

## Heinrich-Böll Stiftung'un Cinsel Sömürü, İstismar ve Tacizden Korunma

### Politikası\*

#### 1. Giriş ve Gerekçe

Heinrich Böll Stiftung (HBS), insanlara, yaş, köken, sınıf, kültür, cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve politik görüşlerine bakılmaksızın saygı göstermeyi temel alan bir çalışma ortamı oluşturmayı ve sürdürmeyi taahhüt eder. Bu taahhüt, genel merkezin ve uluslararası ofislerin yanı sıra gönüllüler, bursiyerler, partnerler ve ilgili diğer çalışanlarla birlikte çalışma yürütürken de geçerlidir. Bu taahhüdün bir parçası olarak HBS cinsel sömürü, istismar, taciz ve/veya cinsiyet temelli herhangi bir şiddet türüne tolerans göstermeyecektir.

Cinsel sömürü, istismar, taciz, cinsel ve cinsiyete dayalı şiddet, eşitsiz ilişkiler ve güç üzerine kurulu ayrımcılık ve ayrıcalık kültürünün sonucu olarak ortaya çıkar. HBS bu politikayı cinsel sömürü, istismar ve tacizden korunmaya (CSİTK) ilişkin uluslararası kaynaklara dayanarak geliştirmiştir. Bu politika, HBS için Davranış Kuralları, politikanın uygulanmasına yönelik Yönerge ve Şikâyet ve Başvuru Yönetimi: Vakalar için Müdahale Protokolü'nü de içeren daha geniş bir koruyucu çerçevenin parçasıdır.<sup>1</sup> Bu politika belgesinde kullanılan tüm kavramlar evrensel olarak kabul edilmiş tanımlardır ve ekteki belgede açıklanmaktadır. (bkz. ek-1) Cinsel sömürü, istismar, taciz, cinsel ve cinsiyete dayalı şiddet uluslararası düzeyde kabul edilmiş hukuk normlarının ihlalidir ve kabul edilemez uygunsuz davranışlardır. HBS, bu bağlamdaki tüm şikâyetlere ciddiyetle yaklaşır ve gizlikle ele alır. Bu politikayı ihlal eden şikâyetler söz konusu olduğunda, HBS “Şikâyet ve Başvuru Yönetimi: Vakalar için Müdahale Protokolü”nde (bkz. Boellcity<sup>1</sup>) belirtildiği biçimde hareket edecek, işten çıkarma en üst ceza olmak üzere, disiplin sürecini işletecektir.

#### 2. Vizyon

HBS “herkes için insan hakları ve sosyal adalet” ilkesini tümüyle destekler. Toplumsal cinsiyet eşitliği ve cinsel sömürü, istismar, tacize sıfır tolerans politikası, HBS’de ilkesel, faaliyetler ve kurumsal düzeylerde içselleştirilmiştir. HBS, temel ilkelerini korumayı ve bu ilkeleri tüm çalışanlar ve işbirliğinde olunan kurum ve kişiler tarafından da paylaşılan bir sorumluluk ve ortak görev olarak değerlendirdiğini taahhüt eder.

#### 3. Temel İlkeler ve Davranış Prensipleri<sup>2</sup>

En kırılgan grupları korumak ve HBS’nin yol gösterici değerlerine saygı gösterilmesini sağlamak için bu politikanın kapsamına giren herkes aşağıdaki temel ilkelere uymakla yükümlüdür<sup>3</sup>:

- Cinsel sömürü, istismar ve taciz ağır suçlardır. Sözlü ve yazılı, kınama, uyarı veya işten çıkarma gibi disiplin cezalarına tabidirler.
- Çocuklarla (18 yaşından küçüklerle) cinsel nitelikli eylemlerde bulunmak, yerel hukuktaki reşit olma veya rıza yaşına bakılmaksızın yasaktır. Çocuğun yaşıyla ilgili hataya düşüldüğü savunması geçerli bir savunma olarak kabul edilmez.

\*Bu metin HBS Genel merkezi tarafından hazırlanmış ve Türkiye ofisi tarafından Türkçeye çevrilmiştir.

