

**ÇANAKKALE ONSEKİZ MART  
UNIVERSITY  
GENDER EQUALITY PLAN**

## **1. DEFINITION AND SCOPE**

This document includes the principles, strategies, and measures to be taken by Çanakkale Onsekiz Mart University (herein after ÇOMÜ) administration towards creating equal opportunities at all levels, securing rights and freedoms among the academic and administrative staff, students, and all other employees of ÇOMÜ. “Gender” can be defined as the roles, responsibilities behaviours, judgments, and characteristics attributed to the sexes by society. This document acknowledges the existence of gender inequality as a problem that mostly puts women at a disadvantage because of the differences among individuals in access to resources in social and private life according to their gender. With this awareness in mind, this document aims to promote gender equality and it has been prepared to support equal visibility in public and private areas, women’s empowerment and participation, equal distribution of social resources and opportunities, and women’s access to these resources and opportunities, regardless of gender. In defining the principles and strategies of ÇOMÜ regarding gender equality, this document is based on the “Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)”, which Turkey became a part of in 1985, and Article 10 of the Constitution defining and guaranteeing equality between women and men as the responsibility of the state, and its relevant legislation, as well as the decision of the General Assembly of the Council of Higher Education, dated 28.05.2015.

## **2. GENDER EQUALITY PRINCIPLES**

ÇOMÜ, with all its staff and students, opposes any discrimination regarding language, religion, race, culture, gender, and species by respecting social differences on the basis of universal values such as freedom, equality, inclusiveness, respect for human dignity, social responsibility, and justice, which it accepts as fundamental values at the institutional level. ÇOMÜ works to develop and implement an effective policy that rejects discrimination and ensures equality in all public and private areas, as well as in all institutional components, academic competence and merit-related processes, and scientific research fields.

## **3. INSTITUTIONAL TARGETS**

In this document, the institutional targets, and measures to be taken are grouped under three headings. These targets and measures are in accordance with ÇOMÜ’s mission and vision statements laid out in the ÇOMÜ Strategic Plans. The institutional targets and measures are valid for every unit of ÇOMÜ on different levels. These three headings are:

- a. Raising awareness on gender equality*
- b. Adopting and maintaining a merit-based egalitarian approach in gender participation, representation, appointment, and promotion*
- c. Prevention of sexual harassment and/or assault*

ÇOMÜ first establishes information and data networks on gender equality within the institution. It takes a leading role in developing and establishing awareness and understanding of gender equality among academic and administrative staff and students. It organizes and supports events to raise awareness on individual and corporate rights and responsibilities in line with gender equality in all of its departments.

It is essential to ensure gender equality in representation and participation and to base appointments in management of academic and administrative units of ÇOMÜ and in organization of events on merit. The prioritized objectives in this regard are:

- a. To review the practices at regular intervals in order to correct the ones that create gender inequality, to report these studies every six months and submit them to the Rectorate,*
- b. To protect gender equality in the establishment of the relationship between society and science and in the management of innovation processes, to make this equality visible on an institutional and social scale,*
- c. To strengthen the institutional resources and support for all academic and administrative personnel by considering merit and gender equality,*
- d. To take measures to eliminate inequality in scientific fields and positions where gender inequality is evident, with the effect of stereotypes regarding the social division of labour based on gender,*
- e. To support female and male academic and administrative staff in parenting and giving care for family members not just by their rights to official leave, but also by showing them the institutional understanding and sensitivity they may need and by supporting them in sharing responsibilities equally, without discrimination between men and women.*

It is essential to prevent and eliminate any kind of (verbal or physical) sexual harassment and/or assault. No individual or institutional tolerance is to be shown in this regard.

Institutional arrangements to be made in this area include preventing sexual harassment and/or assault, raising awareness about the issue, providing a safe working, and living environment with physical arrangements, receiving complaints about the issue, conducting the necessary investigation promptly and diligently, and putting in place support units and mechanisms.

