



İHD

Cinsiyetçi, Baskıcı Davranışların ve Mobbingin Önlenmesine Dair Politika Belgesi

Kapsam

Bu politika belgesi, İHD'nin genel merkezi, şubeler ve temsilcilikler ile fiili ya da üyelik ilişkisi olan herkes; yöneticiler, üyeler, çalışanlar, gönüllüler, stajyerler, aktivistler ve kısa süreli çalışılan uzman, çevirmen, editör, eğitimci, moderatör ve oluşacak diğer pozisyonlarda yer alanlar için geçerlidir. Bu doküman İHD ile fiili ya da üyelik bağı olan insanlar arasındaki ilişkileri ve onların 3. taraflarla ilişkilerini kapsar. Çalışmalar esnasında ihlallerin ortaya çıkmasının engellenmesini hedefler, ihlallerin ortaya çıkması durumunda atılacak adımları tanımlar.

Bu politika belgesi, cinsiyet, cinsel yönelim, konum, işlev, kıdem, statü veya diğer korunan özelliklerden bağımsız olarak İHD'deki herkes için geçerlidir.

Amaç

Bu politika belgesi İnsan Hakları Derneği'nde cinsiyetçi ve baskıcı; mobbing vb. hak ihlallerin önlenmesi, ihlaller oluştuğunda takip edilecek onarıcı adımların belirlenmesi ve ihlallerin tekrarlanmaması için kurumsal dönüşümü sağlayacak yöntemleri tanımlamak için hazırlanmıştır. Doküman cinsiyetçiliğe dayanan tüm ihlalleri kapsamayı hedeflememektedir. Gündelik alışkanlıklarda açığa çıkan, cinsiyetçi söylem, ifadeler, cinsiyetçilikten ihakaynağını alan yok sayma, aşağılama, yetersiz, güçsüz görme, hiyerarşik düşünme, olumlu gibi görünen kadın+lara yönelik "korumacı" yaklaşımların yanı sıra aşağıda örnekleri verilen ifade/davranış biçimleri gibi ihlalleri kapsamaktadır. Cinsel taciz, şiddet konuları yapıları gereği, farklı bir politika belgesinde ele alınmak üzere kapsam dışı bırakılmıştır. Bu politika belgesinin temel amaçları şu şekildedir:

1. Cinsiyetçi ve baskıcı; mobbing vb hak ihlallerinin İHD ile fiili ya da üyelik bağı olan insanlar tarafından bilinmesini ve tanınmasını sağlamak.

2. İHD ile fiili ya da üyelik bağı olan tüm insanlar tarafından bu ihlallerin kişiler üzerindeki etkisinin bilinmesini sağlamak.
3. Hak ihlallerinin ortaya çıkmaması için önleyici politikalar geliştirmek.
4. İhlallerin ortaya çıktığı durumlarda sorumluluk almak; bildirim ve soruşturma mekanizmalarını ve işleyişlerini tanımlamak.
5. Mekanizmaların ilke ve değerlerini belirlemek.
6. Mekanizmalarda sorumluluk alacak kişileri belirlemek.
7. İHD'nin ihlalleri ortadan kaldırmak için öğrenen, dönüşen ve alanın dönüşmesine katkı sağlayan bir örgüt olmasını sağlamak.
8. İHD ile fiili ya da üyelik bağı olan tüm insanların güçlenmesi ve ihlali olanaklı kılan koşulların dönüşmesi için gerekli adımları tanımlamak.
9. Örgüt içi cinsiyetçi söylemlerin ortadan kalkmasını sağlamak.
10. Örgüt içi toplumsal cinsiyet farkındalığının artmasını sağlamak.
11. Mekanizmaların herkes tarafından bilinmesini sağlamak.
12. Mekanizmaların standartlaşmasını sağlamak.

Sorumluluk

Merkezi Yönetim Kurulu, Politika'nın uygulanmasından, kural ve düzenlemelere uyulmaması durumunda bildirim, inceleme ve yaptırım mekanizmalarıyla birlikte tüm aşamaların işletilmesinin üst gözetiminden sorumludur. İHD ile fiili ya da üyelik bağı olan insanların Politika'nın konu edindiği durumlarda şikayet başvurusunda bulunabilmek için **Onarıcı Adalet Komisyonu'na** erişim yollarını sağlamak dernek Merkezi Yönetim Kurulu'nun yükümlülüklerindedir.

