



Avrupa Birliği tarafından  
finanse edilmektedir.

## **Cinsel Şiddetle Mücadelede Destek Mekanizmalarının İzlenmesi** ve Üniversitelerdeki Kadın ve Lgbti+ Öğrencilerin Güçlendirilmesi



Ekim 2025 | Ankara



**Cinsel Şiddetle Mücadelede**  
**Destek Mekanizmalarının İzlenmesi**  
ve Üniversitelerdeki Kadın ve Lgbti+  
Öğrencilerin Güçlendirilmesi



Avrupa Birliği tarafından  
finanse edilmektedir.

[www.aramizda.org.tr](http://www.aramizda.org.tr)

## Cinsel Şiddetle Mücadelede Destek Mekanizmalarının İzlenmesi ve Üniversitelerdeki Kadın ve Lgbti+ Öğrencilerin Güçlendirilmesi

### Yazarlar:

Dr. Demet Bolat

Doç. Dr. Aslı Kayhan

Ankara © Ekim2025

*Bu yayın, CEİDizler Hibe Programı kapsamında  
Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir.*

*İçeriği yalnızca Aramızda Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Derneği'nin  
sorumluluğundadır ve her zaman Avrupa Birliği'nin görüşlerini yansıtmaz.*



## İçindekiler

|                                                                                                                          |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Teşekkür                                                                                                                 | 5  |
| 1. Giriş: Projenin Amaçları ve Metodolojisi                                                                              | 6  |
| 2. Türkiye’de Cinsel Taciz ve Saldırıya Karşı Destek Birimleri:<br>Temel Kavramlara ve Tarihçeye Kısa Bir Bakış          | 8  |
| 3. Araştırma Bulguları: Göstergeler, Deneyimler ve Algılar Işığında CTS’ler                                              | 11 |
| 3.1. Cinsel Şiddete Karşı Mekanizmalarda Kurumsal Yapılar ve<br>Feminist Akademisyenlerin Mücadelesi ve Görünmeyen Emeği | 13 |
| 3.2. Eylem Planları ve Üniversite Etkinlikleri:<br>Vitrinde Etkinlik Çok, Önleyici Faaliyetler Yetersiz                  | 22 |
| 3.3. CTS Mekanizmalarının Dijital Görünmezliği                                                                           | 24 |
| 3.4. Otoriterlik, Toplumsal Cinsiyet Karşıtlığı ve CTS Mekanizmaları                                                     | 25 |
| 3.5. Üniversite-Sivil Toplum İşbirliği                                                                                   | 31 |
| 4. Sonuç: CTS Mekanizmalarını Güçlendirmek için Neler Yapılmalı?                                                         | 32 |
| Kaynakça                                                                                                                 | 35 |
| Extended Summary                                                                                                         | 37 |
| Ek I: Akademisyenlerle Görüşme Kılavuzu                                                                                  | 40 |
| Ek II: İzleme Göstergeleri ve İçerik Analizi Anahtar Kelimeleri:                                                         | 42 |
| Ek III. CTS Farkındalığı Anket Formu                                                                                     | 43 |



## Teşekkür

“Cinsel Şiddetle Mücadelede Destek Mekanizmalarının İzlenmesi ve Üniversitelerdeki Kadın ve LGBTİ+ Öğrencilerin Güçlendirilmesi” başlıklı bu proje Aramızda Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Derneği tarafından CEİDİzler Hibe Programı kapsamında yürütüldü. Proje boyunca atölyeler düzenledik, akademisyenlerle görüşmeler yaptık, materyaller oluşturduk. Öncelikle düzenlediğimiz etkinliklere ve atölyelere katılan, deneyimlerini ve fikirlerini bizimle paylaşan tüm katılımcılara; ayrıca derinlemesine görüşmelere zaman ayırarak katkı sunan akademisyenlere içtenlikle teşekkür ederiz. Onların emeği ve ilgisi olmadan bu proje hayata geçemezdi.