## **4. INSTITUTIONAL STRATEGIES AND MEASURES**

### **4.1. Raising Awareness**

The following steps will be enabled:

- a. Protecting the principle of gender equality in communication between individual and institutional subordinates and superiors and peers*
- b. Adopting the principle that the language and expressions used in all means of communication inside and outside of the institution such as course materials, audio-visual materials, e-mails, homework articles-reports, brochures, posters, announcements, social media, should be respectful to human dignity, sensitive to discrimination, and gender*
- c. Avoiding stereotypes in communication and using gender-related concepts without prejudice as a requirement of opposing all kinds of discrimination based on gender identity*
- d. Opening elective courses on gender equality throughout the Institute, adding topics related to gender equality to the courses (related to humanities and social sciences) that are appropriate for their content in all departments, organizing informative activities on gender equality for students during the orientation week*

- e. *Providing academic and administrative staff with in-service training opportunities on gender equality*
- f. *Organizing informative meetings and workshops on the subject for the managers of academic and administrative units*
- g. *Supporting the scientific activities (such as seminars, workshops, conferences, or congresses) related to the subject*
- h. *Supporting the research, publications, and preparation of projects on the subject*
- i. *Including the principles of equality and inclusiveness in the “social benefits and outputs” section of scientific research projects, the relationship among science, technology and society, and access to the scientific and technological outputs*
- j. *Preparing posters, brochures and such instruments to announce the principles and successful practices of ÇOMÜ on gender equality, will make ÇOMÜ a Pioneer model and contribute to the society*
- k. *Including announcements regarding gender equality on the Institute’s website and social media pages*

#### ***4.2. Ensuring Equality in Assignments, Appointments and Promotions in Terms of Gender***

Since there is an inequality in the ratios of men and women in promotions and assignments of important positions, the following measures are taken to develop an egalitarian approach on this aspect:

- a. *The situation is determined by considering the female-male ratios and a ‘Gender Equality Database’ is created.*
- b. *Reports based on analyses from the perspective of gender equality are prepared at regular intervals on the decisions regarding assignments and promotions at the Institute.*
- c. *By sharing all the collected data and analysis reports related to the subject with the relevant units, goals for gender equality are determined, and situation assessment is carried out regularly in line with the determined goals.*
- d. *A sensitive approach based on equality and merit is shown, taking the situations for both sexes related to their parenting experiences and giving care for their members into consideration during the evaluations to extend the contracts of the academic staff.*
- e. *An approach is developed towards observing gender equality in assignments of important institutional duties, particularly in decision-making mechanisms.*

#### ***4.3. Prevention of Sexual Harassment and/or Assault***

It is obligatory to carry out studies aimed at preventing sexual harassment and/or sexual assault in accordance with the international agreements Turkey has signed, the provisions of the relevant legislation, and the decision of the General Assembly of the Council of Higher Education dated 28.05.2015. These measures require the participation of institute units, staff, students, and all other stakeholders on campus. In order to fight against sexual harassment and/or sexual assault as a form of discrimination and violence arising from gender inequality and to create a campus environment free from sexual harassment and/or sexual assault, ÇOMÜ:

- a. *Takes security measures by working towards the regulation of the physical conditions of the campus in order to prevent sexual harassment and/or assault, and by providing a sufficient number of lighting units and security guards for the safety of all individuals in all indoor and outdoor areas of the campus for 24 hours,*
- b. *In case of sexual harassment and/or assault, it carries out an effective and fast investigation and practice developed within the framework of the relevant disciplinary legislation (Higher Education Law No. 2547 and relevant provisions of the Law No. 657 on Civil Servants).*

#### 4. EXECUTION

The Department of Strategy Development carries out the tasks and procedures regarding the collection and processing of relevant institutional data regarding gender equality principles and strategies, shares them with the Rectorate and Dean's Offices until the end of January each year.

The provisions of this document are executed by Çanakkale Onsekiz Mart University Rectorate.

#### **Appendix: DEFINITIONS AND PRINCIPLES OF SEXUAL HARASSMENT AND ASSAULT**

##### **DEFINITIONS**

Sexual harassment is defined as 'non-consensual, sexually explicit words, attitudes and other forms of behavior made without body contact with the person. Repeated acts or a single act can be considered sexual harassment, depending on the setting and context in which the event takes place. Continuity is not a prerequisite in this regard. People of all sexual orientations and ages can be sexually harassed. Sexual harassment can take different forms. While not entirely inclusive, some forms of sexual harassment can include threats of a sexual nature, gender-based harassment, hostile media harassment, and unwanted sexual attention and intimacy.

Three common forms of sexual harassment on campuses are retaliation, stalking, and promises of reward.