Tanımlar

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Toplumsal cinsiyet farkları üzerinden kurgulanan hiyerarşik ilişkilerin sonlandırılması, güç farklılıklarına yol açan bu ilişkilerin, değerlerin ve kurumların toplumsallaşma mekanizmalarının dönüşmesidir.

Toplumsal cinsiyete duyarlılık aynı zamanda onarıcı adaletin ayrılmaz bir parçasıdır. Çünkü ihlallerine maruz kalanların hayatlarındaki etkileri çoğu zaman maruz kalanların cinsiyeti ile bağlantılıdır. Kadınlar, LGBTİ+'lar ve erkekler aynı ihlallere maruz kalsalar bile, bu ihlallerle ilişkili zararlar ve maruz kalanların karşılık gelen ihtiyaçları ve öncelikleri farklı olabilir. Kadınlar ve LGBTİ+'lar çoğunlukla ekonomik ve sosyal eşitsizlikler nedeniyle kendilerini erkeklere göre daha savunmasız durumda bulurlar. Ayrıca, cinsel şiddet gibi belirli suçlarla ilişkili utanç ve damgalanma, maruz kalanın konuyla ilgili hak arama süreci için engeller yaratabilir.

Cinsiyetçilik

Erkek egemen toplum zemininde filizlenen, erkek yanlı (erkekleri yücelten), kadınları ikinci plana yerleştiren, bir cinsiyetin diğerinden üstün olduğunu savunan görüş, bilinçli / bilinçsiz tutumlar, yaşam biçimi, düşünce ve ideolojidir. Davranışa, kullanılan dile, esprilere, şakalara ve yaklaşımlara yansır. Cinsiyetçi dil, cinsiyetçi pratiği de besleyen ve ondan beslenen bir unsurdur. Cinsiyetçilik, ayrımcılığa uğrayan grupla, kadın+larla ilgili yanlış inançlara veya genellemelere dayanır. Kadınların ve erkeklerin “doğası” ve toplumda oynamaları gereken roller hakkındaki inançlarla bağlantılıdır. Öyle ki, “en belirgin özellik olmadığında bile birisinin cinsiyeti ön plana çıkarılır”. Örneğin, cinsiyetle ilgisi çok az olduğu, hatta hiç olmadığı halde iki meslektaştan biri kadın biri erkekse, erkek sadece mesleki kimliğiyle tanımlanırken, kadınların mesleki kimliğiyle birlikte toplumsal cinsiyetleri de vurgulanır: kadın avukat, kadın şoför, kadın doktor gibi.

Cinsiyetçilik, kadınları ikinci planda tutmak temeline dayanır ve bunu çok uzun bir tarihe yayılmış çok farklı baskı araçları ve ideolojik araçlarla yapar. Bunlar kadınları aşağılamak, yetersiz hissettirmek, kendisini gerçekleştirmesini engellemek, özgürlüklerini kısıtlamak gibi bilinçli olarak kurumlar ya da (erkek) bireyler tarafından yapılan uygulamalar olabileceği gibi, bilinçsizce işleyen düşünceler, yargılar, normlar ve ideolojiler bütünü olarak da vücut bulabilir.

Kadının Beyanı Esastır İlkesi

Kadın+nın ifadesi soruşturmaya başlanması için delil kabul edilir. Soruşturma başlatmak için başka delil aranmaz.

Kadın+

Kadın+ yeterince temsil edilmeyen tüm cinsiyetleri, kadınları ve LGBTTQIAAP'ı (lezbiyen, gay, biseksüel, trans, transseksüel, queer, sorgulayan, interseks, aseksüel, müttefik, panseksüel) ve daha fazlasını içermeyi amaçlamaktadır. Kadın+, “kadın veya” anlamına gelmez. Daha fazla kimliğin/tanımlamanın kapsayıcı olması amaçlanmıştır ve kadınlar ile diğer gruplar arasında ille de bir fark olması gerekmez. Kendilerini kadın olarak da tanımlayan bireyleri içerir.

Mansplaining

İngilizcede man (erkek) ve explain (izah etme veya açıklık getirme) sözcüklerinin karışımı. Bir erkeğin bir kadına bir şeyi patronluk taslayarak açıklaması ve bunu kadının görüşlerini hiç dikkate almadığını gösterir şekilde genellikle cümlesini yarıda keserek yapması. Kadının sözünü, açıklama gerektirmeyen bir şeyi açıklamak için kesmesi. Bu eylemlerde, erkek bir konuda kadından daha fazla şey bildiğini var sayar. Ayrıca bu eylem/refleksler, bir kadına tamamen temelsiz karşı çıkma özgüveni eşitsizliğin etkisiyle kalıplaşmış olan toplumsal

cinsiyet rolleriyle bağlantılıdır ve toplumsal cinsiyet rollerimizden türeyen ‘kadınların bir şeyi anlamak için bir erkeğin açıklamasına muhtaç olduğu’ gibi varsayımlara dayanır.

