

Ek-2 / KAOS GL KÜLTÜREL ARAŞTIRMALAR VE DAYANIŞMA DERNEĞİ ŞİDDETİ İZLEME VE ÖNLEME POLİTİKA BELGESİ

A. AMAÇ VE KAPSAM

1. Toplumsal Cinsiyet Anlayışı
2. Şiddet
3. Kavramlar ve Tanımlar
 - Onay
 - Onay/Rıza İnşası
 - Tetikleyici
 - Cinsel Taciz
 - Cinsel Şiddet
 - Cinsel İstismar
 - Cinsel Saldırı
 - Duygusal Şiddet
 - Gaslighting
 - Mobbing
 - Şiddet Döngüsü
4. Şiddeti Önleme veya Soruşturma Sürecine Yönelik Kavramlar ve Tanımlar
 - Koruyucu Önleyici Yaklaşım
 - Aracılık/Arabuluculuk/Üçüncü Taraf Müdahalesi/Bağımsız Uzman
 - Şiddet İfşası
 - Fail
 - Failin Öz-Dönüşümü
 - Misilleme

B. SORUMLULUKLAR

1. Yönetim Kurulu
2. Toplumsal Cinsiyet Çalışma Grubu

C. ŞİDDETİ ÖNLEME VE İZLEME

1. Çatışmalar
2. Üçüncü Taraflarla Gerçekleşen Şiddet Olaylarında Toplumsal Cinsiyet Çalışma Grubu Soruşturma Süreci
3. Bağımsız Uzman
4. Beyan ve Belgeler
5. Kasıtlı Yanlış Beyanlar
6. Güvenli Alan
7. Destek Sistemlerinin Sağlanması
8. Soruşturma Sürecindeki İlkeler ve Değerler
9. Başvuran Haklarının Korunması
10. Şiddeti Önlemek veya Şiddet Döngüsünü Engellemek İçin Eğitim

D. DİLİN İNŞASI VE ÖNERİLER

1. Dil Kullanımı
2. Şiddetsiz ve Güçlendirici Dil Kullanımı
3. Cinsiyetsiz Dil Kullanımı
4. Lubunya Kültürü ve Lubunca
5. Tutum ve Davranışlar

E. TOPLUMSAL CİNSİYETE DAYALI BÜTÇELEME PLANI

Ek-2 / KAOS GL KÜLTÜREL ARAŞTIRMALAR VE DAYANIŞMA DERNEĞİ ŞİDDETİ İZLEME VE ÖNLEME POLİTİKA BELGESİ

Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Destekleme ve Şiddeti Önleme Politika Belgesi Kaos GL Derneği iç belgesidir. Gerekli görüldüğü takdirde, belge düzenlenerek belirli kısımları kamusallaştırılacaktır.

Bu belge, "Kaos GL Derneği Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Ana Politika, Plan ve Programlara Yerleştirme ve Yaygınlaştırma Anlayışı" belgesinin eki olarak hazırlanmıştır.

Kaos GL Kültürel Araştırmalar ve Dayanışma Derneği Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Destekleme ve Şiddeti Önleme Politika Belgesi, 2019 yılında çalışmalarına başlayan Kaos GL Toplumsal Cinsiyet Çalışma Grubu'nun ortak kararı ile hazırlanmıştır.

Kaos GL Derneği Toplumsal Cinsiyet Çalışma Grubu, dernek bünyesinde yer alan her bir programdan (*Medya İletişim Programı, Akademik ve Kültürel Çalışmalar Programı, İnsan Hakları Programı, Mülteci Hakları Programı ve Finans Ekibi, İzleme*) katılan birer temsilci, idari işler koordinatörü, izleme uzmanı ve genel koordinatörden oluşmaktadır.

Bu belgenin yaşayan bir belge olmasından hareketle, her yıl yeniden gözden geçirilmesi ve düzenlenmesi; uygulanan ve/veya uygulan(a)mayan noktaların tespit edilerek geliştirilmesi hedeflenir. Bu düzenlemeler her yıl Aralık ve Mayıs aylarında gerçekleşecek.

A. AMAÇ VE KAPSAM

Kaos GL Derneği'nin örgüt içi işleyiş ve üçüncü kişilerle etkileşimlerindeki süreçlerde ve gerçekleştirdiği tüm çalışmalarda şiddetle mücadele araçlarını geliştirmek, toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetmek ve şiddetsizlik kültürünü yaygınlaştırmak hedeflenmektedir.

Bu belgenin amacı;

- Bu belge ile "Kaos GL Derneği Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Ana Politika, Plan ve Programlara Yerleştirme ve Yaygınlaştırma Anlayışı" belgesinde hedeflenen toplumsal cinsiyet eşitliği ve çeşitliliğini desteklemek,
- Şiddet, şiddet çeşitleri ve şiddetsizlik kültürü tanımlamalarını sunmak,
- Şiddete karşı ilkeleri ve bu ilkeleri uygulanabilir hale getiren yöntemleri paylaşmak,
- Şiddet süreçlerinin izlenmesi ve olası şiddet vakalarının önlenmesi için geliştirilmiş önleyici yöntemleri aktarmak,
- Örgüt içi işleyiş ve üçüncü kişilerle etkileşimlerindeki süreçlerde gerçekleşebilecek şiddet durumlarında uygulanacak yöntemlere dair yönerge sunmak,
- İlgili kişi ve grupların sorumluluklarını bildirmek,
- Tarafların söz konusu şiddet olduğunda haklarını bilmesini sağlamak.

Bu metin, Kaos GL Derneği'nin tüm programlarında yer alan ofis çalışanları ve birlikte çalıştığı uzmanları (çevirmen, danışman vb.), yönetim kurulu üyelerini, çalışma gruplarını, stajyerleri, gönüllü katılımcılarla bir araya gelinen etkinlikleri ve görüşmeleri, derneğin gerçekleştirdiği faaliyetlerdeki ilişkileri kapsayacaktır. Metin ayrıca, programların kendi içindeki (*Medya İletişim Programı, Akademik ve Kültürel Çalışmalar Programı, İnsan Hakları Programı, Mülteci Hakları Programı ve Finans Ekibi*) iletişimlerini güçlendirmeyi ve güvenli alanlar yaratmayı hedefler.

Toplumsal Cinsiyet Anlayışı

Toplumsal cinsiyet kavramı uzun yıllardır çok farklı bakış açılarından tartışılmış ve incelenmiş bir konudur. Toplumsal cinsiyet hem analitik bir kategoridir -kimliklerin nasıl oluşturulduğuna ilişkin bir düşünme yöntemi sunar- hem de toplumda gücün dağılımına değinen politik bir fikirdir. Bu nedenle toplumsal cinsiyet toplum, hukuk, politika ve kültür konularında kafa yorarken bunların hepsine dokunan bir konudur ve çoğunlukla sınıf, etnik kimlik, yaş, sağlık statüsü, engellilik ve fiziksel koşullar gibi toplumsal pozisyonlarla ve kimliğin diğer yönleriyle bağlantılı olarak tartışılmaktadır.

Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet en yaygın insan hakları ihlallerinden biridir. İnsanlarla sosyal olarak etkileşime girilen anda, kişinin kendisine bakışı, kimlikleri, özgürlükleri, hakları ve olanakları doğrudan diğer insanların onu nasıl gördüğüyle ve ona karşı nasıl davrandıklarıyla bağlantılı olmaya başlar. Bir arada çalışma deneyimleri ve iletişim kurma biçimleri toplumsal cinsiyetin gölgesinde şekillenmektedir.