Proje boyunca dostluğunu, emeğini ve titiz çalışmalarını bizden esirgemeyen sevgili çalışma arkadaşımız Meltem Kayıran’a teşekkür ederiz.

Değerli katkılarıyla çalışmalarımızı zenginleştiren uzmanlarımız Funda Şenol, İrem Akı, Efsun Sertoğlu ve Edanur Alkan’a teşekkür ederiz.

Web sitemizin proje ihtiyaçları doğrultusunda düzenlenmesi sürecinde, her zaman nezaketi ve teknik yetkinliğiyle destek veren Erkan İnan’a teşekkür ederiz.

Projenin eş başvuruçuları olan İnsan Hakları Okulu ve Uluslararası Af Örgütü’ne iş birlikleri için teşekkür ederiz.

Yalnızca finansal destekleriyle değil, aynı zamanda her aşamada yapıcı, dayanışmacı ve dostane yaklaşımlarıyla yanımızda olan Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği (CEİDİ)’ne ve özellikle Ecehan Balta’ya ve Nesibe Dolaner’e teşekkürlerimizi sunarız.

Son olarak, projenin yazımından tamamlanmasına kadar her aşamasında emek veren, fikir ve özverileriyle sürece katkı sunan Aramızda Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Derneği üyelerine teşekkür ederiz. Bu proje, onların ortak çabası ve birlikte üretme isteği sayesinde hayata geçti.

## 1. Giriş: Projenin Amaçları ve Metodolojisi

Toplumsal cinsiyet temelli şiddet, bireylerin temel haklarını ihlal eden, kamusal ve özel alanlarda varlık göstermelerini engelleyen, yapısal eşitsizliklerle derinleşen çok yönlü bir sorun alanıdır. Bu şiddet biçimi, özellikle kadınlar ve LGBTİQ+’lar açısından gündelik hayatın birçok alanında görünür ya da görünmez biçimlerde varlığını sürdürmektedir. Yükseköğretim kurumları ise bu şiddetin yeniden üretildiği, deneyimlendiği ve çoğu zaman görmezden geldiği sosyal ve kurumsal mekânlardan birisidir. Oysa üniversiteler yalnızca bilgi üretiminin mekanı değildir; aynı zamanda eşitlik, adalet ve özgürlük gibi değerlere dayanan ve bu değerleri yayan kurumlar olmalıdır. Bu bağlamda, üniversitelerde cinsel taciz ve cinsel saldırı gibi şiddet biçimleriyle mücadele etmek, destekleyici ve önleyici mekanizmaları güçlendirmek, şiddete karşı etkin savunuculuk politikaları geliştirmek öncelikle ilgili kamu kurumlarının ve akademik topluluğun sorumlulukları arasında yer almaktadır.

Bu proje, üniversitelerdeki cinsel şiddetle mücadele mekanizmalarının mevcut durumunu değerlendirmeyi ve kadın ile LGBTİQ+ üniversite öğrencilerini bu alanda güçlendirmeyi amaçlayan çift yönlü bir araştırma ve farkındalık çalışmasıdır. Proje iki temel ayak üzerine inşa edilmiştir: Birincisi, Cinsel Taciz ve Saldırıya Karşı Destek Birimi (CTS) bulunan üniversitelerdeki mevcut yapının, politika belgelerinin ve uygulamaların kapsamlı bir biçimde izlenmesini ve değerlendirilmesini hedefleyen araştırma ve izleme faaliyeti; ikincisi ise kadın ve LGBTİQ+ üniversite öğrencilerinin bilgi, farkındalık ve savunuculuk kapasitelerini güçlendirmeye odaklanan farkındalık yaratma ve dayanışma geliştirme çalışmalarıdır.