**Retaliation** is the making of work or education difficult for the purpose of revenge, either explicitly or implicitly, because the person refuses sexual or emotional attempts and offers or wants/goes to complain about being harassed.

**Persistent stalking**, is the act of stalking a person without his/her consent, waiting in front of his/her home, school, or workplace, watching from afar or closely on the road, making inquiries to learn about his/her personal information and daily life, and using this information for harassment.

**The promise of reward** is the promise that the person will be rewarded with an award, promotion, grade, or similar gains as a result of accepting an undesired sexual or emotional behaviour or offer. Sexual assault is defined as 'violating a person's bodily immunity by non-consensual sexual behaviour'.

Sexual assault is considered as a violation of bodily immunity by exposing a person to physical behaviour with sexual content, such as the use of physical and/or psychological force, threat,

fear, coercion, intimidation, cheating and deception. Child sexual abuse is considered as act of sexual assault and sexual harassment against those under the age of 18. In case the crime is committed by abusing the influence of public office or service relationships, the punishment is aggravated. The commission of the act by force or threat also aggravates the punishment.

The concept of consent is important in defining rights violations, psychological harassment, sexual harassment, and sexual assault. The use of physical and/or psychological force, threat, fear, pressure, intimidation, cheating, and deception by using title and/or position cannot be accepted as consent. Silence is not consent. Continuity of consent is essential; consent can always be withdrawn. The emergency means that the applicant's life safety or rights and freedoms are threatened unless immediate action and measures are taken. It is also defined as the situation in which the possibility of a loss of evidence regarding sexual harassment and assault arises. Discrimination is defined as arbitrary or unfair treatment based on gender and thus victimizing that person. More specifically, it means treating a person or group arbitrarily, unequally, or victimizing others with whom they are in the same or similar position because of their gender identity or sexual orientation. The applicant is defined as the person who applied to the unit concerned with the alleged sexual harassment or assault. The witness is defined as the person who has direct knowledge of the incident through any means and is not one of the parties to the incident that may constitute sexual harassment and/or assault.

## **PRINCIPLES**

**Principle of Attentiveness:** In the face of sexual harassment and/or sexual assault allegations, the Institute effectively investigates these allegations, takes necessary action against those who do not act and/or try to cover up, and prevents the victims of harassment and/or violence from being victimized a second time, and shows the necessary attention and care in understanding the situation. Especially in the application process regarding the allegations of sexual harassment and/or assault, this principle is aimed at ensuring that the victim of violence is not re-victimized and requires acting on the principle of "the applicant's statement is essential" in initiating the evaluation.

**Confidentiality Policy:** The Institute acts in accordance with the principle of confidentiality of the private lives of the applicant and the complainant at all stages in which allegations of sexual harassment and/or assault are handled. The principle of Trust: The Institute abides by the principles of confidentiality and care, and acts in a way that does not harm the trust of the parties.

**Principle of Urgency:** The Institute ensures prompt action in the face of allegations of sexual harassment and/or sexual assault. In particular, the institute acts promptly and actively

- a. when such undesirable sexual attitudes and approaches occur between people who have an institutional hierarchy and power asymmetry*
- b. when this situation adversely affects the education, academic or administrative career, and/or employment status of the abused person, undesired sexual approaches are used as a reward or a means of retaliation or revenge,*
- c. when certain sexually explicit approaches seriously disrupt the learning or working environment of the person due to their frequency or intensity, and*
- d. when they create a hostile, humiliating and offensive environment.*

**The Applicant's Statement is Essential:** The commitment way of sexual harassment and/or sexual assault acts between two people is often difficult to prove. For this reason, when starting the evaluation process regarding sexual harassment and/or sexual assault, the principle of "the applicant's statement is essential" is adopted. This principle has been introduced by considering situations such as the victim of violence not being able to make a complaint due to gender inequality and other reasons and is only related to the initiation of the evaluation process. This principle, often in the absence of clear evidence, is in question together with the principle of understanding the nature of the incident with more holistic reasoning about the nature of the harassment, the context of the incident, and the persons, and does not alone determine the outcome of the investigation.

**The Principle of Support Without Judgment:** It is essential to provide psychological, medical, and legal support to the complainant at every stage of the process and in line with their request by the authorities. All components of the Institute give support without judgment to people who report that they have been subjected to sexual harassment, sexual assault, or sexual abuse.

