve e hükümlerinde, istismarın eğitici, öğretici tarafından ve kamu görevinin veya hizmet ilişkisinin sağladığı nüfuzun kötüye kullanılması suretiyle işlenmesi hâllerinde, verilecek cezanın yarı oranında artırılacağı düzenlenmiştir. Fiil gerçekleştirilirken cebir veya tehditle işlenmesi de suçun nitelikli hâllerinden biridir.

**4.6. Tehdit veya Misilleme:** Kişinin cinsel veya duygusal amaçlı teklifleri reddetmesi ya da tacize uğradığını düşünerek şikâyet etme yoluna gitmek istemesi/gitmesi nedeniyle, iş veya eğitim yaşamının intikam amacıyla, örtülü olarak veya açıkça zorlaştırılması da bir taciz türü olarak değerlendirilir. 5237 sayılı Türk Ceza Kanunun 106 ve 107.maddelerinde tehdit ve şantaj eylemlerine uygulanacak cezalar düzenlenmiştir.

**4.7. Ödüllendirme Vaadi:** Kişinin cinsel ya da duygusal amaçlı davranış veya teklifi kabulü durumunda ödül, terfi, not veya benzeri hak etmediği kazançlar elde etmesini içeren her türlü ayrıcalık vaadinde bulunulmasıdır. Kişiye, cinsel nitelikli davranış veya teklifi kabul etmesi hâlinde hak etmediği kazançlar sağlanacağını açık olarak veya ima yoluyla belirtmek, ödüllendirme vaadidir. Bunlarla sınırlı olmamak kaydıyla, aşağıdaki örnekler ödüllendirme vaadi olarak değerlendirilir:

- Cinsel nitelikli davranış veya teklifin yapıldığı kişi öğrenci ise; notunu yükseltmeyi, akademik veya maddi destek sağlamayı, sınav sorularını paylaşmayı vaat etmek,

- Cinsel nitelikli davranış veya teklifin yapıldığı kişi çalışan ise; terfi veya maaş artışı sağlamayı, iş yükünü hafifletmeyi, çalışma süresini kısaltmayı vaat etmek gibi.

1. **TEMEL ESASLAR**

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması insan haklarının korunmasında hayati bir öneme sahiptir. Bu bilinçle Atatürk Üniversitesi’nin toplumsal cinsiyet eşitliği politikası aşağıdaki temel esaslara dayanmaktadır. Atatürk Üniversitesi toplumsal cinsiyet eşitliği politikası;

1. Toplumsal cinsiyet eşitliği bilincinin tüm kurumda oluşmasını sağlar.
2. Toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında tutum, davranış ve zihniyet değişikliğine yönelik olarak farkındalık oluşturulmasını sağlar.
3. Tüm akademik ve idari personelin toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında çalışma hayatları sürecinde eşit fırsatlara sahip olmalarını sağlar.

**ç)** Toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadının güçlenmesine yönelik tüm çalışmaları destekler.

1. Tüm çalışanların cinsiyet temelli ayrımcılığa maruz kalmadan eşit ölçüde görünürlüğe sahip olmasını, karar süreçlerine katılabilmesini, kaynaklara erişim ve kaynakların dağılımını, sorumluluk almasını ve temsil edilmesini destekler.
2. Çalışanların iş hayatında karşılaşabilecekleri toplumsal cinsiyet kalıp yargıları ve cinsiyetçilikle mücadele edilmesini teşvik eder.
3. Karar alma süreçlerinin yanı sıra üst düzey ve orta yönetim fonksiyonlarına kadınların dengeli katılımlarını sağlayarak toplumsal cinsiyet eşitliğine gereken saygının duyulmasını sağlar, izlenmesinden sorumlu birimleri oluşturur ve cinsiyet eşitliğinin sağlandığına yönelik düzenli veri toplayarak, verilerin depolanması ve analiz edilerek raporlar hazırlanmasını garanti altına alır.
4. Akademik ve idari alanlarda kadın çalışanların “yetkinliklerine” dayanarak, yönetim yapısının kıdemli mevkilerinde aktif olarak yer almalarını sağlar.