Mansplaining’e devamlı maruz kalmak kadınların özgüvenlerinde tahribat yaratmaktadır. Bu öğrenilmiş kalıp davranışların arkasındaki varsayımlar (örneğin, kadınların bilgi, fikir, eylem üretiminin öznesi olamayacağı) kadınları sessizliğe, kendinden şüphe etmeye ve kendi kendini sınırlandırmaya itebilmektedir. Mansplaining’e maruz kalan kadın+lar sessizleştiklerini, bıkkınlık yaşadıklarını ve kendilerini geri çektiklerini, uzmanlık alanlarında kendilerini kanıtlamalarının zorlaştırdığını ifade ediyorlar. Kadınların dikkate alınmaması, sözlerinin güvenilirliğinin ve inanılabilirliğinin düşük kabul edilmesi, güç dengesizliğinin önemli bir göstergesidir.

Maninterrupting

Man (erkek) ve interrupt (araya girmek, sözünü kesmek) sözcüklerinin karışımı. Bir kadının sözünün bir erkek tarafından gereksiz biçimde kesilmesi. Bir çok alanda olduğu gibi hak örgütlerinde kadın+ların sözü sıklıkla kesilmektedir. Bu söz kesme eylemleri uzun vadede kadınların daha az söz almasına ve örgütlerde kadın perspektifinin sessizleşmesine yol açmaktadır.

Mobbing

Mobbing, başkalarını yıpratmak, engellemek amacıyla tekrarlanan ve süreklilik gösteren, yöneldiği birey üzerinde baskı yaratan, korkutan ve yıldırان davranışlardır. İşyerinde psikolojik taciz (mobbing), sadece yöneticilerin kendi astlarına karşı uyguladıkları bir davranış biçimi olmayıp ast-üst ayrımı olmaksızın her kademedede çalışanın birbirine uygulayabileceği bir davranış biçimidir.

Sivil toplum örgütlerinde mobbing kıdem, yetki, bilgi ve yaş hiyerarşisine bağlı olarak ortaya çıkabilmekte ve cinsiyetçilik, yaşa bağlı ayrımcılıkla da iç içe geçmektedir. Bilgi saklama, deneyimini yetersiz görme, yetersizliği ima etme gibi örnekler olabilmektedir. Bu sebeple hak örgütlerinde mobbing karışık, tanımlaması zor, yerleşik kültürden de beslenen ve farklı süreçlerin iç içe geçtiği ihlallerdir.

Onarıcı Adalet

Faile odaklanan cezaya dayalı adalet anlayışı yerine zarar gören kişinin onarılmasını sürece dahil eden adalet anlayışıdır. Zarar gören kişinin onarılması ve iyileşmesini hedefler. Bunun için zarar gören kişinin sürece katılması, onarım için talepleri ile inşa edilir.

Dönüştürücü Adalet

Kurum ihlal olduğunda, ihlalin normalleşmesine olanak veren koşullara odaklanır ve ortadan kaldırılması için sorumluluk alır. (Örn: Kurum “mağdur suçlayıcı” kültürünün ortadan kaldırılması için harekete geçer.)

Masumiyet Karinesi

Beyan edilen suç kanıtlanana kadar kişi masum kabul edilir.

Mobbing Türleri

İzolasyon: Yok sayma, görmezlikten gelme, dikkate almama, söz yöneltmeme, kişinin sorduğu bir soruyu başkasına dönerek ya da ortaya cevaplama.

Hakaret: Mesleki ya da kişisel konumunu hedef alan argo ya da küfür içeren sözler söyleme. Ortaya kaba, yüz kızartıcı laflar atma.

İğneleme: Belli aralıklarla kişinin canının nasıl acıyacağını bilerek yakıcı sözler söyleme. Şok etkisi yaratan bu sözleri doğrudan ya da dolaylı olarak yöneltme.

Aşağılama: Kişiyi işi ya da kişiliği üzerinden küçük görerek, mobbingciyle eşit olmadığını ima edildiği sözler söyleme.

Sürekli Olumsuz Eleştirme: Hiç takdir ya da teşekkür etmeme. İş eksiksiz yapılsa bile bir tarafına kulp takma.