**Principle of Notifying Risks and Precautions:** Authorities are responsible for explaining to the person making a complaint or application during the support process, the legal and other solutions they can choose, the processes followed in these ways, and the risks that each of these ways may pose, and the precautions to be taken.

**Awareness and Precautions Against Intentional Misrepresentations:** Allegations of sexual harassment and/or sexual assault should not be used as a tool for personal reckoning.

Disciplinary sanctions are applied when it is understood beyond any doubt that the complainant has deliberately lied and made false statements.

**T.C.**  
**ÇANAKKALE ONSEKİZ MART**  
**ÜNİVERSİTESİ**  
**TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ**  
**PLANİ**



## 1. TANIM VE KAPSAM

Bu belge, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi (bundan sonra ÇOMÜ olarak anılacaktır) yönetiminin akademik ve idari personel, öğrenciler ve diğer tüm çalışanlar arasında her düzeyde fırsat eşitliği yaratma, hak ve özgürlükleri güvence altına alma konusunda alacağı ilke, strateji ve önlemleri kapsar. Toplumsal cinsiyet, toplum tarafından cinsiyetlere atfedilen roller, sorumluluklar, davranışlar, yargılar ve özellikler olarak tanımlanabilir. Bu belgede toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin, bireylerin toplumsal ve özel yaşamda kaynaklara erişimde cinsiyete göre farklılık göstermesi nedeniyle çoğunlukla kadınları dezavantajlı duruma düşüren bir sorun olduğu kabul edilmektedir. Bu bilinçle toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmeyi amaçlayan bu belge, kamusal ve özel alanlarda eşit görünürlüğü, kadınların güçlendirilmesini ve katılımını, sosyal kaynakların ve fırsatların eşit dağılımını ve kadınların bu kaynak ve fırsatlara erişimini cinsiyet gözetmeksizin desteklemek amacıyla hazırlanmıştır. ÇOMÜ'nün toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin ilke ve stratejilerini tanımlanmasına ilişkin bu belge, Türkiye'nin 1985 yılında taraf olduğu “Kadına Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)” ve kadın erkek eşitliğinin devletin sorumluluğu olarak tanımlandığı ve güvence altına alındığı Anayasa'nın 10. maddesine ve ilgili mevzuatı ile Yükseköğretim Kurulu Genel Kurulu'nun 28.05.2015 tarihli kararına dayanmaktadır.

## 2. CİNSİYET EŞİTLİĞİ İLKELERİ

ÇOMÜ, tüm personeli ve öğrencileri ile özgürlük, eşitlik, kapsayıcılık, insan onuruna saygı, sosyal sorumluluk gibi evrensel değerler temelinde toplumsal farklılıklara saygı göstererek dil, din, ırk, kültür, cinsiyet ve tür ayrımcılığına karşı çıkar. ve kurumsal düzeyde temel değerler olarak kabul ettiği adalettir. ÇOMÜ, tüm kamu ve özel alanlarda, tüm kurumsal bileşenlerde, akademik yeterlilik ve liyakat süreçlerinde ve bilimsel araştırma alanlarında ayrımcılığı reddeden ve eşitliği sağlayan etkin bir politika geliştirmek ve uygulamak için çalışır.

## 3. KURUMSAL HEDEFLER

Bu belgede kurumsal hedefler ve alınması gereken önlemler üç başlık altında toplanmıştır. Bu hedef ve tedbirler, ÇOMÜ Stratejik Planlarında yer alan misyon ve vizyon ifadeleri ile uyumludur. Kurumsal hedef ve önlemler ÇOMÜ'nün her birimi için farklı düzeylerde geçerlidir. Bu üç başlık şunlardır:

- a. Cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık yaratmak*
- b. Cinsiyet katılımı, temsil, atama ve terfi konularında liyakate dayalı eşitlikçi bir yaklaşımı benimsemek ve sürdürmek*
- c. Cinsel taciz ve/veya saldırının önlemek*

ÇOMÜ önce kurum içinde toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda bilgi ve veri ağları kurar. Akademik ve idari personel ile öğrenciler arasında toplumsal cinsiyet eşitliği bilincinin ve anlayışının geliştirilmesinde ve oluşturulmasında öncü rol oynar. Tüm departmanlarında toplumsal cinsiyet eşitliği doğrultusunda bireysel ve kurumsal hak ve sorumluluklar konusunda farkındalık yaratmaya yönelik etkinlikler düzenler ve destekler.