Kaos GL Derneği, toplumsal cinsiyet eşitliği tartışmalarını "kadın" ve "erkek" ikiliği üstünden ele almayı reddeder. İnsan kaynakları yönetim standartları ve idari usullerinde her türlü cinsiyet, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, cinsiyet özellikleri ve cinsiyet ifadesine dayalı ayrımcılığı yasaklar. (*Kaos GL Derneği'nin toplumsal cinsiyet yaklaşımı, "Kaos GL Derneği Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Ana Politika, Plan ve Programlara Yerleştirme ve Yaygınlaştırma Anlayışı" metninde aktarılmıştır.*)

Kaos GL Derneği, cinsiyet kimliği, cinsiyet özelliği, cinsel yönelimi ve cinsiyet ifadesi nedeniyle yapılanlar dahil herhangi bir tür ayrımcılığı haklı göstermek için ne kültürel, geleneksel, dini değerlere, egemen kültür kurallarına ne de LGBTİ+ aktivizmi içindeki normlara, lubunya kültürünün getirilerine sığınamayacağı ilkesini akılda tutarak toplumsal cinsiyet ve şiddet ilişkisine tüm cinsel kimlikleri tanıyan ve kimlik beyanlarını esas alan çok yönlü bir pencereden bakmayı tercih eder. Şiddet, pek çok farklı formda kendini gösterebilir, eşitler arası gibi görünen queer ilişkilerde ve iş birliklerinde de güç dengeleri değişebilir.

Şiddet

Şiddet¹; maruz kalan kişinin yaşamı, özgürlüğü, iradesi, sağlığı ve bütünlüğüne zarar verici, geçici ya da sürekli olarak bunların varlığını engelleyen her türlü hal ve hareketlerdir. Şiddet davranışları, uygulayan kişinin bilinçli olarak üstünlük ya da hakimiyet kurmak, istenilen hal ve harekete zorlamak, imtiyaz ya da ayrıcalık sağlamak, saygınlık ya da sevgi kazanmak gibi çeşitli maddi ve manevi çıkarlar elde etmek için uygulanır. Şiddet, aşağıda tanımlarına yer verildiği üzere birçok farklı şekilde ortaya çıkabilir.

Yıkıcı değil yapıcı sonuçlar elde etmeyi hedefleyen Kaos GL Derneği, şiddet karşısında stratejik ve ideolojik olarak şiddetsizliği benimser. [Şiddetsizlik] herkesin kullanımına açık bir mücadele aracıdır, karşıtları ve üçüncü tarafları uzaklaştırma ihtimali en düşük olan seçenektir, şiddet ve karşı-şiddet sarmalını kırar, dönüştürme ihtimalini açık bırakır.²

Kaos GL Derneği, belgede yer alan "Tanımlar ve Kavramlar" bölümünde aktarılan her türlü şiddete karşı sorumludur.

KAVRAMLAR VE TANIMLAR³

1. Onay

Kişinin özgür iradesiyle, sözlü veya bedensel ifade yoluyla net ve açık olarak isteğini belirtmesidir. Onay, sınır ihlallerinin önüne geçmek için pratik bir uygulamadır. Onay tek seferliktir. Bir davranışa onay vermek o davranışın her zaman kabul edileceği anlamına gelmez. Onay geri çekilebilir. Hukukta "rıza" kavramı kullanılır. Cinsel suçların belirlenmesinde ölçüt olan "rızanın olmaması" durumu bağırma, yardım isteme, fiziksel direnç gösterme gibi fiillerle sınırlandırılarak içinde bulunulan koşullar yok sayılmaktadır. Bir davranış karşısında sessiz kalmak onay göstergesi değildir. Cinsiyeti, cinsel yönelimi, cinsiyet ifadesi, cinsiyet özelliği ne olursa olsun onay kavramı herkes içindir.

2. Onay/Rıza İnşası

Kişinin onay vermediği herhangi bir cinsel davranışta onay almak için kişinin karar verme yetisini manipüle etmektir. Israr, yalan, duygusal tehdit, ikna süreçleri (hediyeler, maddi destek ve ikram), duygusal baskı (kişiyi kendini suçlu hissettirme), kaygıyı azaltma (birliktelik üzerine verilen güvenceler) gibi fiziksel zorlama içermeyen yöntemler

¹ https://pozitifyasam.org/multeci_destek/toplumsal-cinsiyete-dayali-siddet/

² Şiddetsizlik Merkezi, Şiddetsiz Yöntemler El Kitabı'ndan yararlanılmıştır.

³ Bazı kavramlarda, Cinsel Şiddetle Mücadele Derneği'nin kaynaklarından referans alınmıştır.

kullanılabilir. Arzu ve onay birbirine karıştırılmamalıdır. Bir kişiyi ya da cinsel davranışı arzulamak, o davranışa onayınız olduğu anlamına gelmez. Her birey cinsiyetinden/cinsel kimliğinden, cinsiyet özelliğinden veya cinsel yöneliminden bağımsız olarak, cinsel davranışlara onay vermeyi veya vermemeyi seçer. Onayın inşa edilmesi, bu seçimlerin bulanıklaşmasına ve kişinin maruz bırakıldığı şiddeti çok sonra fark etmesine sebep olabilir. Onay inşasını başkaları üzerinde kurabildiğimiz gibi, toplumun dayattığı rollerle kendimiz üzerinde de kurabiliriz.

Onay inşasının sorgulanması; kendimizi ve birbirimizi dinleme, iletişim kurma, bilgilerimizi değil duygularımızı anlama ve ifade etme, sınırlara saygı gösterme üzerine bir güçlenme ve özgürleşme sürecidir.

3. Tetikleyici

Travmatik bir olayın yaratmış olduğu bir tepki yapısını harekete geçiren uyarılar. Tetiklenmek; görme, işitme, tatma, koklama ya da dokunma duyularımızın uyarılmasıyla yaşamış olduğumuz travmatik bir olayı hatırlamamız, hissetmemiz ve farklı düzeylerde benzer duyguları tekrar yaşamamızı ifade eder. Tetikleyici olayın ya da nesnenin kendi içinde travmatik olması gerekmez, sadece hatırlatıcı olması yeterlidir.

Şiddet içeren anlatı ve paylaşımlarda olumsuz duyguları tetikleyebilecek, karamsar, çaresiz, mağdurlaştırıcı bir dil kullanmak yerine güçlendirici, olayı toplumsal bileşenleriyle ele alan, hak talep eden ve dayanışmayı ön plana çıkaran bir dil/yaklaşım kullanmak tetikleme/tetiklenme riskini azaltır.

Tetikleyici olabilecek bir konunun konuşulması gerekiyorsa, konu önceden bilgilendirilmeli ve tetikleneceğini düşünen kişi bu sorumluluğu alarak orada kalmayı veya oradan ayrılmayı tercih etmelidir.

4. Cinsel Taciz

Fiziksel temas olmasa da görsel, sözel ve davranışsal boyutta cinsel nitelik taşıyan, onaya dayalı olmayan rahatsızlık verici tavır, söz ve/veya davranış biçimleridir. Doğrudan olabileceği gibi, örtülü biçimde de görülebilir. Eşit statüde olanlar arasında da gerçekleşebilir. Maruz bırakılan kişide kafa karışıklığı, şaşkınlık, anlamlandırılmama gibi tepkilere yol açabilir. Süreklilik ön koşul değildir, eylemin bir kez gerçekleşmiş olması yeterlidir.