İş Yükleme: Mevcut sorumluluk ve günlük iş yükünün üzerine güç işler yükleme ve mantıklı olmayan sürede bitirilmesinin istenmesi. Bilgi ve becerisinin üstünde ya da altında işler talep etme. Ayrıca acil ve kritik olamamasına rağmen sistematik şekilde telefon aramalarını, grup ve özel yazışmaları ile e-posta iletişimini iş zamanı dışında sürdürme ve kişinin iş zamanı dışındaki zaman tasarrufuna ve yeniden üretime izin vermeme durumlarının sistematikleşmesi ile mesai/iş dışındaki zamana taşınan iş iletişimi de mobbing özelliği kazanır.

İş Eksiltme: Kişinin hiçbir iş yapmadan bomboş oturacağı güne dek işleri üzerinden yavaş yavaş alma, bu işleri başkalarına dağıtma.

Söylenti Yayma: Kişi hakkında doğru ya da yalan bilgileri şirket içine yayma, duyurma. Kişinin işi ya da özel yaşamıyla ilgili bilgileri izinsiz üçüncü kişilere aktarma.

Kınama: Kişinin bir düşüncesinden, davranışından ya da tutumundan dolayı kınanması ve devamında yaftalanarak dışlanması.

Kendini Göstermeyi Engelleme: Sözünü kesmek, yüksek sesle azarlamak şeklinde gerçekleşen davranışlar, sürekli eleştirir.

Sosyal İlişkilere Saldırı: Çalışan iş ortamında yokmuş gibi davranılması, iletişimin kesilmesi.

İtibara Saldırı: Asılsız söylenti, hoş olmayan imâlar.

Mesleki Durumuna Saldırı: Nitelikli iş verilmemesi, anlamsız işler verilip sürekli yer değiştirilmesi.

Kişinin Sağlığına Doğrudan Saldırı: Ağır işler verilmesi, fiziksel şiddet tehdidi.

Önleyici Politikalar

İHD cinsiyetçi ve baskıcı; mobbing vb. hak ihlalleri ortaya çıkmaması için önleyici eylemler alır. Bu kapsamda;

1. İHD cinsiyetçi ve baskıcı, mobbing vb. hak ihlallerine karşı sıfır tolerans politikasını belirler.
2. İHD cinsiyetçi ve baskıcı, mobbing vb. eşitsiz güç ilişkisine dayanan hak ihlallerinin ve ihlallerin kişiler üzerindeki etkisinin örgüt ile fiili ya da üyelik bağı olan herkes tarafında bilinmesini sağlamak amacıyla düzenli eğitimler yapar.
3. İHD, örgüt ile fiili ya da üyelik bağı olan herkesin bu hak ihlallerinin suç olduğunu ve ihlallere karşı sıfır tolerans politikasının olduğunu bilmesini sağlar.
4. İHD yönetim kurullarında yer alan kişiler sorumluluk süreleri başladıktan sonra 6 ay içinde toplumsal cinsiyet eğitimlerine katılır.
5. İHD politika belgesinin örgüt ile fiili ya da üyelik bağı olanlar tarafından bilinmesini sağlar.
6. İHD'ye yeni üye olan veya işe başlayan kişilerin politikadan haberdar olmasını sağlar.
7. Politika belgesi oryantasyon ve eğitimlerin bileşeni haline getirilir.
8. İHD ile kısa süreli çalışacak insanların tümü, politika belgesinden haberdar edilir.
9. Dokümanın ekinde yer alan “mansplaining tablosu” İHD ofislerinde görünen bir yere asılır.
10. Toplantılar moderasyonla yapılır, kişilerin eşit söz hakkı garanti edilir.
11. Politika belgesi içinde yer alan bilgiler eğitim modülü haline getirilir ve tüm şubelerde politika belgesinin eğitimleri yapılır.
12. Bu politika belgesindeki eğitimlerin gerçekleşmesi ve takip edilmesi sürecinde sorumluluk İHD Kadın Komisyonu'ndadır.

İHD yönetim kurullarında yer alan kişiler sorumluluk süreleri başladıktan sonra 6 ay içinde toplumsal cinsiyet eğitimlerine katılır. Eğitimler İHD Kadın Komisyonu tarafından takip edilir.