Temsil ve katılımında cinsiyet eşitliğinin sağlanması, ÇOMÜ'nün akademik ve idari birimlerinin yönetiminde ve etkinliklerin düzenlenmesinde atamaların liyakat esasına göre yapılması esastır. Bu kapsamda öncelikli hedefler şunlardır:

- a. *Cinsiyet eşitsizliği yaratanların düzeltilmesi için uygulamaları düzenli aralıklarla gözden geçirmek, bu çalışmalarını altı ayda bir raporlayarak Rektörlüğe sunmak,*
- b. *Toplum ve bilim ilişkisinin kurulmasında ve inovasyon süreçlerinin yönetiminde cinsiyet eşitliğini korumak, bu eşitliği kurumsal ve toplumsal ölçekte görünür kılmak,*
- c. *Liyakat ve cinsiyet eşitliğini gözeterek tüm akademik ve idari personele yönelik kurumsal kaynakları ve desteği güçlendirmek,*
- d. *Cinsiyete dayalı toplumsal iş bölümüne ilişkin kalıp yargıların da etkisiyle, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin belirgin olduğu bilimsel alan ve konulardaki eşitsizliği ortadan kaldıracak önlemler almak,*
- e. *Kadın ve erkek akademik ve idari personele, yalnızca resmi izin haklarıyla değil, aynı zamanda ihtiyaç duyabilecekleri kurumsal anlayış ve duyarlılığı göstererek, sorumluluklarını ayırım gözetmeksizin eşit olarak paylaşmalarını destekleyerek, aile bireylerinin ebeveynlik ve bakımını yapmalarına erkekler ve kadınlar arasında ayırım yapmadan destek olmak.*

Her türlü (sözlü veya fiziksel) cinsel taciz ve/veya saldırının önlenmesi ve ortadan kaldırılması esastır. Bu konuda bireysel veya kurumsal hoşgörü gösterilmemelidir.

Bu alanda yapılacak kurumsal düzenlemeler; cinsel taciz ve/veya saldırının önlenmesi, konuyla ilgili farkındalığın artırılması, fiziksel düzenlemelerle güvenli bir çalışma ve yaşam ortamının sağlanması, konuyla ilgili şikayetlerin alınması, gerekli soruşturmanın süratle ve özenle yapılması, destek birimlerini ve mekanizmalarını yerleştirmek.

#### **4. KURUMSAL STRATEJİLER VE ÖNLEMLER**

##### **4.1. Farkındalık Artırma**

Aşağıdaki adımlar etkinleştirilecektir:

- a. *Bireysel ve kurumsal astlar ile üstler ve akranlar arasındaki iletişimde cinsiyet eşitliği ilkesinin korunması*
- b. *Ders materyalleri, görsel-işitsel materyaller, e-postalar, ödev makaleleri-raporlar, broşürler, afişler, duyurular, sosyal medya gibi kurum içi ve kurum dışı tüm iletişim araçlarında kullanılan dil ve ifadelerin, insan onuruna saygılı, ayrımcılığa ve cinsiyete duyarlı olması*
- c. *Cinsiyet kimliğine dayalı her türlü ayrımcılığa karşı çıkmamanın bir gereği olarak iletişimde kalıp yargılardan kaçınılması ve cinsiyetle ilgili kavramları önyargısız kullanılması*
- d. *Üniversite genelinde cinsiyet eşitliği konusunda seçmeli dersler açılması, tüm bölümlerdeki derslere (beşeri ve sosyal bilimler ile ilgili) toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili konuların içeriğine uygun olarak eklenmesi, oryantasyon haftasında öğrenciler için cinsiyet eşitliği konusunda bilgilendirici etkinlikler düzenlenmesi*
- e. *Akademik ve idari personele toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda hizmet içi eğitim olanakları sağlanması*
- f. *Akademik ve idari birim yöneticilerine konuyla ilgili bilgilendirme toplantıları ve çalıştaylar düzenlenmesi*
- g. *Konu ile ilgili bilimsel etkinliklerin (seminer, çalıştay, konferans, kongre gibi) desteklenmesi*
- h. *Konuyla ilgili araştırma, yayın ve proje hazırlanmasına destek olunması*