5. Cinsel Şiddet

Onay almaksızın, onay inşa ederek veya onay almanın söz konusu olamayacağı durumlarda kişinin/kişilerin uyguladığı, cinselliğe yönelik teşebbüs ve tehdit içeren her türlü eylem, davranış ve müdahalelerdir. Cinselliğin araç olarak kullanıldığı ya da kişinin cinsiyetini, cinsel kimliğini, cinsel yönelimini, cinsiyet özellikleri ve cinsiyet ifadesini hedef alan, onayın var olmadığı, istenmeyen, gerçekleşmiş, teşebbüs edilmiş, tehdit boyutunda kalmış eylem ya da davranışlardır.

6. Cinsel İstismar

18 yaşından küçüklere veya onay verme iradesi bulunmayan kişilere karşı gerçekleştirilen cinsel saldırı ve cinsel taciz eylemleridir.

7. Cinsel Saldırı

Cinsel saldırı; cinsel taciz, davranış, eylemin bir kimsenin vücut dokunulmazlığının ihlal edilerek bedenine fiziksel temasta bulunulması ile oluşur.

8. Duygusal Şiddet

Duygusal şiddet, karşıdaki kişiyi bir şekilde güçsüzleştirmek, değersizleştirmektir. Sistematiik olsun veya olmasın, bir şekilde kişinin kendine olan güvenini, öz değerini, ayrıca öz algısına ve öz benliğine olan güvenini aşındırma durumudur.

Duygusal Şiddet Durumları:

- Zaten yaralayıcı olan, hakaret ve şiddet içeren küfürleri ve ayrımcı sözleri kullanmak. Bu, LGBTİ+’ların homofobik bir dil kullanmasının (iki taraf da LGBTİ+ olduğu için) sorun olmadığını düşünen bazıları için şiddet içeren bir hareket olarak görülmeyebilir. Ancak, yine de bu sözler karşıdakini kırmak için kullanıldığından, söylenen sözün iki tarafa da söylenebilecek olması sözün etkisini azaltmaz. Bu durum, nefret şiddetini deneyimlemiş olanlar için tetikleyici olabilir.
- Kişinin LGBTİ+/queer oluşunun gerçekliğini sorgulamak ve bunu hakaret amaçlı kullanmak. Aynı şekilde heteroseksüel beyanlı bir kişinin cinsel yönelimine yönelik sorgulamalar yapmak.
- Kişinin cinsiyet kimliği/ifadesi, cinsiyet özelliği, cinsel yönelim veya cinsellik tecrübesine yönelik baskılayıcı dil kullanmak ve onlara yönelik hareketlerde bulunmak.
- Kişinin kimliğini zorla kapalı tutturmak, kişilerin açılmasını engellemek.
- Kişinin beden, cinsiyet ve cinsellik ifadelerini herhangi bir biçimde hor görmek, kısıtlamak veya kontrol altında tutmak. Bu her zaman için LGBTİ+ kimliklere özgü değildir, ancak olduğu durumlarda örneğin kişiyi haddinden fazlaymış yahut yetersizmiş (femme, feminen, maskülen, butch, cinsiyet normuna uygun, cinsiyet normundan sapan, zayıf, şişman) hissettirmek. Non-binary kimlikleri ısrarla ikili bir erkek-kadın cinsiyet kimliği sınırları içine itmek.
- Cinsiyet ve cinsellik ile ilgili davranışları ödüllendirme/cezalandırma.

Birçok kişinin farkına varmakta zorlandığı, üstü kapalı bir şekilde uygulanan bir şiddet ve taciz türüdür. Bu şiddete uğrayanlar, bir şeylerin yolunda gitmediğini hissedebilirler. Hissettikleri stres, depresyon ya da anksiyeteye neyin sebep olduğunu tanımlayamayabilirler. Bir kişinin hareketlerinin “şiddet” olduğunu anlamakta zorlanmak duygusal şiddete uğramanın doğasında vardır. Gerçekleştiğine dair gözle görülen izlerin de olduğu fiziksel şiddetin aksine, duygusal şiddet çoğu zaman onu deneyimleyen kişi

dışında kimse tarafından görülmez ya da hissedilmez. Bu da aynı zamanda duygusal şiddetin her yerde ve her zaman olabileceği anlamına gelir.

Kişinin maruz kaldığı şiddet için kendini suçlaması nadir rastlanan bir durum değildir ve ilişki içindeki iktidar dengesizliği genellikle kendinden şüphe etme halini pekiştirir.

9. Gaslighting

Kişiyi kendi algısından ve hafızasından şüphe duyacak hale getirecek şekilde sürekli manipüle etmek olarak tanımlayabileceğimiz bir duygusal şiddet türü.

Failin bir duygusal/maddi çıkar elde etme amacıyla bilinçli hareket etmesi ölçüttür. Uygulanabilecek manipülasyon yöntemleri çok farklılık gösterebilir. Gaslighting için sabit olan, maruz bırakılanın yaşadığı üzerinden "sürekli kendi gerçekliğinden, algı ve hafızasından şüpheye düşmesi" denilebilir. Ancak suçlu hissettirilme ve yaşadığı sorunu dile getirmek isterken kendini özür dilerken bulma gibi durumlar da, failin bilinçli/bilinçsiz hareket etmesine bakılmadan gaslighting olarak nitelendirilebiliyor.

10. Mobbing

Bir veya birkaç kişinin bir diğer kişiye, düşmanca ve etiğe aykırı yöntemlerle sistematik olarak uyguladığı psikolojik bir baskıdır. Özellikle çalışma hayatındaki baskı, şiddet ve yıldırma hareketlerini tanımlamak için kullanılır. Mesleki yeterliliğin sorgulanması, kişiye güvenilmediğinin hissettirilmesi, kasıtlı olarak verilen süre içinde bitirilemeyecek görevler verilmesi, kişiden bilgi saklanması, kişinin görmezden gelinmesi, gruptan izole edilmesi ve/veya yetkilerinin azaltılması mobbingin ortaya çıktığının göstergelerindendir.

11. Şiddet Döngüsü

Şiddet içeren durumlarda şiddet davranışlarının belirli bir döngü içinde devam etmesidir. Şiddet uygulayan taraflar genellikle ilk şiddet davranışının arkasından özür dileyerek bir daha bunun asla yaşanmayacağına dair sözler verir, kişinin ilişkide kalması için onu ikna eder. Fakat araştırmalar gösteriyor ki; bir ilişkide şiddet davranışı bir kere gerçekleşiyorsa tekrar etme olasılığı yüksektir.

Şiddet döngüsü birkaç aşamadan oluşabilir.

1. Aşama-Gerilimin yükselmesi: İletişimde kesinti, korku ve kaygı artışı.
2. Aşama-Şiddet davranışı: Hakaret, tehdit, sözel/duygusal/fiziksel/cinsel/ekonomik şiddet
3. Aşama-Barışma: Özür, şiddeti gerekçelendirme, değişim vaadi, hediyeler
4. Aşama-Sakinlik: Yaşananları yok sayma, şiddetsiz iletişim.

Her ilişki farklı ve biricik olmakla birlikte, şiddet davranışlarının zamana yayılarak artması ve yaşayan için daha zarar verici hale gelmesi güvensiz ilişkilerin ortak özelliğidir. Bu durum kişinin yaşadığı şiddeti fark etmesini ve şiddet içeren bu ilişkiden çıkmasını daha zor hale getirir. Bu nedenle şiddet döngüsünün nasıl işlediğini bilmek ve önlem almak önemlidir.