Araştırma kapsamında öncelikle Ankara’da CTS birimi veya komisyonu bulunan üniversitelerden 13 akademisyenle derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir (Bkz. Ek I.) Bu görüşmeler aracılığıyla CTS’lerin ortaya çıkma dinamikleri, karşılaştıkları yapısal ve kurumsal engeller, mevcut uygulamalar, ihtiyaçlar ve toplumsal cinsiyet karşıtı otoriter politikaların CTS birimlerine olan etkilerinin izi sürülmüştür. Ayrıca Türkiye genelinde CTS birimi veya komisyonu bulunan 40 üniversitenin politika belgeleri ve ilgili mevzuatları, 14 gösterge temel alınarak analiz edilmiştir (Bkz. Ek II).

Bu göstergeler, CTS'lerin yalnızca varlığını değil, aynı zamanda işlevsel etkinliğini ve toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle kurumsal entegrasyon düzeyini de ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu çalışmanın yanı sıra 10 anahtar kavramla gerçekleştirilen içerik analizi (İA) yoluyla ilgili belgelerin toplumsal cinsiyet eşitliği ve hak temelli çerçevede nasıl konumlandığı incelenmiştir (Bkz. Ek II).

Bu nicel ve nitel veri kaynaklarına ek olarak, Türkiye genelinde CTS birimi olan üniversitelerde eğitim gören 110 öğrenciyle gerçekleştirilen 15 soruluk CTS Farkındalığı Anketi, üniversite öğrencilerinin bu birimlerden haberdarlık düzeylerini, üniversitelerde yürütülen cinsel şiddetle mücadele faaliyetlerine katılıp katılmadıklarını ve destek mekanizmalarına dair bilgi seviyelerini ortaya koymuştur. Ayrıca anket, öğrencilerin üniversitelerde cinsel şiddete karşı ne kadar korunaklı hissettikleri ve karşılaşabilecekleri cinsel şiddet biçimleri karşısında ne gibi mekanizmalara başvurabilecekleri hakkındaki tutumlarını da ölçmeyi amaçlamıştır (Bkz. Ek III).

Projenin ikinci temel ayağı olan farkındalık ve güçlendirme çalışmaları kapsamında ise kadın ve LGBTİQ+ üniversite öğrencilerine yönelik atölye çalışmaları düzenlenmiştir. 7 Aralık 2024 tarihinde Ankara'da düzenlenen Deneyim Paylaşımı Atölyesi, öğrencilerin cinsel şiddet deneyimlerine yönelik farkındalıklarını artırmayı, karşılıklı dayanışma ilişkilerini güçlendirmeyi, üniversitelerdeki cinsel şiddet örüntüleri hakkındaki gözlem ve deneyimlerini paylaşmayı ve destek mekanizmaları hakkında bilgi edinmelerini hedeflemiştir. 15-16 Mart 2025 tarihlerinde yine Ankara'da düzenlenen Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifiyle Güvenli Flört İlişkileri Atölyesi, "Flört Şiddetini Tanımak ve Güçlenmek" ve "Onay Hakkında Nasıl Düşünmeli ve Konuşmalı" başlıklarıyla düzenlenen iki oturumdan oluşmuştur. Kadın ve LGBTİQ+ üniversite öğrencileriyle gerçekleştirilen bu atölye, katılımcılarla birlikte flört şiddeti, onay kavramı ve sağlıklı ilişkiler üzerine bilgi üretmeyi ve güvenli alanlar oluşturarak ortak deneyimlerin paylaşımına alan açmayı amaçlamıştır. Bu atölyenin bir benzeri yine kadın ve LGBTİQ+ üniversite öğrencilerinin katılımıyla 17 Mayıs 2025 tarihinde çevrimiçi olarak gerçekleştirilmiş ve Türkiye genelinden katılımcılara ulaşılmıştır. Atölyeler öncesi ve sonrası uygulanan testlerle farkındalık artışı ölçülmüş ve öngörülen kazanımların büyük ölçüde sağlandığı görülmüştür.