Onarıcı Adalet Komisyonu



Bildirim:

- Belge kapsamında belirtilen ihlal durumlarında kişiler, kendileri veya onay verdikleri kişiler veya tanıklar bildirimlerini veya bu konudaki görüşme taleplerini sözlü veya kadin@ihd.org.tr 'ye e-mail yoluyla yapılır.
- **Mail adresi:** kadın komisyonu tarafından belirlenmiş 3 kişi tarafından takip edilir. Bildirim bilgilerinin gizliliği garanti edilir.
- Bildirimde bulunanların veya herhangi bir şekilde beyanına başvuru alanların 6698 sayılı Kişisel verilerin korunması kanunu kapsamında bilgi sahibi olmaları ve İHD'ye ait Kişisel Verilerin İşlenmesi Aydınlatma ve Rıza Metni'ni imzalanır.
- Süreç İHD Kadın sekreteryası ile sürdürülür.
- Bildirime konu kişinin İHD Kadın Sekreteri olması durumunda kadın sekreterinin bu belgede belirlenen tüm görevlerini **Merkezi Kadın Komisyonu** üstlenir.
- **Şubelerle** ilgili beyanlarda İHD Kadın Sekreteri bildirim yapan kişinin onayı ile süreci başlatmak üzere **Şube Kadın Komisyonu**'nu bilgilendirir ve takip eder.
- Bildirim doğrudan **şubeye** iletildiğinde süreci **Şube Kadın Komisyonu** yürütür. Gerekli durumlarda İHD Kadın Sekreteri sürece destek sunar. Kadın Komisyonu süreçten haberdar edilir.
- **Şubede** kadın komisyonu yoksa süreci İHD Kadın Sekreteri takip eder.

- **Temsilcilikler** için süreci **Merkezi Kadın Komisyonu** yürütür.
- Bildirimler kişi bazlı ve yaptırım talebiyle değil şube, temsilcilik veya topluluğu dönüştürülmesi ve desteklenmesi için de yapılabilir. Bu durumlarda destek bildirim yapanın talepleri doğrultusunda eğitim, atölye vb. şekilde olabilir.

Onarıcı Adalet Komisyonunun Oluşturulması

Bildirimi takiben kadın sekreterinin toplantı çağrısıyla, merkez veya şube yönetim kurulu olağanüstü gündemle toplanır, toplantıya kadın komisyonu temsilcisi de çağrılır. Yönetim kurulu, içinden 1 kişiyi komisyon oluşturmak üzere görevlendirir. Komisyon, sorumlu kişi tarafından **maksimum 1 hafta** içinde oluşturulur.

- Komisyon tarafsızlık ilkesi gereği taraflarla bağı olmayan, tarafsız İHD üyelerinden oluşur.
- Kişilerin toplumsal cinsiyet, eşitlik, mobbing, ayrımcılık gibi alanlarda yetkin, bilgili, örgütlü kişiler olması sağlanır.
- Gerektiği durumlarda komisyona bağımsız uzmanlar davet edilir.
- Komisyonda toplumsal cinsiyet eşitliği sağlanır.
- Komisyon bileşenleri taraflara bildirilir. Bu aşamada tarafların komisyonun tarafsızlığına güveninin sağlanması esastır.
- Taraflar komisyonun tarafsızlığına itiraz ederse komisyon üyeleri şeffaflık ve katılım ilkesi ile değiştirilebilir.
- Komisyon konu veya uzmanlık ihtiyacına göre en az 3 en fazla 5 kişiden oluşur.

Onarıcı Adalet Komisyonu toplumsal cinsiyet, eşitlik, mobbing, ayrımcılık gibi alanlarda yetkin, bilgili, örgütlü ve taraflarla bağı olmayan bağımsız kişilerden oluşur.

Komisyon Çalışma İlkeleri

Önyargısız dinleme: Komisyon tarafları önyargı ve varsayımlardan bağımsız anlamak amacıyla dinler.

Açıklık ve şeffaflık: Süreç boyunca açıklık ve şeffaflığının sağlanması için gerekli bilgilendirmelerin başta taraflara, kurum içine ve beyan sahibinin talep ettiği durumlarda kamuoyuna yapılması gerekir.

Katılım: Komisyon sürenin uzatılması gibi kararlarda tarafların katılımını sağlar.

Güçlendirici perspektif: Süreç boyunca atılan adımlarda tarafların kendilerini ifade edebilmesi ve güvende hissetmesi adına güçlendirici bir yaklaşım benimsenir.

Tarafsızlık: Tüm ihlal bildirimleri tarafsız olarak incelenmelidir. İhlal bildirimini değerlendirecek herhangi bir komisyon üyesinin ihlal bildiriminde bulunan veya ihlal iddiasına konu olan kişi ile tarafsızlığı zedeleyecek bir ilişkisi olmamalıdır. Komisyon, bildirimde bulunan, ihlal iddiasına konu olan kişi ve tanıklar ile görüşmeli ve ayrıca kişisel veya mesleki önyargılardan kaçınılmalıdır.