ŞİDDETİ ÖNLEME VEYA SORUŞTURMA SÜRECİNE YÖNELİK KAVRAMLAR VE TANIMLAR

1. Koruyucu Önleyici Yaklaşım

Özellikle sağlık, eğitim ve hukuk alanlarında kullanılan; ihmal, istismar ve şiddet ortaya çıkmadan önlemeyi, bireyleri istismar ve şiddetin olumsuz sonuçlarından korumayı önceleyen yaklaşım. Şiddet olgularının toplumda gündeme gelmesi, ağırlıkla vakalar ortaya çıktıktan sonra gerçekleşir. Oysa şiddet ortaya çıkmadan alınabilecek pek çok önlem ve geliştirilebilecek program/uygulama vardır.

Koruma ve önleme, politika ve sistem işidir. Bu hizmetler için finansal kaynak yaratmak; bu hizmetleri uygulamak, denetlemek ve raporlamak; politika ve program geliştiren ve karar alıcı pozisyonlarda bulunanların yükümlülüğündedir. Kapsamlı ve kapsayıcı bir koruyucu-önleyici uygulama; ihtiyaç ve risk analizi, kültürel yapı, sorun tespiti, çevresel ve kurumsal kaynakların belirlenmesi, disiplinler arası yaklaşım ve kurumlar arası iş birliği gibi unsurlar dikkate alınarak gerçekleştirilebilir.

2. Aracılık/Arbuluculuk/Üçüncü Taraf Müdahalesi/Bağımsız Uzman

Aracılık, genelde uzman ve tarafsız bir aracının kriz taraflarınca tartışılan temel noktalarda, görüşme sonucunda varılan ve ortak onay alacak bir uzlaşmayı sağlama amacıyla müdahalesi olarak görülmektedir. Bu bağlamda aracılık temelde barışçıl olan, zorlayıcı ve bağlayıcı olmayan, söz konusu tarafların tamamen gönüllü olarak kabul ettikleri ve aynı zamanda anlaşmanın özü üzerine denetim sahibi oldukları bir kriz yönetim yaklaşımıdır. Bu demektir ki, aracılık öncelikle göreve yönelik, tarafların ortak bir sorununu çözmeyi hedefleyen bir yöntemdir. Genelde tarafların birbirleriyle olan sosyal ilişkilerinin tabiatıyla doğrudan ilgili değildir. Aracılık, ikili ilişkilerde olan anlaşmazlıkları ele alabilir ama, çok taraflı görüşmelerde olduğu gibi, ikiden fazla taraf da söz konusu olabilmektedir.

Aracının kimliği tarafların güven duymasını sağlamalıdır. Gerçekten de çoğu kez, aracılık yapan üçüncü taraf, birbirlerine ancak kuşku besleyen karşıtların tek güven kaynağıdır.

3. Şiddet İfşası

Failin yaptıklarının bilgisini kamuoyuyla paylaşma yöntemidir. Şiddeti ve/veya adaletsizliği görünür kılmak ve faile baskı yaratmak hedeflenebilir. İfşa, tüm süreçler işletildikten ve tükendikten sonra failin failliğiyle yüzleşmesi sağlanamadıysa bir yöntem olarak seçilebilir:

Failin kendi failliğiyle yüzleşmesi ve kendini dönüştürmesi gerçekleşmediyse, bir diyalog zemini mümkün değilse ve faille ilgili dönüştürücü, onarıcı adaletin gözetildiği bir süreç işletilemiyorsa, mağdur kendini ve failin çevresindeki kişileri korumak ve adaletsizliği görünür kılmak için ifşa yöntemine başvurur.

4. Fail

Her türlü şiddete sebep olan, bunu kişi/kişilere uygulayan kimse/kurum.

5. Failin Öz-Dönüşümü

Failin, şiddet davranışlarını değiştirme, dönüşme alanlarını kapatmamak. Bu durum adaletsizlik, sömürü ve şiddet karşısında taviz vermek anlamına gelmez. Tarafların meşru ihtiyaçlarını tanımak ve onarıcı bir yaklaşım sağlamak için gerekli araçları sağlamaktır. Kapsayıcı çözümleri hedefler.

6. Misilleme:

Cinsel veya duygusal amaçlı gayret ve teklifleri reddetmesi ya da tacize uğradığını düşünerek, ayrımcılığa itiraz ettiği veya şikâyet etme yoluna gitmek istemesi/gitmesi nedeniyle, örtülü olarak veya açıkça kişinin iş yaşamının zorlaştırılması veya dedikodu üretilmesi gibi durumlar olarak değerlendirilir.

B. SORUMLULUKLAR

1. Yönetim Kurulu

Kaos GL Derneği Yönetim Kurulu toplumsal cinsiyet ve şiddeti önleme politikasının uygulanmasının yürütülmesi ve takip edilmesinden sorumludur. Yönetim Kurulu, konu hakkında yaptığı izleme ve değerlendirmenin sonuçlarını Yıllık Genel Kurul toplantılarında paylaşır.

Bir şiddet olayı olduğunda Yönetim Kurulu'na başvurulabilir ve Yönetim Kurulu ombudsman aracılığıyla sürece dahil olabilir.

2. Toplumsal Cinsiyet Çalışma Grubu

Kaos GL Derneği Toplumsal Cinsiyet Çalışma Grubu, dernek bünyesinde yer alan her bir programdan (*Medya İletişim Programı, Akademik ve Kültürel Çalışmalar Programı, İnsan Hakları Programı, Mülteci Hakları Programı ve Finans Ekibi*) katılan birer temsilci, idari işler koordinatörü, izleme uzmanı ve genel koordinatörden oluşmaktadır.

Toplumsal Cinsiyet Çalışma Grubu, toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemek için çalışmalar yürütmeyi hedefler. Ayrımcılık, eşitsizlik, şiddet ve taciz durumlarında gerekli müdahaleyi yapar ve soruşturma sürecini işletir. Kaos GL Derneği, çatışmaları, gelen şiddet beyanlarını ve şiddet ifşalarını Toplumsal Cinsiyet Çalışma Grubu aracılığıyla izler.

Toplumsal Cinsiyet Çalışma Grubu iki farklı ekseninde sorumluluk sahibidir;

- 1) Kurum içinde toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleme ve şiddeti önleme.
- 2) Kurum dışında, kurumla kurulan dış ilişkilerde ortaya çıkan şiddet, ayrımcılık ve çatışma süreçlerini yürütme.

Çalışma Grubu, mağduru tekrar mağdur etmeyecek bir soruşturma süreci işletmeyi hedefler. Belirlediği ilkeler doğrultusunda, politika metninde yer alan önerileri dikkate alarak bu süreci işletme taahhüdü verir.

Toplumsal Cinsiyet Çalışma Grubu, Kaos GL'nin dahil olduğu üçüncü taraflarla olan ifşa süreçleri, şiddet beyanları ve çatışma süreçlerinden sorumludur. Grup, Kaos GL'nin içinde yaşanabilecek çatışmaları önlemek için adım atabilir fakat yaşanan çatışmanın tarafları Kaos GL bünyesinde yer alan kişiler ise sorumluluk bağımsız bir uzmana veya ombudsmana aittir.

Çalışma Grubu, ayrımcılık niteliğindeki ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet teşkil eden veya bu şiddeti hoş gören kurumsal uygulamalara ve kişisel tavırlara alan açmamak üzere, düzenli eğitimler ve atölyeler yürütmeyi hedefler.

Çalışanların ve stajyerlerin toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin farkındalık/bilgi düzeyinin güncel tutulmasını hedefler. Çalışanların ve stajyerlerin toplumsal cinsiyet eğitimlerine erişimini kolaylaştırır.