- i. *Bilimsel araştırma projelerinin “toplumsal faydalar ve çıktılar” bölümünde eşitlik ve kapsayıcılık ilkelerine, bilim, teknoloji ve toplum ilişkisine, bilimsel ve teknolojik çıktılara erişime yer verilmesi*
- j. *ÇOMÜ'nün toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki ilke ve başarılı uygulamalarını duyurmak için afiş, broşür ve benzeri araçların hazırlanması, ÇOMÜ'yü bir Öncü model haline getirecek ve topluma katkı sağlayacaktır.*
- k. *Üniversitenin internet sitesinde ve sosyal medya sayfalarında toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin duyurulara yer verilmesi*

#### **4.2. Atama, Atama ve Terfilerde Cinsiyet Açısından Eşitliğin Sağlanması**

Önemli pozisyonların terfi ve atamalarında kadın erkek oranlarında eşitsizlik olduğu için bu konuda eşitlikçi bir yaklaşım geliştirmek için aşağıdaki önlemler alınmaktadır:

- a. *Kadın-erkek oranları dikkate alınarak durum belirlenir ve bir 'Cinsiyet Eşitliği Veri tabanı' oluşturulur.*
- b. *Kurumdaki atama ve terfi kararlarına ilişkin olarak düzenli aralıklarla toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden analizlere dayalı raporlar hazırlanır.*
- c. *Konuyla ilgili toplanan tüm veriler ve analiz raporları ilgili birimlerle paylaşarak toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik hedefler belirlenir ve belirlenen hedefler doğrultusunda düzenli olarak durum değerlendirmesi yapılır.*
- d. *Akademik personelin sözleşmelerinin uzatılmasına yönelik değerlendirmelerde, her iki cinsiyetin de ebeveynlik deneyimleriyle ilgili durumları dikkate alınarak ve üyelerine özen gösterilerek eşitlik ve liyakate dayalı duyarlı bir yaklaşım gösterilir.*
- e. *Özellikle karar alma mekanizmalarında önemli kurumsal görevlerin verilmesinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin gözetilmesine yönelik bir yaklaşım geliştirilir.*

#### **4.3. Cinsel Taciz ve/veya Saldırının Önlenmesi**

Türkiye'nin imzalamış olduğu uluslararası sözleşmeler, ilgili mevzuat hükümleri ve Yükseköğretim Kurulu Genel Kurulu'nun 28.05.2018 tarihli kararı uyarınca cinsel taciz ve/veya cinsel saldırıyı önlemeye yönelik çalışmaların yapılması zorunludur. 2015. Bu önlemler, kurum birimlerinin, personelinin, öğrencilerin ve kampüsteki diğer tüm paydaşların katılımını gerektirir. Cinsel taciz ve/veya cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanan bir ayrımcılık ve şiddet biçimi olarak cinsel saldırı ile mücadele etmek ve cinsel taciz ve/veya cinsel saldırıdan uzak bir kampüs ortamı yaratmak amacıyla ÇOMÜ:

- a. *Cinsel taciz ve/veya saldırıyı önlemek için kampüsün fiziki koşullarının düzenlenmesine yönelik çalışmalar yaparak, tüm açık ve kapalı alanlarda tüm bireylerin güvenliği için yeterli sayıda aydınlatma ünitesi ve güvenlik görevlisi sağlayarak güvenlik önlemleri alır. 24 saat kampüste,*
- b. *Cinsel taciz ve/veya saldırı durumlarında ilgili disiplin mevzuatı (2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun ilgili hükümleri) çerçevesinde geliştirilmiş etkin ve hızlı bir soruşturma ve uygulama yürütür.*

#### **4. YÜRÜTME**

Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı, toplumsal cinsiyet eşitliği ilke ve stratejilerine ilişkin ilgili kurumsal verilerin toplanması ve işlenmesine ilişkin görev ve işlemleri yürütmekte, her yıl Ocak ayı sonuna kadar Rektörlük ve Dekanlıklar ile paylaşmaktadır.

Bu belge hükümlerini Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Rektörlüğü yürütür.