Zamanında müdahale: Şikayetlere, bildirimlere hızlı, makul bir şekilde ve belirlenen zaman çizelgeleri içinde yanıt verilmelidir. İlgili taraflar, bildirimlere yanıt vermelerinin ne kadar süreceği konusunda bilgilendirilmeli ve raporun unutulmadığına veya göz ardı edilmediğine dair güvence sağlamak için kaydedilen ilerlemeden haberdar edilmelidir.

Mahremiyet / gizlilik: İlgili tüm tarafların haklarını korumak, kişilik karalama iddialarının yaratılmasını engellemek için tüm bildirimler gizlilik ilkesi altında ele alınmalıdır ve korunmalıdır. Konunun ayrıntıları, yalnızca şikayete dair veya şikayetin çözümünde doğrudan sorumluluğu olanlar tarafından bilinmelidir.

Zarar vermeme: Komisyon çalışırken başta beyan sahibi olmak üzere tüm tarafların psiko - sosyal durumları, itibarları açısından koruyucu eylemleri alır. Süreç tamamlana kadar tarafları haklı veya haksız ilan etmez.

Bağımsızlık: Komisyon çalışması ilkelerle belirlenmiştir. Bu dokümanda bahsedilen ilkeler ve sorumluluklar dışında hiçbir yerle bağı yoktur.

Onarıcı Adalet Komisyon İlkeleri



Takvim



Komisyon, tarafları izlenecek yol ve süreç hakkında bilgilendirir. Bildirim gerçekleşikten **maksimum 2 ay** içinde değerlendirme raporu **Onarıcı Adalet Komisyonu** tarafından tamamlanır. Komisyon sürecin uzamaması için gerekli önlemleri alır. Uzamaya neden olan durumlar ortaya çıktığında taraflar uzama süresine dair bilgilendirilir. Sürenin uzatılmasında şeffaflık ve katılım esastır.

Karara itiraz olması durumunda komisyon, süreci yeniden gözden geçirir ve gerekli durumlarda güncelleme yapar, görüş alır, uzman desteğine başvurur ve 15 gün içinde nihai kararını verir.

Tedbir/Önlem

- Gerekli durumlarda kişilerin daha fazla zarar görmemeleri için tedbirler alabilir. Önlemler taraflarla görüşülerek katılımcılık ilkesi çerçevesinde belirlenir.
- Bu önlemler; uzaktan çalışma seçeneğinin sunulması, pozisyonun durdurulması, çalışma alanlarının farklılaştırılması, çalışma mekanının değiştirilmesi, yönetsel sorumlulukların askıya alınması veya devredilmesi şeklinde olabilir. Farklı önlemler komisyonca önerilebilir.
- Masumiyet ilkesi, tarafların itibarları, mahremiyet gibi ilkelerin korunması için önlem alınır ve yanlış bilgi yayılmasını engellemek için şeffaflık sağlanır.

Komisyonun Çalışması

- Komisyon çalışmaya başlarken tarafların politika belgesi ve süreç ilkeleri konusunda yeterli bilgiye sahip olmalarını sağlar.
- Komisyon gerçeğin tüm açılarını tanımlayabilmek için taraflarla, tanıklarla ve gerekli durumlarda uzmanlarla görüşür. Görüşmeler için ekte yer alan formlar kullanılır.
- Taraflarla görüşmeler ayrı ayrı yapılır.
- Görüşmelere öncelikle beyan sahibi ile başlanır. Beyanların yanı sıra kişinin onarım için beklentileri öğrenilir. Ardından iddialara yönelik diğer tarafın kendi hikayesi dinlenir.
- Komisyon tarafları dinlerken salt bir aklama- cezalandırma yaklaşımı yerine soruna zemin hazırlayan sistemsel sorunları, eksikleri, işlemeyen mekanizmaları da anlamaya çalışır. Bu öncelikle benzeri ihlallerin yinelenmemesi için gerekli görülür.
- Komisyon gerçeklik karışık bir görünüm arz ettiğinde tanıklara veya uzman görüşlerine başvurabilir. Gerekli durumlarda ek önlemler talep edebilir.
- Komisyon sürecin şeffaflığının sağlanması için gerekli bilgilendirmeleri başta taraflara, kurum içine ve kamuoyuna yapar.
- Komisyon görüşmelerini tamamladıktan sonra öneri ve hareket planını sunar.
- Komisyon kararlarını uzlaşılı ile alır.
- Komisyonun görevi hiçbir zaman arabuluculuk değildir.
- Komisyon kararlarını gözden geçirme fırsatı tüm taraflara açıklanır ve taraflar karara itiraz edebilir.
- Kişiler sürece ve sonuca itirazı şu çerçevede yapabilir:
 - Önlemlerin niteliği ve yeterliliği
 - İlkelerin yeterli düzeyde uygulanmaması
 - Farklı uzman görüşü talebi
- Bu itiraz gerekçeleri doğrultusunda komisyon, süreci yeniden gözden geçirir ve gerekli durumlarda güncelleme yapar, görüş alır, uzman desteğine başvurur ve 15 gün içinde nihai kararını verir.