Bu atölyelere ek olarak, kampüslerde toplumsal cinsiyet temelli şiddet biçimlerine karşı farkındalık artırmayı amaçlayan görünürlük materyalleri hazırlanmış; bez çanta, sticker ve sosyal medya tasarımları gibi araçlarla proje, kampüslerde ve dijital mecralarda görünür kılınmıştır. Bu materyaller, hem toplumsal cinsiyet eşitliği değerlerini yaygınlaştırmak hem de destek birimlerinin bilinirliğini artırmak amaçlarını da taşımaktadır.

*Sonuç olarak, "Cinsel Şiddetle Mücadelede Destek Mekanizmalarının İzlenmesi ve Üniversitelerdeki Kadın ve LGBTİQ+ Öğrencilerin Güçlendirilmesi" başlıklı bu proje, bir yandan yükseköğretim kurumlarında cinsel şiddetle mücadele alanında mevcut durumu ve ihtiyaçları belgelemeyi hedeflerken, diğer yandan da bu alanda direngen, bilgili ve dayanışmacı öğrenci topluluklarının oluşmasına katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. Araştırma ve savunuculuğu bir arada ele alan bu çalışma, üniversitelerdeki CTS mekanizmalarının daha etkin hale getirilmesine, toplumsal cinsiyet eşitliğinin kurumsal politikaların merkezine yerleştirilmesine ve öğrenci dayanışmasının güçlendirilmesine yönelik bir katkı olarak değerlendirilebilir.*

## **2. Türkiye’de Cinsel Taciz ve Saldırıya Karşı Destek Birimleri: Temel Kavramlara ve Tarihçeye Kısa Bir Bakış**

CTS birimleri, cinsel saldırı, cinsel şiddet, flört şiddeti ve toplumsal cinsiyet temelli şiddet gibi karmaşık ve çok boyutlu şiddet biçimleriyle mücadele etmek üzere yapılandırılmıştır. Cinsel saldırı, kişinin rızası dışında gerçekleşen her türlü fiziksel veya cinsel müdahaleyi kapsarken; cinsel şiddet, "cinselliğin araç olarak kullanıldığı ya da kişinin cinsiyetini, cinsel kimliğini, cinsel yönelimini, toplumsal cinsiyetini veya toplumsal cinsiyet ifadesini hedef alan, onayın var olmadığı, istenmeyen, gerçekleşmiş, teşebbüs edilmiş, tehdit boyutunda kalmış eylem ya da davranışlar" olarak tanımlanmıştır. Flört şiddeti ise; duygusal, romantik, cinsel bir beraberlik içerisinde ya da beraberlik bittikten sonra partnerlerden birinin diğeri - ya da birbiri - üzerinde güç ve kontrol kazanmaya çalıştığı; sözel, duygusal, sanal, fiziksel ya da cinsel şiddetin uygulandığı ya da tehdit olarak kullanıldığı pek çok farklı biçimde gerçekleşen zarar verici davranışlardır (Cinsel Şiddetle Mücadele Derneği, 2020). Toplumsal cinsiyet temelli şiddet, kadınlara, LGBTİQ+ bireylere ve heteronormatif örüntünün dışındaki cinsiyet kimliği ve ifadelerine sahip kişilere yönelik