**ğ)** Kadın çalışanların kariyer gelişimini destekler ve bu gelişimin önündeki engelleri kaldırır.

1. Kadın ve erkek çalışanlar arasında oluşan eşitsizlikleri kısa vadede ortadan kaldırmayı amaçlar.

**ı)** Toplumsal cinsiyet eşitliği alanında bilimsel araştırmaları teşvik eder.

1. Akademik kariyerinin başında olan akademisyenlerin, toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki çalışmalarını sürdürülebilir kılarak bunu kurum kültürü olarak benimser.
2. Toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarına disiplinlerarası ve uluslararası araştırma grupları oluşturarak destek verir.
3. Toplumsal cinsiyet eşitliği bilincinin öğrencilere kazandırılması için bilgilendirme ve farkındalık konferanslarını önceliklendirir.
4. Toplumsal cinsiyet eşitliği bilicine uygun bir şekilde, Lisans, Yüksek Lisans ve Doktora müfredatlarının gözden geçirilmesi, gerekli derslerin müfredatlara eklenmesi, ders materyal (toplumsal cinsiyete duyarlı dil rehberi, cinsel taciz bilgilendirme rehberi vb.) ve içeriklerinin hazırlanmasına destek verir.
5. Kadın Sorunları Uygulama ve Araştırma Merkezi, İnsan Hakları ve Şiddetle Mücadele Bilincini Güçlendirme Uygulama ve Araştırma Merkezi, Toplumsal Araştırmalar Uygulama ve Araştırma Merkezi, Toplumsal Duyarlılık Projeleri Uygulama ve Araştırma Merkezi, İnsani Değerler Eğitimi Uygulama ve Araştırma Merkezi yardımı ile toplumsal cinsiyet eşitliği kapsamında farkındalık ve eğitim faaliyetlerini destekler.
6. Tüm çalışanlarına ve öğrencilerine karşı davranışlarında eşitlik temel bir ilkedir. İnsan hakları ve temel özgürlüklerin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı doğrudan ya da dolaylı olarak yapılan herhangi bir ayrım, mahrumiyet veya kısıtlama anlamına gelecek her türlü tutum ve davranışı reddeder.
7. Kadro atamalarında, terfi, performans ölçme ve değerlendirme, işten ayrılma gibi temel insan kaynakları süreçlerinde kadın ve erkek çalışanlar arasında ayrım yapmaz şeffaf ve ölçülebilir bir sistem uygular.

**ö)** Çalışanlarına ve öğrencilere yönelik cinsiyete dayalı şiddet veya zorbalığa dair ima, görüş ve eylemlere müsamaha göstermez; bildirilen, şüphe duyulan veya gözlemlenen her konuyu araştırmayı ve müdahale etmeyi taahhüt eder.

1. Ulusal ve uluslararası düzeyde cinsiyet eşitliğini savunan bildirgeleri takip eder, toplumsal cinsiyet eşitliğine dair atılacak adımlar konusundaki faaliyetler için sivil toplum kuruluşları, üniversiteler ve kamu/özel sektör ile iş birlikleri ve ortaklıklar gerçekleştirmeyi hedefler.
2. Toplumsal cinsiyet eşitliği kapsamında yürüttüğü çalışmaları ve cinsiyet eşitliği verilerini düzenli olarak kamuyla paylaşır.
3. **TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKASININ HEDEFLERİ**
4. Şikâyetlerin yapılabileceği, destek mekanizmalarını devreye sokan, ATAKSAM (Atatürk Üniversitesi Kadın Sorunları Uygulama ve Araştırma Merkezi) bünyesinde bir Rektör Yardımcısı başkanlığında çalışacak **toplumsal cinsiyet eşitliği** biriminin oluşturulması,
5. Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık yaratılması, kadın-erkek eşitliğinin gerçek anlamda yaşama geçirilmesi için çalışmalar ve etkinlikler yapılması, bu hususlarda sivil toplum kuruluşlarıyla birlikte hareket edilmesi,
6. Spesifik olarak toplumsal cinsiyet eşitliği konularında tüm üniversite personeli ile öğrencilerine yönelik eğitici çalışmalar yapılması (broşür dağıtımı, web sitesi oluşturulması, konferanslar verilmesi gibi),