## **Ek: CİNSEL TACİZ VE SALDIRI TANIMLARI VE İLKELERİ**

### **TANIMLAR**

Cinsel taciz, 'kişiyle vücut teması olmaksızın yapılan, rıza dışı, cinsel içerikli sözler, tutumlar ve diğer davranış biçimleri olarak tanımlanmaktadır. Tekrarlanan eylemler veya tek bir eylem, olayın gerçekleştiği ortam ve bağlama bağlı olarak cinsel taciz olarak kabul edilebilir. Bu konuda süreklilik bir ön koşul değildir. Her cinsel yönelimden ve yaştan insan cinsel tacize uğrayabilir. Cinsel taciz farklı şekillerde olabilir. Tamamen kapsayıcı olmasa da cinsel tacizin bazı biçimleri arasında cinsel içerikli tehditler, cinsiyete dayalı taciz, düşmanca medya tacizi ve istenmeyen cinsel ilgi ve yakınlık sayılabilir.

Kampüslerdeki cinsel tacizin üç yaygın biçimi misilleme, takip ve ödül vaadidir.

**Misilleme**, kişinin cinsel veya duygusal girişimleri reddetmesi ve tacize uğramayı teklif etmesi veya şikâyet etmek istemesi/gitmesi nedeniyle, açık veya örtülü olarak intikam amacıyla iş veya eğitimin zorlaştırılmasıdır.

**Sürekli takip**, bir kişiyi rızası olmadan takip etme, evinin, okulunun veya işyerinin önünde bekleme, yolda uzaktan veya yakından izleme, kişisel bilgilerini öğrenmek ve günlük yaşam ve bu bilgileri taciz için kullanma.

**Ödül vaadi**, kişinin istenmeyen bir cinsel veya duygusal davranış veya teklifi kabul etmesi sonucunda bir ödül, terfi, derece veya benzeri kazanımlarla ödüllendirileceği vaadidir. Cinsel saldırı, 'rıza dışı cinsel davranışlarla bir kişinin bedensel dokunulmazlığının ihlal edilmesi' olarak tanımlanmaktadır.

*Cinsel saldırı*, kişiyi fiziksel ve/veya psikolojik güç kullanımı, tehdit, korku, zorlama, yıldırma, aldatma ve aldatma gibi cinsel içerikli fiziksel davranışlara maruz bırakarak bedensel dokunulmazlığın ihlali olarak kabul edilir. Çocuğa yönelik cinsel istismar, 18 yaşından küçüklere yönelik cinsel saldırı ve cinsel taciz fiili olarak değerlendirilir. Suçun, kamu görevi veya hizmet ilişkisinin etkisini kötüye kullanarak işlenmesi hâlinde ceza ağırlaştırılır. Fiilin zorla veya tehditle işlenmesi de cezayı ağırlaştırır.

*Rıza kavramı*, hak ihlallerini, psikolojik tacizi, cinsel tacizi ve cinsel saldırıyı tanımlamada önemlidir. Unvan ve/veya mevki kullanılarak fiziksel ve/veya psikolojik güç kullanımı, tehdit, korku, baskı, yıldırma, aldatma ve aldatma rıza olarak kabul edilemez. Sessizlik rıza değildir. Rızanın sürekliliği esastır; rıza her zaman geri alınabilir. Acil durum, acil önlem ve önlem alınmadığı takdirde başvuru sahibinin can güvenliğinin veya hak ve özgürlüklerinin tehdit altında olması anlamına gelir. Cinsel taciz ve saldırıya ilişkin delillerin kaybolma olasılığının ortaya çıktığı durum olarak da tanımlanmaktadır. Ayrımcılık, cinsiyete dayalı keyfi veya haksız muamele ve dolayısıyla o kişinin mağdur edilmesi olarak tanımlanmaktadır. Daha spesifik olarak, bir kişiye veya gruba keyfi, eşit olmayan şekilde davranmak veya cinsel kimlikleri veya cinsel yönelimleri nedeniyle aynı veya benzer konumda oldukları diğerlerini mağdur etmek anlamına gelir. Başvuru sahibi, cinsel taciz veya saldırı iddiasıyla ilgili birime başvuran kişi olarak tanımlanmaktadır. Tanık, olay hakkında herhangi bir yolla doğrudan bilgi sahibi olan ve

olayın cinsel taciz ve/veya saldırı teşkil edebilecek taraflarından biri olmayan kişi olarak tanımlanmaktadır.