sistematik duygusal, fiziksel, ekonomik, politik ve psikolojik şiddet biçimlerini ifade eder. Buna ek olarak, taciz (*harassment*) kavramı, istenmeyen sözlü, fiziksel ya da görsel davranışlarla kişinin rahatsız edilmesini ifade ederken, "Rahatsız edici bakışlarla izlenme hissinden başlayıp, imalı sözler ve şakalardan elle tacize ve cinsel ilişki teklifine kadar uzanan, herkesin bildiği o geniş yelpazeye yayılır (Kramarae ve Treichler, 1985:186).. Cinsel taciz ise bu davranışların kişinin cinsel bütünlüğüne karşı gerçekleşmesidir. "Cinsel taciz... eşit olmayan bir güç ilişkisi bağlamında istenmeyen cinsel taleplerin dayatılması anlamına gelir. Bu kavramın merkezinde, bir sosyal alandan elde edilen gücün başka bir alanda fayda sağlamak veya mahrumiyet dayatmak için kullanılması yer alır (Kramarae ve Treichler, 1985: 413). Onay (*consent*) ise; kişinin belirli bir cinsel davranışı yaşamak istediğini özgür iradesiyle, sözlü veya bedensel ifade yoluyla net ve açık olarak tek seferlik belirtmesidir (Cinsel Şiddetle Mücadele Derneği, 2020). CTS birimlerinin etkin işleyişinde koruyucu önlemler (*protective measures*), yukarıdaki tanımların da ifade ettiği gibi kişinin duygusal ve bedensel bütünlüğüne zarar veren şiddet biçimlerini görünür kılmakta ve önlemede büyük önem taşır. Bunlar, şiddet ve taciz vakalarının önlenmesi ve şiddetten hayatta kalanların güvenliğinin sağlanması için üniversite yönetimleri ve CTS birimleri tarafından alınan tedbirlerdir. Ayrıca, savunuculuk (*advocacy*) faaliyetleri, şiddete uğrayanların haklarının korunması ve bilinçlendirme çalışmalarının yürütülmesi yoluyla, akademik topluluk içinde eşitlikçi ve kapsayıcı ortamların oluşturulmasına katkıda bulunur. Böylece CTS birimleri, sadece bireysel açıdan destek sağlamakla kalmaz, aynı zamanda tüm akademik personel, öğrenciler ve yöneticiler için güvenli ve koruyucu bir çalışma ve öğrenme ortamının ve kültürünün inşasında kilit rol oynar.

Türkiye’de Cinsel Taciz ve Saldırıya Karşı Destek Birimleri (CTS), akademia toplumsal cinsiyete dayalı şiddetle mücadeleyi kurumsallaştırma çabalarının önemli bir bileşeni olarak gelişmiştir. Bu birimlerin tarihçesi, feminist hareketin üniversite içinde yayılarak bilgi üretimini güçlendirmesine olduğu kadar politika alanından beslenmesine de tanıklık eder.

İlk CTS birimi, 2007 yılında Sabancı Üniversitesi’nde kurulmuş olup, kısa süre içinde Boğaziçi Üniversitesi ve Ankara Üniversitesi gibi önde gelen yükseköğretim kurumlarında da yaygınlaşmaya başlamıştır. Bu yapılar, feminist dayanışmanın bir ürünü olarak akademisyenlerin girişimiyle oluşturulmuş, kimi zaman üniversite yönetimleri tarafından desteklenmiş;

ancak çoğunlukla feminist akademisyenlerin mücadelesine dayalı bir irade ile şekillenmiştir (Kalem, 2022).

2012 yılında, Ankara Üniversitesi ev sahipliğinde düzenlenen “Üniversitelerde Cinsel Taciz ve Saldırıya Karşı Ne Yapılabilir?” çalıştayı, farklı üniversitelerden temsilcilerin bir araya geldiği ilk organizasyon olarak önemli bir dönüm noktasıdır. Bu çalıştayda kurulan ağ, sonraki dönemlerde yılda iki kez bu organizasyonu gerçekleştirilmiş ve toplamda 13 çalıştay düzenlemiştir. Böylece bu ağ sadece bir birim oluşturma ve ötesinde, deneyim paylaşımına ve politika üretimine yönelik, uzun soluklu ve örgütlü işbirliğine dönüşmüştür (Uygur ve Şimsa, 2018).

Seda Kalem’in (2021) çalışması, CTS’lerin feminist mücadeleye nasıl entegre edildiğini ele almaktadır. Kalem’e göre, CTS’ler feminist hareketin üniversite ayağını temsil eder ve hem akademik hem de aktivist yaklaşımla “sessizliğin kırılması” misyonunu üstlenir. Kalem ayrıca CTS’lerin sosyal medyada yeterince görünür olmadığını ve feminist örgütlenmelerle sağlıklı diyaloga açık bir alan kurmakta sınırlılıklar yaşadığını vurgulamaktadır.