Çalışma Grubu, politika metnini geliştirmek / değerlendirmek ve kurumsal toplumsal cinsiyet eşitliğine dair stratejileri tartışmak üzere düzenli aralıklarla toplanır.

Gerekli durumlarda çalışanlarla görüşmeler yaparak ihtiyaçları analiz eder. Toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir örgüt kültürü geliştirmeyi hedefler.

Çalışma grubu belgelerin takibini yapar, belgeleri değerlendirir, değerlendirmeler sonucunda programlara öneriler sunar.

C. ŞİDDETİ ÖNLEME VE İZLEME

Toplumsal Cinsiyet Çalışma Grubu, güç dengesizliklerinin, eşitsizliğin veya herhangi bir ayrımcılığın sebep olduğu çatışmalar ve şiddet olaylarını önlemek için stratejiler geliştirmeyi kabul eder.

Çalışma Grubu, derneğin üçüncü kişilerle olan (Kurum dışı, kurumla ilişkili) iletişimde meydana gelen ayrımcılık, şiddet ve taciz olaylarını izlemeyi ve çözmeyi hedefler. Kurum içinde gerçekleşen süreçlerden, gerçekleştikten sonra sorumlu değildir. Yalnızca şiddete dönüşmeyen ve kriz evresine gelmemiş çatışmalarda kolaylaştırıcı rol oynayabilir.

1. Çatışmalar

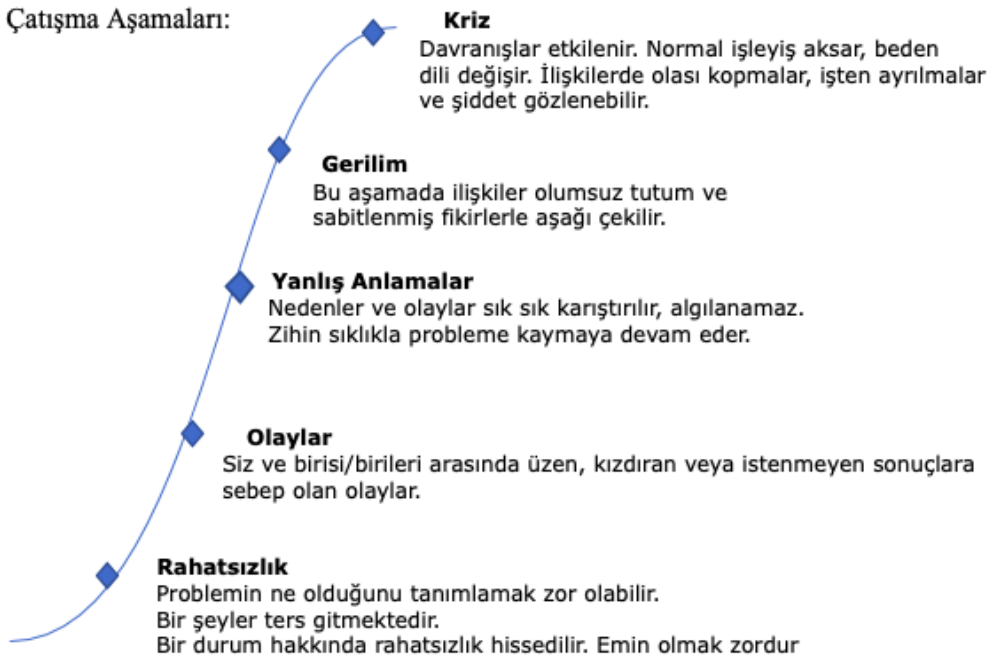
Diğeriyle ilişkiye girildiği andan itibaren çatışma potansiyeli vardır. Çatışmaların kendisi ile yaşanış biçimleri aynı şey değildir. Çatışmalar, yaşanış biçimlerine bağlı olarak değişim ve dönüşüm ihtimallerini barındırır. Çatışmalar asimetrik (eşitsiz güç dağılımı) veya diyadik (çatışma muhatapları arasında uzlaştırıcılık yapacak, bağımsız üçüncü bir tarafın yokluğu) olduklarında şiddete sebep olabilirler.

Çatışma durumu gerçekleştiğinde ilk aşamada aşağıdaki öneriler dikkate alınabilir. Çatışmanın krize dönüşmemesi ve şiddete sebep olmaması için gerekli görüldüğünde uzman desteği almak toplumsal cinsiyet çalışma grubu tarafından gündeme getirilebilir.

Çatışma çözümü, çatışmaların yapıcı şekilde ele alınması ve şiddete dönüşmeden çözülmesi veya şiddete dönüşmüşse barışçıl yöntemlerle kontrol altına alınıp sonlandırılmasını ifade etmektedir. Bu açıdan çatışmaya neden olan sosyal, ekonomik, politik ve psikolojik unsurların tespit edilip, bunların ortadan kaldırılması yoluyla çatışan tarafları tatmin edici çözümler sunarak, taraflar arasında kalıcı ilişkilerin tesis edilmesine odaklanır.

Başarılı bir çatışma çözüm sürecinde, Kaos GL Derneği ilgili tarafları dinlemeyi, her birine ihtiyaçlarını karşılama imkânı oluşturmayı ve tüm tarafların çıkarlarını uygun şekilde karşılayarak süreçten tatmin olmalarını sağlamayı hedefler.

Genel Çatışma Aşamaları:



Bir Çatışma Durumunda⁴:

Süreç yavaşlatılmalıdır

İhtilaflar çabucak ortaya çıkabilir ve tırmanabilir. Farkında olmadan kişiler kendini ihtilafın ortasında bulabilir. İlk içgüdüsel tepkiyle, büyük olasılıkla kişiler yapıcı bir yola başvurmaz. Bunun yerine, süreç yavaşlatılabilir. Bu kişilere daha güvenilir bir yol bulmak için bir olanak sağlayacaktır.

Duyguların yönetimi

Daha yavaş bir süreç, kişilerin düşüncelerini düzenleyebilmesi için biraz zaman sağlayacaktır. Bu da zihinlerde oluşan basıncı ve muhakemeyi engelleyen şeyleri azaltır. Zihni boşaltmak kişisel saldırılar yerine meseleye odaklanılmasını sağlar. Uzun vadede, çalışma ortamındaki ilişkileri de koruyucu bir etkisi olacaktır.

Daha fazla bilgi edinme çabası

Her zaman bir yanlış anlaşılma olasılığı olduğu gibi daha fazla bilgi almak için açıklayıcı/netleştirici sorular sorma olanağı vardır. Tüm tarafların söyledikleri dikkatle dinlenmelidir ve tarafların rahatsızlığının temeli anlaşılmaya çalışılmalıdır.

İhtiyaçların tanımlanması

Tüm taraflar birbirlerinin rahatsızlıklarını dinlendikten sonra, ne duyduklarını (kendisinin ne anladığını) karşdakine söyleyerek, kendi ihtiyaçlarını ortaya koymaya gayret edebilir. Karşısındakine neyi önemsendiğini ve kritik önemde olan şeyin ne olduğunu söyleyebilir. Artık ilişkiyi onarma, eğilimler ve hedefler için ortak bir zemin oluşturma zamanıdır.