 **ç)** Toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında kadın çalışanların ilerlemesinin önündeki engellerin kaldırılması,

1. Yönetim ve karar mekanizmalarında az temsil edilen kadınlar lehine, kota gibi pozitif ayrımcılık uygulamaları yapılması,
2. Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda bilgi veri ağlarının oluşturulması ve ilgili birimlerden destek alınması,
3. Cinsiyete dayalı şiddet, cinsel taciz ve saldırıya şahit olan ve bu durumdan etkilenen kişilere psikolojik destek sunulması,
4. Kadın hakları ve şiddet konusunun sadece kadınların sorunu olmadığı, toplumun sorunu olduğu konusunda üniversite öğrencilerinde, çalışanlarda ve halkta gerekli bilincin oluşturulması konusunda çalışmaların yapılması,

**ğ)** Üniversite kampüs ve dersliklerinin kız öğrencilerin güvenliğine yönelik olarak

düzenlenmesi, aydınlatılması, geç saatlerdeki eğitimlerde güvenlik görevlilerinin

 sayılarının çoğaltılması,

1. Üniversite kampüslerine güvenli ulaşımın sağlanması için yerel yönetimlerle iletişime geçilmesi,

**ı)** Cinsel taciz ve saldırıya uğrayanların şikâyetlerinin ciddiye alınması, kendilerini ifade etmelerinde destek olunması,

1. Cinsel tacize, saldırıya maruz kalan bireylerin alabilecekleri önlemler ile beyan ve delillendirmeye ilişkin bir kılavuz hazırlanması,
2. Etkin bir soruşturma ve yaptırım mekanizmasının devreye sokulması,
3. Cinsel taciz ve saldırı iddialarının ele alınmasının her aşamasında gizlilik prensibine uygun davranılması,
4. “Atatürk Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı” oluşturulması.

**7. YAPTIRIM VE DESTEK**

**7.1.** Atatürk Üniversitesi, bu politika belgesiyle yukarıda tanımları yapılan türden olayların engellenmesine, bu tür iddialar ve şikâyetler söz konusu olduğunda etkin bir soruşturma ve yaptırım mekanizması işletmeye hazır olduğunu bildirmektedir.

**7.2.** Atatürk Üniversitesi cinsiyete dayalı her tür şiddet, taciz ve saldırı konusunda öğrenci ve çalışanları bilgilendirmeyi ve mağdurlara her türlü desteği ivedilikle ve ücretsiz olarak sağlamayı, bu tür fiillerle ilgili tüm iddia ve şikâyetleri etkin bir şekilde ciddiyetle ele almayı taahhüt eder.

**7.3.** Atatürk Üniversitesi, tüm aşamalarda başvuru sahibi ile şikâyet edilen kişi/kişilerin özel hayatlarının gizliliği ilkesine uygun davranır.

**7.4.** Atatürk Üniversitesi, mağdurun tekrar mağdur edilmesine yol açabilecek veya tarafların onurunu zedeleyebilecek davranışların önlenmesine yönelik gerekli dikkat ve özeni gösterir, tarafların güven duygusunu zedelemeyecek şekilde davranır.

**7.5.** Atatürk Üniversitesi iddia sahibinin kasıtlı olarak yalan söylemesi, yanlış beyanlarda bulunması durumunda, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile 18.08.2012 tarihli ve 28388 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanan Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği ve ilgili diğer mevzuat çerçevesinde işlem yapılır.

**7.6.** Atatürk Üniversitesi, cinsiyet ayrımcılığı, şiddet ve tacize yönelik çalışmalar yürütür ve etkin bir mücadelenin sürdürülebilmesi için komisyonlar kurar.

1. **GÖZDEN GEÇİRME**

Bu politika, yılda en az bir kez ihtiyaçlar doğrultusunda gözden geçirilir. Gerekli görülen değişiklikler Senato tarafından onaylanarak yürürlüğe girer.

1. **YÜRÜRLÜK**

Bu politika, Üniversite senatosu tarafından .2021 tarihinde kabul edilerek yürürlüğe girmiştir.

1. **YÜRÜTME**

Bu politika hükümlerini Atatürk Üniversitesi Rektörü yürütür