Ecevit ve Beşpınar (2020), cinsel tacizin yalnızca bireysel bir ihlal değil, aynı zamanda kadın akademisyenlerin akademik yurttaşlık haklarını<sup>1</sup> -özellikle aidiyet, tanınma ve eşit katılım-ihlal eden yapısal bir sorun olduğunu vurgulamaktadır. Bu bakış açısı, cinsel tacizi münferit bir davranış bozukluğundan ibaret görmek yerine, onu toplumsal cinsiyete dayalı iktidar ilişkilerinin ve kurum içi eşitsizliklerin bir sonucu olarak analiz etmenin önemine işaret eder. Bu bağlamda, üniversitelerde kurulan Cinsel Taciz ve Saldırıya Karşı Destek Birimleri (CTS), yalnızca öğrencilerin öğrenme süreçlerini kesintiye uğratabilecek deneyimlerin önüne geçmekle kalmaz; aynı zamanda bütün üniversite bileşenleri için bu alanlarda çalışmayı ve var olmayı sürdürülebilir kılar. Akademisyenler ve üniversite personeli açısından ise bu tür birimler, sadece hak temelli bir güvenlik alanı sağlamakla ilgili değildir; aynı zamanda kurumsal bağlılık duygusunu ve profesyonel gelişimi de destekler.

CTS’lerin varlığı ve etkinliği, cinsiyetlendirilmiş akademik yurttaşlık haklarının kurumsal düzeyde tanınması ve güvence altına alınmasına

1 Daha genel olarak “kadın yurttaşlığı” kavramı için bu makaledeki tartışmaya da bakılabilir: Kartal, F (2016). “Kadınların Yurttaşlığı ve Feminist Kuram” Amme İdaresi Dergisi, Cilt 49, Sayı 3, Eylül 2016, s.59-87.

doğrudan katkı sunar. Kalem'in (2021) de işaret ettiği kurumsal sessizlik ve tepkisizlik ise bu yurttaşlık biçimini görünmez kılarak eşitsizlikleri yeniden üretir. Özellikle cinsel şiddetle mücadelede, yalnızca bireysel başvurulara dayanan değil, şeffaf, erişilebilir ve dönüşümcü kurumsal politikaların varlığı, şiddetle karşılaşanların sessizliğe mahkûm edilmesinin önüne geçer. Bu bağlamda CTS'lerin güçlendirilmesi, yalnızca bireysel koruma sağlamanın ötesinde, eşitlikçi ve kapsayıcı bir akademik alanın inşası için elzemdir.

Bu açıdan CTS'leri sadece bir cinsel taciz veya saldırının yarattığı kriz anıyla ilişkili değerlendirmek indirgeyici bir yaklaşım olacaktır. Cinsel şiddete karşı birimler ve diğer mekanizmalar üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitliği kültürünün ve ilkelerinin yerleşik hale gelmesi için daha geniş amaçlar barındırır. CTS'lerin varlığı, üniversitelerdeki idari yapılanmalar için bir yükümlülük olmasının yanı sıra, üniversiteleri daha kapsayıcı ve demokratik hale getirmenin de önemli araçlarıdır.

Sonuç olarak, Türkiye'de üniversitelerde CTS birimleri feminist hareketten bağımsız düşünülemeyecek kurumsal yapılardır. Baştan beri feminist akademisyenlerin çabasıyla kurulan bu yapılar, akademik kurumlarla toplumsal cinsiyet eşitliği savunuculuğunu birbirine bağlayan önemli köşe taşlarıdır. Üzerine kurulu oldukları dayanışma modeli ve kurumsal mücadele azmi, yıllardır cinsel şiddetle mücadele alanında kritik referanslar üretmiştir. Bu birimlerin görünürlüğü, işlevselliği ve dayanışma kapasitesi, toplumsal cinsiyet eşitliğinin üniversitelerde kurumsallaşma potansiyelinin temel göstergelerindendir.