2. Üçüncü Taraflarla Gerçekleşen Şiddet Olaylarında Toplumsal Cinsiyet Çalışma Grubu Soruşturma Süreci

- Kişisel hesaplardan gelen vakalar ve/veya talepler, Kaos GL Toplumsal Cinsiyet Çalışma Grubu resmi mail adresine yönlendirilecektir. Kişisel ilişkiler üstünden sürece dair iletişim yürütülmeyecektir. Kaos GL'deki kişiler de bu konuda bilgilendirilecektir. Mail adresi: esitlik@kaosgl.org
- Çalışma grubu şikayetleri değerlendirirken, ön inceleme aşamasından soruşturma bitene kadarki tüm süreçte olayı, başvuru sahibini ve şikâyet edilen kişileri gizli tutmakla yükümlüdür. Olaydan haberdar olan Yönetim Kurulu da aynı ilkeye uyarlar.
- Şikâyette bulunmuş kişi/kişilere karşı oluşabilecek misilleme hareketlerine izin vermemek ve bunları önlemek çalışma grubunun sorumluluğudur.
- Taraflara, gelen başvurunun Toplumsal Cinsiyet Çalışma Grubu'na ulaştığına dair bilgilendirme maili en fazla 2 iş günü içinde; çalışma grubunun işlettiği sürece dair bilgilendirme maili ise en fazla 10 iş günü içinde iletilir.
- Her bir şiddet vakasında ve ifşada çalışma grubu toplanacaktır. Süreci işletecek en az 2 grup üyesi ve işletilen süreci izleyecek 1 grup üyesi belirlenecektir.
- Süreçteki temel adım, gelen başvuruya dair bilgi toplama aşamasıdır. Karşı karşıya kalınan sorunu ve adaletsizliği anlamak için, konuyu daha iyi kavramak gerekir. Yapılacak bir araştırma, konunun tüm yönleriyle bilgi toplamayı ve resmi araştırmaları ve başkalarının deneyimlerini dinlemeyi içerebilir.

⁴ Kaynak: Columbia University / Five Steps to Solve Conflict at Work

- Çalışma grubu, başvuru ile ilgili hukuksal açıdan yapılması gereken işlemler varsa dernek avukatları ile iletişime geçer, Yönetim Kurulu'nun da sorumlulukları ve hukuksal bağlayıcılıklar göz önünde tutularak süreç işletilir.
- Şiddet vakalarını takip etme süreci boyunca, bu süreçte aktif olarak görev alan Toplumsal Cinsiyet Çalışma Grubu üyesinin iyilik hali gözetilecek ve öncelikli olacaktır.
- Çalışma Grubu süreci yürütemediği takdirde, vakit kaybetmeden bunu gerekçeli bir metinle taraflara iletir ve muhtemel çözüm önerileri sunmayı dener.
- Toplumsal Cinsiyet Çalışma Grubu, gelen başvuruyu "Kimler, Zaman, Gerçekleşen Yer ve Gerçekleşen Durum" başlıkları etrafında değerlendirdikten sonra, başvurunun Kaos GL Derneği'nin soruşturmasına ve izlemesine gerek olmadığı kanaatine ulaşabilir.
- Genel Koordinatörün veya diğer grup üyelerinin sürece katılımı, grup gerekli gördüğü takdirde sınırlı süreyle kısıtlanabilir.

3. Bağımsız Uzman

Bağımsız uzman, arabuluculuk ve şiddet konusunda deneyimli kişidir. Bağımsız uzmana dair detaylı bilgi "Şiddeti Önleme veya Soruşturma Sürecine Yönelik Kavramlar ve Tanımlar" başlığı altında aktarılmıştır.

Bağımsız uzman, Toplumsal Cinsiyet Çalışma Grubu ve Yönetim Kurulu tarafından belirlenir. İlgili bağımsız uzman, şiddeti deneyimleyen taraflarca tanınmamalı, ortak bir geçmişe sahip olmamalıdır.

Bağımsız uzman, Toplumsal Cinsiyet Çalışma Grubu'nun sorumluluğunda olmayan eşitsizlikler, ayrımcılık ve şiddet olaylarından sorumludur. Tüm tarafların Kaos GL Derneği'nden olması halinde uzman, toplumsal cinsiyet çalışma grubu tarafından belirlenir.

Bu belgede yer alan ilkeler, bağımsız uzman için bağlayıcıdır. Bu doğrultuda bağımsız uzman ile onam formu imzalanır.

4. Beyan ve Belgeler

Cinsel taciz ve şiddet çoğu zaman iki kişi arasında geçen ve kanıtlanması zor olan bir olgudur. Bu durum, tacize ve şiddete maruz bırakılan kişileri suskun kalmaya itmekte ve dolayısıyla tacize/şiddete uygun bir ortama neden olmaktadır. Bu belge ile getirilen önleme mekanizmaları, açık kanıtların olmadığı durumlarda da şiddetin doğasına, olayın bağlamına ve kişilere dair daha bütünsel bir akıl yürütme ile olayın niteliğini anlama ilkesiyle işleyecektir.

Buradan hareketle, şiddete maruz bırakıldığını düşünen kişiler, olayın niteliğinden emin olmasalar dahi, bu durumu bildirme konusunda teşvik edilir. Ancak idari ve adli soruşturma süreçlerinde delillerin yetersiz olması nedeniyle oluşacak şüphe, mağduriyete sebep olan kişinin lehine yorumlandığından şiddete maruz bırakılan kişilerin soruşturmada delil olarak kullanılacak değişik türden materyalleri (görsel ve işitsel kayıtlar, tanık ifadeleri vb.) hukuka uygun olmak koşuluyla toplama ve saklama konusunda hassas davranmaları önemlidir. Örneğin, şikâyet edilen kişiden gelen notların, mesajların saklanması, atılan adımların ve sonuçlarının kaydının tutulması, varsa tanıkların desteğinin istenmesi izlenebilecek adımlardır. Şiddete maruz bırakıldığını düşünen kişiye, durumu bildirdiği noktadan itibaren, tüm işlemler boyunca destek sağlanacaktır.

5. Kasıtlı Yanlış Beyanlar

Beyanı esas kılmak beyanı doğrulamaz. Beyan esastır anlayışı, beyanı kabul edip süreci araştırmak için bir delildir. Çalışma Grubuna yapılan başvurular sonrası işletilen süreçte şikâyetle bulunan kasıtlı olarak yalan söylediğinin ve yanlış beyanlarda bulunduğu hiçbir şüpheye yer bırakmayacak şekilde kesin olarak anlaşıldığı durumlarda sürece dair Yönetim Kurulu ile iletişime geçilir ve gerektiğinde dernek ombudsmanı aracılığıyla disiplin süreci işletilir.

6. Güvenli Alan⁵

Fail, gerçekleştirdiği eylem ile yüzleştirildiğinde şiddet yükselebilir. İntikam, intihar, ısrarlı takip tehditleri, özel bilgileri ifşa etme tehditleri ya da çalışma, yemek yeme, uyuma veya hayatımızı özel tutmamızı engelleme tehditleri yapabilir. Saldırgan, ayrıca, hayatta kalanı ve diğerlerini korkutmak amacıyla gözdağı vermeye kalkabilir. Kurumun örgütlenmesine engel oluşturmak için kendi sınıfsal pozisyonunu, ırk, yaş veya sosyopolitik statü gibi ayrıcalıkları öne sürebilir. Suçuyla yüzleştirme aşamasını planlarken; bununla ilgilenen kişiler (Kurum dışından bir durumsa Toplumsal Cinsiyet Çalışma Grubu, kurum içinde bir şiddet olayıysa bağımsız uzman) saldırganın misilleme yapması ihtimaline karşılık bir savunma uygulamaya da muhakkak hazırlıklı olmalıdır. Eğer içinde bulunan durum buna elveriyorsa, süreci örgütleyenler, kurumun diğer mensuplarına da uygulamayı düşündüğü plana dair ikazda bulunabilir ve böylelikle onların da şiddet uygulayan kişinin verebileceği tepkilere dair hazırlıklı olması sağlanır.