Komisyon tarafları dinlerken salt bir aklama- cezalandırma yaklaşımı yerine soruna zemin hazırlayan sistemsel sorunları, eksikleri, işlemeyen mekanizmaları da anlamaya çalışır. Bu öncelikle benzeri ihlallerin yinelenmemesi için gerekli görülür. Her adımda ilkeler doğrultusunda hareket eder. İlkeler komisyonun iç denetleme unsurudur.

Onarıcı Eylem

Bu doküman konu edindiği ihlaller bakımından yalnızca kişileri cezalandıran veya aklayan; kurumsal sorumluluğu ve eksikleri görmeyi engelleyen bir adalet anlayışını tercih etmez. Bunun yerine onarıcı adalet ve dönüştürücü yaklaşımı benimser. Bu sebeple komisyon raporunda onarıcı eylemler önererek, ihlale maruz bırakılan kişinin iyileşmesini ve ihlale olanak veren ortamın ise dönüşmesini hedefler.

Onarıcı eylem ihlale maruz bırakılan kişinin onarılması ve iyileşmesini hedefler. Onarıcı eylem zarar gören kişinin sürece katılması ve onarım için talepleriyle tanımlanan eylemlerden oluşur.

Onarıcı eylem için ihlale maruz bırakılan kişinin özerkliği önceliklidir. Bunun için kişinin değerleri ve ihtiyaçları öncelenir, onlara saygı duyulur. Kişinin kendini ifade edebileceği güvenli alanın sağlanmasından komisyon sorumludur.

Süreç sonunda ihlalin ispatlandığı durumlarda önlem olarak alınan; pozisyon durdurma, görevi askıya alma gibi eylemler kalıcı veya süreli kalıcı hale getirilir. Bu aksiyomlar İHD'nin gerçekleştirmesi gereken destekleyici, onarıcı veya dönüştürücü eylemleri yapma sorumluluğunu ortadan kaldırmaz. Derneğin sorumluluğu; aklama- cezalandırma ile sınırlı değildir, kurumsal ve sistematik eksiklikleri gidermeyi ve tekrarlanmaması için önlem almayı da kapsar.

Onarıcı ve Dönüştürücü Sürecin Takip Edilmesi

Zarar veren kişinin ve kurumun değişimi komisyon tarafından raporda belirlenen süre boyunca takip edilir. Süreli yaptırımların kaldırılması için komisyon süreç gözlemlerine başvurulur.

Onarıcı eylem örnekleri

- Özür dileme
- Kamusal özleştirme ile hatanın, kusurun, eksikliği kabulü
- Zarar veren kişinin şiddetsiz iletişim, öfke yönetimi, toplumsal cinsiyet vb. eğitimlere katılması
- Belirli bir gruba baskıcı davranışı olan kişinin, bir süre o gruba çalışmaması ve o gruba ilgili karar süreçlerine süreli olarak katılmaması
- İhlale olanak veren koşulların değiştirilmesi
- Ekip içi dayanışmanın desteklenmesi
- Psiko-sosyal destek
- Çalışma koşullarının iyileştirilmesi
- Tekrar olmayacağına dair güvence sağlanması ve önlem alınması

İhlallerin Tekrarlanmasına Engel Olmak İçin Alınacak Önlemler

Aşağıdaki önlemler mobbing iddiası ortaya çıktığında örgüt tarafında gözden geçirilir. Uygun olanlar için eyleme geçilir.