<sup>1</sup> Bu belgelere HBS çalışanları boellcity’den ulaşabilir. Proje ortakları bu evrağı HBS’den talep edebilir.

<sup>2</sup> Inter Agency Standing Committee’nin(IASC) altı ilkesi temel alınmıştır: “IASC Six Core Principles Relating to Sexual Exploitation and Abuse, (IASC’nin Cinsel Sömürü ve İstismara İlişkin Altı Temel Maddesi)”, *Report of the Inter-Agency Standing Committee Task Force on Protection from Sexual Exploitation and Abuse in Humanitarian Crises*, June 13, 2002, Plan of Action, Section I.A içinde

<sup>3</sup>Politikanın kapsamına girenler bundan böyle HBS çalışanları ve işbirliği yaptığı kişi ve kurumlar olarak anılacak. Ayrıca bkz madde 4 ve ek 1.

- Eşitsiz bir güç ilişkisi içinde çalışanlara yönelik küçük düşürücü, alçaltıcı veya sömürücü tahakküm biçimleri kabul edilemez. İşçi-işveren arasındaki cinsel ilişki/cinsel kayırmacılık da dâhil olmak üzere, seks karşılığında para, istihdam, mal veya hizmet değişimi yasaktır. HBS çalışanları ve ortak kuruluşları, kimlerin hizmet ve destek alacağı konusunda karar verici veya etki edici pozisyonlardır. Bu durum, onları diğer insanlara göre iktidar konumuna taşıyabilir. HBS, bu tür durumların taşıdığı hassasiyet konusunda farkındalığı artırır ve çalışanlarının ve ilişkili olduğu kişilerin pozisyonlarına sorumlulukla yaklaşmalarını ister.
- Bir iş arkadaşının ya da HBS ile ilişkili herhangi birinin cinsel sömürü, istismar veya taciz fiillerinden birini işlediğine dair bir endişe veya şüphe taşıyan her HBS çalışanı/ilgilisi bu endişesini, belirlenmiş bildirim mekanizmaları aracılığıyla derhal haber vermekle yükümlüdür.
- HBS çalışanları ya da HBS ile birlikte çalışan kurum ve kişiler, bu kabul edilemez davranışları ortadan kaldıracak bir çalışma ortamı yaratmak ve bu ortamın sürekliliğini sağlamak ve bu politikanın hayata geçirilmesini teşvik etmekle yükümlüdür.

## 4. Uygulama Kapsamı

### 4.1. Kişilere ile ilgili kapsam

Bu politika, HBS'nin ve aşağıda belirtilen kişilerin cinsel sömürü, istismar ve tacizden korunma konusunda yükümlülüklerini tanımlar.

Politikanın uygulanacağı kişiler

- HBS'nin uluslararası ofislerinin tüm çalışanları, geçici görevli çalışanları, stajyerleri, bursiyerleri, uluslararası ofislerle çalışan uluslararası ve ulusal danışmanlar da dâhil olmak üzere HBS ile ilişki halinde olanların yanı sıra,
- Kurumsal ve bireysel işbirliği, destek ve teşvikler dolayısıyla HBS ile bir ortaklık kurmuş ya da anlaşmaya varmış olanlar da dâhil olmak üzere hizmet sunanlar ve harici kuruluşlar ve onların çalışanları.

HBS, şikâyetçi ve şikâyet edilen kişi birbirleriyle HBS'nin bir işi nedeniyle temasa geçmiş ve bünyesinde çalışmayanlar için de uygunsuz davranış vuku bulmuşsa sorumluluğu üstlenmeyi kabul eder. (Uygulama kapsamının detayları için bkz. boellcity'deki "Şikâyet ve Başvuru Yönetimi: Vakalar için Müdahale Protokolü" belgesi)

HBS kendi politikasının kapsamına girmeyen şikâyetleri, şikâyetle bağlantılı ilgili kurumlara havale eder.