### **3. Araştırma Bulguları: Göstergeler, Deneyimler ve Algılar Işığında CTS'ler**

Bu projede göstergeye dayalı izleme (GDİ) çalışması Ankara Üniversitesi CTS Birimi web sitesinde sıralanan "CTS Birimi Olan Üniversiteler" listesindeki 40 üniversite esas alınarak gerçekleştirilmiştir.<sup>2</sup> İzleme analizi, listelenen üniversitelerin web sitelerinde ulaşılan veriler dikkate alınarak yapılmıştır. Fakat ilk inceleme sonrası listede bulunan bazı üniversitelerin CTS'lere dair bir kurumsal yapıya sahip olmadığı görülmüştür. Bu nedenle bu üniversitelerde ilgili belgelere odaklanarak CTS ile ilgili

---

2 <https://cts.ankara.edu.tr/2022/03/23/cts-birimi-olan-universiteler/>

tutum ve faaliyetlerini görebilmek için 10 anahtar kavramı temel alan bir içerik analizi gerçekleştirilmiştir.

Aşağıdaki tablo odaklanılan 40 üniversitenin web sitelerinin 14 göstergeye dayalı olarak izlenmesini yansıtmaktadır.

|                                          | Kurumsal Yapı    | İstihdam | Yünerege | Politika Belgeleri | Başvuru Kılavuzu | Eylem Planı | Web sitesi görünürlük | Cinsel Sıddet Eğitimi Sayısı/İstisna E'Yayın | İş birliği Yapılan Kurum sayısı | Paydaş/Paydaş ıı Geliştirilme Model Sayısı | CTS/KASAM Sıtelerrinin en son güncelleme tarihi | Cinsiyet Etkiliği Komisyonu | TCE Eylem Planı | Stratejik Planlarda Yer alıp almadığı* |
|------------------------------------------|------------------|----------|----------|--------------------|------------------|-------------|-----------------------|----------------------------------------------|---------------------------------|--------------------------------------------|-------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------|----------------------------------------|
| Altınbağ Üniversitesi                    | Destek Birimi    | -        | 2        | 2                  | 2                | 2           | -                     | 1                                            | 100                             | 2                                          | 2024                                            | 2                           | 2               | 2                                      |
| Anadolu Üniversitesi                     | Kurul            | -        | 2        | 2                  | -                | 2           | -                     | 100                                          | 2                               | -                                          | -                                               | 2                           | -               | 2                                      |
| Ankara Üniversitesi                      | Destek Birimi    | -        | 2        | 2                  | -                | 2           | -                     | 100                                          | 100                             | 3                                          | 2021                                            | 2                           | 2               | -                                      |
| Atatürk Üniversitesi                     | Komisyon         | -        | 2        | 2                  | -                | 2           | -                     | 2                                            | 1                               | 6                                          | 2021                                            | 2                           | 2               | -                                      |
| Antem Üniversitesi                       | Merkez           | -        | -        | 2                  | -                | 2           | -                     | 100                                          | 10                              | 3                                          | 2022                                            | 2                           | 2               | 2                                      |
| Başkent Üniversitesi                     | Destek Komisyonu | -        | 2        | 2                  | -                | -           | -                     | 100                                          | 2                               | 2                                          | 2024                                            | -                           | -               | -                                      |
| Bilkent Üniversitesi                     | Komite           | -        | -        | -                  | -                | -           | -                     | -                                            | -                               | -                                          | -                                               | 2                           | 2               | -                                      |
| Boğaziçi Üniversitesi                    | Koordinatörler   | -        | -        | 2                  | 2                | -           | -                     | 2                                            | -                               | -                                          | 2020                                            | 2                           | 2               | 2                                      |
| Çukurova Üniversitesi                    | Birim            | -        | 2        | 2                  | 2                | 2           | -                     | 100                                          | 3                               | 3                                          | 2024                                            | 2                           | 2               | 2                                      |
| Doğu Akdeniz Üniversitesi                | Birim            | -        | 2        | 2                  | 2                | -           | -                     | 6                                            | 2                               | -                                          | 2021                                            | -                           | -               | -                                      |
| Dokuz Eylül Üniversitesi                 | Destek Birimi    | -        | 2        | 2                  | -                | 2           | -                     | 100                                          | 5                               | 1                                          | 2020/2021                                       | -                           | -               | 2                                      |
| Ege Üniversitesi                         | Koordinatörler   | -        | 2        | 2                  | -                | -           | -                     | 2                                            | 1                               | -                                          | -                                               | 2                           | 2               | -                                      |