Süreci örgütleyenler, şiddete maruz bırakılanı ve kendilerini destekleyecek bir plan da yapmalıdır. Sorumluluk üstlenme sürecinde dikkatin dağılması ihtimalini ve birinin saldırıya maruz kalmış olduğunu ve duygusal desteğe ihtiyacı olduğu unutulmamalıdır. Herhangi bir topluluk içerisinde cinsel saldırıya maruz bırakılmış olan birden fazla kişi olma ve/veya hane içi bir şiddet yaşanmış olma ihtimali de söz konusudur. Süreci örgütleyen grup içerisinde görev almış olan başka hayatta kalanlar da olabilir ve süreç içerisinde tetiklenebilirler.

7. Destek Sistemlerinin Sağlanması

Şiddet sonrası iletişim kurulabilecek, destek istenebilecek kişilerden oluşan ağıdır. Bu kavram, herkesin küçük ya da büyük, destek alabileceği, yardım isteyebileceği kişilerden oluşan bir iletişim ağı olabileceğini anlatır.

Kişisel destek sistemimiz dışında; birbiriyle koordineli çalışan sivil ve kamu kurumlarından oluşan destek ağını da, yaşadığımız ülkedeki "kurumsal destek sistemi" kavramı ile ifade edebiliriz.

Kaos GL Derneği, şiddet deneyimlemiş kişileri (talebi doğrultusunda) destek alabileceği kurumlara veya kişilere yönlendirmek için öneriler sunabilir, destek ağlarına erişmesini kolaylaştırmaya çalışır. Kişi, deneyimlediği süreçten dolayı tükenmişse, çalışma programı ve iş sorumluluklarında kısa süreli düzenlemeler yapılabilir, kişinin bu süreçte iyilik halini geri kazanması desteklenir.

⁵ Şiddetle Mücadele Derneği, Devrim Evde Başlar broşüründen alınmıştır.

8. Soruşturma Sürecindeki İlkeler ve Değerler

I. İdeolojik ve stratejik olarak şiddetsizlik kültürünü benimsemek ve şiddetsizliği yaygınlaştırmak:

Kaos GL Derneği Toplumsal Cinsiyet Çalışma Grubu, toplumsal ilişkilerin yapısal analizi kılavuzluğunda ilerlemeyi hedefler. Kalıcı ve yapısal çözümler üretmek için stratejik bir çalışma inşa eder. Çatışma ve kriz anlarında herkesin ihtiyaçlarını tanımaya açıktır, amaçların ve araçların ortaklaşmasını arzulayarak (şiddeti önlemek ve sürdürmemek için şiddetten uzak yöntem ve araçlar seçmek), etik sebeplerle şiddetsizlik kültürünü benimser.

II. Eylem ve fail arasında ayırım yaparak, düşmanlar yaratmadan, davranışları değiştirme ve faileri dönüştürme kanallarını açık tutmak. Failin öz dönüşüm sürecine engel olmadan, kendi failliğiyle yüzleşebileceği araçları sağlamak:

Çalışma Grubu, failin öz dönüşümüne engel olacak ve şiddeti yeniden üretecek bir süreçten kaçınır. Düşmanlar yaratmaktansa adaletsizlik, sömürü ve şiddet karşısında taviz vermeden, kapsayıcı çözümleri hedefler. Faileri dönüştürme ve onarıcı adalet anlayışını benimser.

Faili insanlıktan çıkarmak herkes için daha geniş bir baskı ortamının oluşmasına neden olur. Sözgelimi, suçlanan kişinin yabancılaştırılması ve insanlıktan çıkarılması bu kişinin üyesi olduğu toplumsal grubun, yine bu grubun başka bir üyesinin "canavarlaştırılması" dolayısıyla, orantısız bir cezai baskıya hedef olma ihtimalini artırır.

III. Mağdurun özerkliğine öncelik verilir:

Özerklik, bir kişinin kendi özgür iradesiyle ve özgüdümlüyle, dışarıdan bir baskı ve zorlama olmaksızın kararlar alabilmesi yetisidir. Bir kişi şiddete maruz bırakıldığında, özerkliği son derece zarar görmüştür. Bu sebeple, hayatta kalanın değerleri ve ihtiyaçlar öncelenmeli, tanınmalı ve onlara saygı duyulmalıdır.

IV. Süreçleri şeffaf ve açık bir şekilde sürdürmek:

Çalışma Grubu, yürütülen süreçlerde taraflara ve ilgili kişilere politika metninde belirtilen süre dahilinde gerekli bilgilendirmeleri yapmayı ilke olarak kabul eder. Kişilerin veya olayların özelinde gizlilik ilkesini göz ardı etmeden, şeffaflığı sürdürmeyi taahhüt eder.

V. Şiddet beyanları ve ifşalardan kaçınmadan, süreci uzatmadan ve sürecin kendisinin belirsiz bir cezalandırıcı rol oynamasına izin vermeden çalışmak:

Kaos GL Derneği, gelen şiddet beyanlarını ve ifşaları görmezden gelmeden, üstünü örtmeden dikkate almayı hedefler. Soruşturma süreçlerinin kendisinin fail için sonsuz bir cezalandırma sürecine ve mağdur için bir belirsizlik haline dönüşmemesi için kaynaklarını kullanmayı hedefler.

VI. Tüm süreç boyunca kullanılan dili gözetmek:

Kaos GL Derneği, şiddeti yeniden üretmeyen, mağduru tekrar mağdur etmeyen ve tarafların iradesini elinden almayan kapsayıcı bir dil kullanmayı hedefler. Bu alanda çalışırken suçlamayan ve güç dengesizliğini beslemeyen, olumlu bir güce işaret eden kelimelerin kullanılması için uğraşılır. Detaylı bilgi, belgenin "Dil İnşası ve Öneriler" kısmında aktarılmıştır.

VII. İş birliğine açık bir çalışma süreci yürütmek:

İlgili kişiler, bu süreçlerde iş birliğine açık bir çalışma süreci yürütmek için çabalar. Sürecin yürütülemediği noktada özeleştirir ve yeni iş birlikleri geliştirme yoluna girebilir.

VIII. İlişkilerdeki ve kurum içindeki güç dengelerini sorgulamaya ve değerlendirmeye açık olmak:

Kaos GL Derneği, kurum içi karar alma mekanizmaları, iletişim ilkeleri ve çalışma düzenine dair değerlendirme ve güncelleme yapmaya açıktır. Toplumsal Cinsiyet Çalışma Grubu veya bağımsız uzman da bu süreçlerin güçlenmesi için önerilerde ve yönlendirmelerde bulunabilir.

IX. Deneyimleri ve beyanları değersizleştirmekten kaçınmak, tüm deneyimlerin biricikliğini göz önünde tutmak.

9. Başvuran Haklarının Korunması

Politika metninin ilgili yerlerinde de bildirildiği üzere şiddete maruz bırakılanın hakları aşağıdaki gibidir:

Çalışma Grubu ve bağımsız uzman, başvuranın anlattığı, sunduğu tüm bilgi ve belgelerin gizliliğini korumakla ve bunu sürdürmekle yükümlüdür.

Çalışma Grubu, şiddete maruz bırakılan kişiye her türlü destek mekanizmasını (psikolojik, prosedürel, hukuki) sağlamakla, kurum olanakları dahilinde değil ise uygun kaynaklara yönlendirmekle yükümlüdür.

Çalışma Grubu, başvuranın şikâyeti sonrasında oluşabilecek her türlü misillemeye karşı gerekli önlemleri almayı gözetir.