### 4.2 Proje partnerleri

Bu politika HBS'nin proje partnerleriyle yaptığı işbirliği sözleşmesine ek olarak dâhil edilecek ve bu ek imzalanacaktır. HBS, CSİTK eğitimleri hakkında bilgi verecek ve farkındalık materyallerini yaygınlaştıracaktır.

Proje partneri, çalışanlarını ya da bağlı personelini ilgilendiren Davranış Kuralları'nı ve/veya politikaları ihlal eden uygunsuz bir davranışın vuku bulması halinde ve partnerin kendisinin kullanabileceği daha güçlü bir şikâyet yönetme sistemi olmadığı koşullarda, HBS'nin şikâyet ve vaka yönetme prosedürlerini takip edecektir.

Proje partneri şikâyet konusunda asgari gereklilikleri karşılayacak biçimde harekete geçmezse ve/veya ispatlanan ve devam eden cinsel sömürü, istismar ve taciz karşısında gerekli tutumu göstermezse HBS, işbirliği anlaşmasını feshetmek dâhil gerekli adımları atacaktır.

### **5. Cinsel Sömürü ve İstismar ya da Taciz Şikâyetlerinin Bildirilmesi**

HBS çalışanlarına ya da işbirliği içinde olduğu kişi ve kurumlara ilişkin cinsel sömürü, istismar ya da taciz gibi fiillerin işlendiğinden şüphe eden ya da kaygısı olan herkes bu durumu sözlü ya da yazılı olarak e-posta/telefon numarası aracılığıyla CSİTK Merkezi Vaka Yönetim Ekibi veya yerel ofisteki Toplumsal Cinsiyet İrtibat Sorumlusu'na bildirmelidir. (bkz. boellcity'deki “Şikâyet ve Başvuru Yönetimi” belgesi) Bu bildirim anonim şekilde de yapılabilir.

HBS'nin tüm uluslararası ofisleri kendi özgün koşullarına uygun şikâyet mekanizmaları/bildirim kanallarını gerekli biçimde oluşturmalı ve ilan etmeli, ayrıca HBS çalışanları ve işbirliği içinde olduğu kurum ve kişilerin erişebileceği uygun yerel destek hizmetlerinin bilgisini de vermelidir.

- Cinsel sömürü, istismar veya taciz yaşandığına dair şüphesi olan ya da kaygısı bulunan kişiler şikâyetlerin soruşturulması sürecini kendileri üstlenmemelidirler.
- Raporlar dürüstçe hazırlanmalıdır.
- Şikâyetçilere, ihbar edenlere, olaydan etkilenen kişilere ya da tanıklara yönelik her tür misilleme ve gözdağı yasak olmalıdır.
- Şikâyet prosedürüne dâhil olan herkes mahremiyetin korunması için gerekli tüm çabayı sarf etmelidir.
- Başvuru yönetimi sürecinden etkilenen herkes –şiddete maruz kalan, tanık olan ve şikâyet edilen kişileri içerecek şekilde ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere- haysiyet ve saygı ile davranılma hakkına sahiptir.

Yukarıda sıralanan ilkelere uygun davranmayan tüm HBS çalışanları ihraca dek varacak disiplin cezalarına çarptırılabilir. HBS, işbirliği içinde olduğu kurumlardan da şikâyetlerin ortaya çıkması halinde ve cinsel sömürü, istismar ve taciz ispatlandığında gerekli biçimde harekete geçmesini bekler.