- Davranışın ortaya çıkışına sebep olan örgütsel eksikleri tespit etmek ve eksikleri gidermek için yeniden düzenleme yapmak.
- İş tanımlarında varsa belirsizliklerin giderilmesi.
- Ekip için iletişimin iyileştirilmesi için destek alınması.
- İHD ile fiili ya da üyelik bağı olan insanların mobbing eğitimlerine acilen dahil olmasının sağlanması.
- Deneyim paylaşımı toplantılarının yapılması
- Öğrenilmiş derslerin duyulmasına yönelik çalışmaların yapılması.
- Çatışma çözümü konusunda uzmanlardan destek alınması.
- Stres yönetimi ve azaltılmasına dair önlemlerin alınması.
- İhtiyaç duyan kişilere psiko-sosyal destek olanağının sunulması.

Taahhüt

İHD bu dokümandaki politikaları uygulamayı ve örgüt ile fiili ya da üyelik bağı olan herkesin ve 3. tarafların bu dokümanda tanımlanan mekanizma ve politikaları bilmesini sağlayacağını taahhüt eder. Bu Politika tüm İHD şube ve çalışma mekanlarında basılı olarak ve kolay erişilebilir bir şekilde bulundurulmalıdır. Ayrıca her şube ve genel kurul sonrası belge kapsamında olan kişiler tarafından okunmalı ve politika belgesi bir eğitim çalışmasına konu edilmelidir. Söz konusu çalışma belirli aralıklarla tekrarlanmalıdır. Aynı zamanda bu doküman yaşayan bir belgedir ihtiyaçlar doğrultusunda geliştirilir ve güncellenir.

Politika Belgesinin Yürürlüğe Girmesi

Bu politika belgesi Yönetim Kurulumuzun 14.06.201 tarih ve 61 nolu kararı ile kabul edilmiş olup yürürlüğe girmiştir. Aynı tarihten itibaren, şubelere, temsilciliklere dağıtılmış ve İHD iletişim araçlarında yaygınlaştırılmaya başlanmıştır.

***Not:** Bu politika belgesi bir dizi atölye sonucunda hazırlanmıştır. Atölye öncesi ihtiyaç anketine verilen 48 cevap atölye içeriklerini belirlemiştir. Atölyelerde şiddetsiz iletişim ve feminist yöntemler kullanılmış, deneyimlere ve katılıma öncelik verilmiştir. Politika belgesinde aynı zamanda Cinsel Şiddetle Mücadele Derneği, Mobbing ile Mücadele Derneği, TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, AB Parlamentosu, CARE, Safe Work Australia, İLO, SGK gibi kurum ve örgütlerin bu alanda ürettiği kaynaklardan faydalanılmıştır. Ayrıca bu politika belgesinde yer verilen tanımların bazıları için Feminist Bellek çalışmasından ve ViraVerita dergisinde yer alan yayınlardan yararlanılmıştır.*

Ekler

1. Kayıt/bildirim formu örneđi
2. Mobbing Rapor Formatı
3. Mansplaining Tablosu
4. Mobbing Akış Şeması

Ek 1: Kayıt/bildirim formu örneđi

Bildiren kişi/tanık	
Bildirimi/Başvuruyu alan	
Bildirim Tarihi	
Başvuru konusu	
Önerilen önlem ve tedbirler	
Notlar	
<i>Görüşmede bildirim yapan kişi İHD Cinsiyetçi, Baskıcı Davranışların ve Mobbingin Önlenmesine Dair Politika Belgesi hakkında bilgilendirilir.</i>	

Ek-2: Mobbing Rapor Formatı

Komisyon oluşma tarihi	
Rapor tarihi	
Komisyon üyeleri	
Komisyon üyelerinin değişmesi gerekti mi?	
İki aylık süre için uzatma gerektiyse nedenleri:	
Beyan sahibi ile yapılan görüşme	
Beyan sahibi ile görüşme notları	
Görüşme özeti/ şikayet <ul style="list-style-type: none">- Taraflar arasında ast - üst ilişki var mı?- Şikayet konusunun süresi, sıklığı- Kurumsal sistemsel eksikler bulunuyor mu?	
Beyan sahibinin onarım için talepleri/ beklentileri	
Komisyonun gözlemleri	
Hakkında şikayet olan kişiyle yapılan görüşme	
Görüşme notları	
İddialara verilen cevaplar: Bu bölümde beyan edilen iddialar iletilir. Mobbing iddialarına verilen cevaplar not edilir.	

Komisyonun gözlemleri	
Varsa tanık veya uzman görüşü	
Önemli olaylar	
Tespitler	
Öneriler	
Ek önlem gerekli mi? Gerekliyse nedir?	

Ek 4: Mobbing Akış Şeması