## İLKELER

**Dikkat İlkesi:** Cinsel taciz ve/veya cinsel saldırı iddiaları karşısında Kurum bu iddiaları etkin bir şekilde araştırır, eylemde bulunmayan ve/veya örtbas etmeye çalışanlar hakkında gerekli işlemleri yapar ve taciz ve/veya taciz mağdurlarının önlenmesini sağlar. Şiddeti ikinci kez mağdur olmaktan kurtarır ve durumu anlamada gerekli dikkat ve özeni gösterir. Özellikle cinsel taciz ve/veya saldırı iddialarına ilişkin başvuru sürecinde, şiddet mağdurunun tekrar mağdur olmamasını sağlamaya yönelik olan bu ilke, değerlendirmenin başlatılmasında “başvuru sahibinin beyanı esastır” ilkesiyle hareket edilmesini gerektirmektedir. .

**Gizlilik Politikası:** Kurum, cinsel taciz ve/veya saldırı iddialarının ele alındığı tüm aşamalarda başvuru sahibinin ve şikayetçinin özel hayatının gizliliği ilkesine uygun hareket eder. Güven ilkesi: Kurum, gizlilik ve özen ilkelerine bağlı kalır, tarafların güvenini zedelemeyecek şekilde hareket eder.

**Aciliyet İlkesi:** Kurum, cinsel taciz ve/veya cinsel saldırı iddiaları karşısında derhal harekete geçilmesini sağlar. Özellikle,

- a. *kurumsal bir hiyerarşi ve güç asimetrisi olan insanlar arasında bu tür istenmeyen cinsel tutum ve yaklaşımlar ortaya çıktığında*
  - b. *bu durumun istismara uğrayan kişinin eğitimini, akademik veya idari kariyerini ve/veya çalışma durumunu olumsuz etkilemesi durumunda, istenmeyen cinsel yaklaşımların ödül, misilleme veya intikam aracı olarak kullanılması,*
  - c. *belirli cinsel içerikli yaklaşımlar, sıklığı veya yoğunluğu nedeniyle kişinin öğrenme veya çalışma ortamını ciddi şekilde bozduğunda ve*
  - d. *düşmanca, aşağılayıcı ve saldırgan bir ortam yarattıklarında.*
- kurum derhal ve aktif olarak hareket eder.

**Başvuru Sahibinin Beyanı Esastır:** İki kişi arasında cinsel taciz ve/veya cinsel saldırı eylemlerinin taahhüt yolunun kanıtlanması genellikle zordur. Bu nedenle cinsel taciz ve/veya cinsel saldırıya ilişkin değerlendirme süreci başlatılırken “başvuranın beyanı esastır” ilkesi benimsenir. Bu ilke, şiddet mağdurunun toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve diğer nedenlerle şikayette bulunamaması gibi durumlar göz önünde bulundurularak getirilmiş olup, yalnızca değerlendirme sürecinin başlatılmasıyla ilgilidir. Bu ilke, çoğu zaman açık delillerin bulunmadığı durumlarda, tacizin mahiyeti, olayın bağlamı ve kişiler hakkında daha bütüncül bir muhakeme ile olayın mahiyetini anlama ilkesi ile söz konusudur ve tek başına soruşturmanın sonucunu belirlemek için geçerli değildir.

**Yargısız Destek İlkesi:** Şikayetçiye sürecin her aşamasında ve yetkililerin talepleri doğrultusunda psikolojik, tıbbi ve hukuki desteğin sağlanması esastır. Kurumun tüm bileşenleri, cinsel tacize, cinsel saldırıya veya cinsel istismara maruz kaldığını bildiren kişilere yargılamadan destek verir.

**Risklerin ve Önlemlerin Bildirilmesi İlkesi:** Yetkili makamlar, destek sürecinde şikâyette bulunan veya başvuruda bulunan kişiye, seçebilecekleri hukuki ve diğer çözümleri, bu yollardan izlenen süreçleri ve bu yolların her birinin getirebileceği riskleri açıklamakla yükümlüdür. poz ve alınması gereken önlemler.

**Kasıtlı Yanlış Beyanlara Karşı Farkındalık ve Önlemler:** Cinsel taciz ve/veya cinsel saldırı iddiaları kişisel hesaplaşma aracı olarak kullanılmamalıdır.

şikayetçinin kasten yalan söylediği ve yalan beyanda bulunduğu şüpheye yer bırakmayacak şekilde anlaşıldığında disiplin yaptırımını uygulanır.