## EK 1. Tanımlar

**Cinsiyet temelli şiddet terimi**, (toplumsal olarak atanmış) cinsiyet rollerine dayanarak gerçekleştirilen her türlü istenmeyen ve zarar verici davranışı içeren, şemsiye bir terim olarak kullanılmaktadır. Cinsel temelli şiddet, uluslararası hukuka göre kişilerin sahip oldukları insan hak ve özgürlüklerini (buna Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi-CEDAW gibi insan hakları sözleşmeleri de dâhil) cinsiyetleri ve cinsiyet kimlikleri nedeniyle kullanamadıkları bir ayrımcılık biçimidir. Bu nedenle bu kavram sık sık, kadınların ve kız çocukların toplumsal cinsiyet eşitsizliği nedeniyle şiddet karşısındaki kırılgan pozisyonlarına dikkat çekmek için kullanılır. Öte yandan, erkekler, erkek çocuklar, LGBTİ+ kişiler de cinsiyete dayalı şiddetten zarar görmekteler. Cinsel sömürü ve istismar cinsiyete dayalı şiddetin birer biçimidir. Cinselleştirilmiş/cinsel şiddet de cinsiyete dayalı şiddetin bir biçimi olabilir. Kişinin cinsiyet kimliğine yönelik farklı davranmak, kişiyi aşağılamak, tehdit etmek, cinsiyet kimliğini tanınamamak veya toplumsal cinsiyet rolleri üzerinden belirli bir kalıpta hareket etmesi için baskı yapmak toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılık ve şiddet örnekleridir.

**Cinsel taciz**; göz korkutucu, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya saldırgan bir ortama sebebiyet vererek, bir kişinin onurunu zedeleme amacı taşıyan veya bu sonucu doğuran, cinsel nitelikte veya cinsiyetle ilgili istenmeyen sözlü, görsel içeren veya yazılı davranışlar olarak tanımlanır.

**Cinsel saldırı**; kişinin rızası olmaksızın elleme, dokunma, sarılma gibi beden dokunulmazlığını ihlal eden davranışların tamamıdır. Penetrasyon cinsel saldırının sadece bir türüdür. İstenmeyen herhangi bir temas cinsel saldırı kapsamına girer.

**Cinsel şiddet**; cinselliğin kontrol etmek, denetlemek, küçük düşürmek, aşağılamak ve cezalandırmak amacıyla bir şiddet aracı olarak kullanılmasıdır.

Zor kullanarak şiddet, baskı, gözaltı tehdidiyle; gücü kötüye kullanarak; mecburen bir arada bulunmanın gerektiği ortamın sağladığı avantajdan veya kişi/kişilerin sahici bir rıza beyanında bulunma imkânının olmamasından yararlanarak cinsel nitelikli eylemde bulunmak olarak tanımlanır.

**Cinsel sömürü**; bir başkasının cinsel olarak sömürülmesinden maddi, sosyal veya siyasi kazanç sağlamak da dâhil, ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere; savunmasızlık, güç farkı veya güven konumunun cinsel amaçlarla fiilen kötüye kullanılması ya da buna teşebbüs edilmesi olarak tanımlanır.

**Çocuklara yönelik cinsel istismar**; yetişkinlerin çocukları güç kullanarak, tehdit ederek, korkutarak veya ikna ederek cinsel şiddete maruz bırakmasıdır.

**Cinsel sömürü, istismar ve tacizden korunma (CSİTK)** kavramı, esas olarak Birleşmiş Milletler ve STK'lar tarafından kişileri, kendi kadrolarından ve ilgili personelden kaynaklı cinsel sömürü ve istismar riskinden korumaya yönelik önlemlere gönderme yapmak amacıyla kullanılır.

HBS kendi politikalarına “Cinsel Sömürü, İstismar ve Tacizden Koruma” terimini dahil ettiği için CSİTK'yı kısaltma olarak kullanmaktadır.

### 1.1 Koruma

Koruma<sup>4</sup> bireylerin, sağlığı, refahı ve insan haklarının korunmasına yönelik önlemlere gönderme yapmak amacıyla, özellikle Birleşik Krallık ve İrlanda'da kullanılan, bir şemsiye kavramdır.

<sup>4</sup> Bknz., “Safeguarding people (İnsanların korunması).” Care Quality Commission. 18 June 2014, <https://www.cqc.org.uk/what-we-do/howwe-do-our-job/safeguarding-people>.