Çalışma Grubu, başvuruları haberdar etmeksizin ve onayını almaksızın hiçbir işlemi başlatmaz ve yürütmez.

10. Şiddeti Önlemek veya Şiddet Döngüsünü Engellemek İçin Eğitim

- Kaos GL Derneği, toplumsal cinsiyet eşitliği ve çeşitliliği kapsamında farkındalık yaratmak ve bilgi düzeyini artırmak adına yıllık eğitimler düzenlemeyi hedefler. Bu eğitimlerin hedef grubu Kaos GL Derneği'nde çalışan veya gönüllü olan kişilerdir. Bu eğitimlerin şiddeti önleme ve izleme konusunu da kapsamı gözetilir. Bu eğitimlerin tarihleri ve içeriklerinin Toplumsal Cinsiyet Çalışma Grubu tarafından belirlenmesi beklenir.
- Bu belgenin gelişmesini sağlamak ve Toplumsal Cinsiyet Çalışma Grubu'nun çalışmalarını güçlendirmek adına grup içinde atölyeler, sohbet grupları veya eğitimler yapılacaktır. Bu eğitimlere gerekli görüldüğü takdirde uzmanlar davet edilebilir. Kaos GL Derneği, bu atölye veya eğitimlerin hayata geçmesi için bütçe sağlama noktasında kaynaklarını geliştirecektir.
- Kaos GL Derneği ve Toplumsal Cinsiyet Çalışma Grubu, bu alandaki deneyimlerinden ve çalışma süreçlerinden hareketle "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Çeşitliliği" ile "Şiddet" konularında örgütlere bilgi aktarımı sağlayacak, örgütlerin kapasitesini artırmaya yönelik çalışmalar organize edecek ve LGBTİ+ hareketine katkı sağlayacaktır.

D. DİLİN İNŞASI VE ÖNERİLER

6. Dil Kullanımı

Toplumda kişilere kadınlık ve erkeklik rollerinin atfedilmesi, cinsiyetler arasında bu rollere göre yaratılan güç dengesizlikleri kullandığımız cümlelere yansımıştır. Bu anlamda LGBTİ+'lar üzerinde tahakküm inşa etmenin en yaygın araçlarından biri cinsiyetçi/eril ve şiddeti yeniden üreten dil kullanımımızdır. Dolayısıyla ataerkil, cisnormatif ve heteronormatif düzen ile mücadelede şiddetsiz, cinsiyetsiz ve güçlendirici bir dil kullanımı önemli rol oynamaktadır.

Şiddetsiz ve eşitlikçi çalışmalar gerçekleştirmeye çalışırken dikkat edilmesi gereken başlıca şeylerden biri kalıplaşmış yargılar ve toplumsal cinsiyet rollerinden arınmış, şiddeti yeniden üretmeyen ve cinsiyetçi sözcüklerden bağımsız bir dil kullanmaktır.

7. Şiddetsiz ve Güçlendirici Dil Kullanımı

Şiddet dili, kişileri korkutmak, sindirmek gibi amaçlarla kurular. Şiddetsiz dil; kişinin kendisini ve karşısındakini gözetererek kurduğu, şiddet içermeyen, şiddet çağrışımı yapmayan bir dil kullanımımızdır.

Toplumsal cinsiyet ile ilgili çalışmalar yaparken suçlamayan ve güç dengesizliğini beslemeyen, olumlu bir güce işaret eden kelimelerin kullanılması gereklidir.

Şiddetsiz dil kullanımı, toplumsal cinsiyet eşitsizliğine maruz bırakılan kişiler üzerinden ve kişileri suçlayarak değil, durumun faili üzerinden konuşmayı ve maruz bırakılan kişiyi güçlendirmeyi hedefleyen kullanımdır.

Şiddet üzerine çalışma yapılıyorsa, şiddetin, bireyin yaşı, cinsel yönelimi, mesleği, kıyafeti gibi öğelerden bağımsız gerçekleştiğini unutmamak gereklidir. Şiddetin öfke, cinnet, çıldırma, kendini kaybetme gibi durumlarla nedenselleşmesine ve failin eylemlerini meşrulaştıran söylemlere müsaade edilmemelidir.

Bu gibi durumlarda şiddete maruz bırakılan kişiden bahsederken, olayın öznesinin şiddeti gerçekleştiren kişi olduğunu vurgulamak için "maruz kalan" yerine "maruz bırakılan" kavramının kullanılması daha uygundur.

8. Cinsiyetsiz Dil Kullanımı

Belirli karakter özelliklerini ve toplumsal cinsiyet rollerini, cinsiyet kimliklerine ve cinsiyetlere atfetmemek üzerine kurgulanan dil kullanımımızdır. Cinsiyetsiz bir dil kurarken, hedef gösteren, homofobik, transfobik, bifobik ifadeler yer verilemez.

Gündelik hayatta kullandığımız küfür ve argo terimler kadın ve LGBTİ+'ları aşağılayıcı, hedef gösterici ifadeler içermektedir. Çalışma yaparken kullandığımız dile bu bağlamda dikkat etmek oldukça önem taşımaktadır. Özellikle kullanılan dilin cinsiyet rollerini yeniden üretmemesi, cinsiyet kimliği ve yönelimle ilgili varsayımlar yapmamasına dikkat etmek gereklidir.

9. Lubunya Kültürü ve Lubunca

Lubunca'nın varlığı ve kullanılması, cis-heteropatriyarkal düzenin içinde LGBTİ+'lar için bir güvenli alan yaratabilmektedir. Cinsiyetli bir dil olan ve şiddetle ilişkisi üstünden tartışmaları beraberinde getiren Lubunca'nın kullanımına dair, kurum kültürünü ve farklı bağlamları gözetmeksizin bir yaklaşım sergilemek işlevsel olmayacaktır.

Yaşamdaki şiddeti yeniden üretmediğimiz, cis-heteropatriyarkanın şiddet algısından uzak bir dil inşasında, kendi değerlerimizi ve güvenli alanlarımızı da koruyarak, kültürümüzü sorgulamaya ve dönüştürmeye açık bir noktadan hareketle Lubunca'nın yaşamlarımızda olması, aidiyet ilişkilerini güçlendirebilir ve kurumsal kültürü besleyebilir.

Tutum ve Davranışlar

Toplumsal cinsiyetle ilgili çalışmaları yaparken etkinliklerin en iyi şekilde uygulanması ve amacına ulaşması için tutum ve davranışların da cinsiyetçilik ve şiddetten arınmış olması önemlidir. Tutum ve davranışların olumlu yönde pekiştirilmesi için de, politika metninde hedeflenen düzenli atölye ve toplantıların yapılması önem arz eder.

E. TOPLUMSAL CİNSİYETE DAYALI BÜTÇELEME PLANI

Politikanın Tanıtılma Zorunluluğu

Bu Politika Belgesi tüm Kaos GL Derneği çalışma mekânlarında kolay erişilebilir bir şekilde bulundurulmalıdır. Kaos GL Derneği için çalışılmaya başlandığı gün, bu Politika kapsamında olan kişilerin bu belgeyi okuduklarına dair imzalı bir belge personel dosyasına eklenmelidir. Kaos GL Derneği ile uzun süreli çalışan uzmanlarla bu belge paylaşılmalı ve okudukları teyit edilmelidir. Kaos GL'nin konaklamalı ve uzun süreli etkinliklerinde, bu belgenin Toplumsal Cinsiyet Çalışma Grubu tarafından uygun görünen bir bölümü katılımcılara iletilmelidir.