Koruma kavramı örgütlerin, çalışanlarının, faaliyetlerinin ve programlarının çocuklara ve kırılgan pozisyondaki yetişkinlere zarar vermeyeceğine ve ayrıca zarar görme ve istismara uğrama riski yaratmayacağına ilişkin garanti etme sorumluluğunu da kapsar.<sup>5</sup> CSİTK ve çocukların korunması bu şemsiye kavram altında birleştirilir. Genel olarak, çalışanlar tarafından uygulanan cinsel tacizi içermez.<sup>6</sup>

### **1.2 Heinrich BöllStiftung’ndaki kişiler (HBS’nin işbirliği içinde olduğu kurum ve kişiler)**

“HBS’deki kişiler ve partner örgütler” kavramı Heinrich Böll Stiftung’daki tüm çalışanlara ve geçici personele işaret eder. Kavram ayrıca stajyerleri, burs alanları, HBS’nin partnerlerini ve HBS uluslararası ofislerinin partnerlerini içerir, bunlara HBS’nin uluslararası ofislerinde çalışan yerel personel de dâhildir. Kavram ayrıca, uluslararası ve yerel danışmanları da içerir. Keza, HBS’nin parçası olmayan kurumları ve onların çalışanlarının yanı sıra HBS ile partnerlik ilişkisine girmiş veya bireysel destek ve teşvikler için sözleşme yapmış kişileri de içerir.

### **1.3 Maruz kalan kişi**

Cinsel sömürü, istismar ve tacizden zarar gördüğü ifade edilen kişi.

### **1.4 Şikâyetçi**

Şikâyet başvurusunda bulunan kişi (etkilenen kişi olmak zorunda değil).

### **1.5 Şikâyet edilen kişi**

Politikayı ihlal ettiği gerekçesiyle suçlanan ve başvuru ya da şikâyetin öznesi olan kişi.

### **1.13 Soruşturmanın sonucu**

Şikâyetin konusu soruşturulduğunda ve soruşturma raporu tamamlandığında çıkan öneriler “soruşturma sonucu” olarak tanımlanır.

### **1.14 İhbar eden kişi<sup>7</sup>**

“İhbar eden” kavramı kendisi kişisel olarak etkilenmemiş olduğu halde bir vakayı bildiren ve şikâyetinde bulunan HBS çalışanı ya da bağlı personeli ifade etmek için kullanılır. BM Genel Sekreterlik Bülteni’ndeki misillemeden korunmaya ilişkin kurallara göre, cinsel sömürü ve istismar dâhil uygunsuz davranışları rapor edecek BM çalışanı, stajyeri ve gönüllüler belli koşullar dâhilinde korunurlar.<sup>8</sup> Kurumsal ihbar politikasının olması, bildirim sebebiyle söz konusu olabilecek misilleme biçimlerine<sup>9</sup> karşı koruma sunarak, çalışanları iş arkadaşlarının uygunsuz davranışlarına ilişkin şüphe ve kaygılarını dile getirmek konusunda cesaretlendirebilir

---

Ayrıca Bknz., VENRO, Schutz vor sexualisierte Gewalt und Ausbeutung in der Entwicklungszusammenarbeit und Humanitären Hilfe – Handreichung, 2019, p. 5.

<sup>5</sup> Ayrıca bkz., CHSAlliance, [https://www.chsalliance.org/files/files/PSEA\\_Info\\_final.pdf](https://www.chsalliance.org/files/files/PSEA_Info_final.pdf)

<sup>6</sup> CHSAlliance, PSEA Implementation Quick Reference Handbook, 2017.

<sup>7</sup> “İhbar eden” tanımlamasına ilişkin UN Glossary on Sexual Exploitation and Abuse; bknz United Nations, Glossary on Sexual Exploitation and Abuse, 2nd Edition, 2017.

<sup>8</sup> UN Secretary-General’s Bulletin S/SGB/2005/21 belirtildiği şekilde

<sup>9</sup> UN, Statement of Commitment on Eliminating Sexual Exploitation and Abuse by UN and Non-UN Personnel (2006, updated 2011) para. 5, “Take appropriate action to the best of our abilities to protect persons from retaliation where allegations of sexual exploitation and abuse are reported involving our personnel.”

ve bu türdeki vakaları bildirme ve işleme koyma konusunda kural ve prosedürleri açıklığa kavuşturur.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Malteser International, Whistleblowing Guidelines, 2016.