| Ekşığehir Önemazğı Üniversitesi          | Kurul            | -        | -        | -                  | -                | -           | -                     | 6                                            | 2                               | -                                          | -                                               | -                           | 2               | -                                      |
| Ekşığehir Teknik Üniversitesi            | Uygulama birimi  | -        | 2        | 2                  | -                | 2           | -                     | 2                                            | -                               | -                                          | -                                               | 2                           | 2               | 2                                      |
| Galatasaray Üniversitesi                 | Destek Birimi    | -        | 2        | 2                  | -                | -           | -                     | -                                            | -                               | -                                          | -                                               | -                           | 2               | -                                      |
| Hacettepe Üniversitesi                   | Destek Komisyonu | -        | 2        | -                  | -                | 2           | -                     | 100                                          | 100                             | -                                          | 2021                                            | 2                           | 2               | 2                                      |
| İstanbul Arel Üniversitesi               | Komisyon         | -        | 2        | 2                  | 2                | -           | -                     | -                                            | -                               | -                                          | -                                               | -                           | 2               | -                                      |
| İstanbul Bilgi Üniversitesi              | Önleme Birimi    | -        | 2        | 2                  | 2                | -           | -                     | -                                            | 6                               | -                                          | 2018                                            | 2                           | 2               | -                                      |
| İstanbul Gedik Üniversitesi              | Önleme Birimi    | -        | -        | 2                  | 2                | -           | -                     | 1                                            | -                               | -                                          | 2020                                            | -                           | -               | 2                                      |
| İstanbul Gelişim Üniversitesi            | -                | -        | -        | 2                  | -                | 2           | -                     | 1                                            | 1                               | -                                          | -                                               | 2                           | -               | -                                      |
| İstanbul Okan Üniversitesi               | Önleme Komisyonu | -        | 2        | 2                  | 2                | -           | -                     | 100                                          | 9                               | -                                          | 2020                                            | 2                           | 2               | 2                                      |
| İstanbul Teknik Üniversitesi             | Kurul            | -        | 2        | 2                  | -                | 2           | -                     | 100                                          | -                               | -                                          | 2021                                            | -                           | 2               | -                                      |
| İstinye Üniversitesi                     | Destek Birimi    | -        | 2        | 2                  | 2                | -           | -                     | 100                                          | -                               | -                                          | 2021                                            | -                           | 2               | -                                      |
| İzmir Yataek Teknolojileri Üniversitesi  | -                | -        | -        | 2                  | -                | -           | -                     | -                                            | -                               | -                                          | 2021                                            | 2                           | 2               | 2                                      |
| Kadir Has Üniversitesi                   | Birim            | -        | 2        | 2                  | 2                | 2           | -                     | 100                                          | 6                               | 100                                        | 2024                                            | -                           | 2               | -                                      |
| Kent Üniversitesi                        | -                | -        | -        | -                  | -                | -           | -                     | 1                                            | -                               | -                                          | -                                               | -                           | 2               | -                                      |
| Koç Üniversitesi                         | Destek Birimi    | -        | 2        | 2                  | 2                | 2           | -                     | 6                                            | 6                               | 100                                        | 2021                                            | 2                           | 2               | 2                                      |
| Kültür Üniversitesi                      | -                | -        | -        | 2                  | -                | 2           | -                     | 100                                          | -                               | -                                          | 2024                                            | 2                           | -               | -                                      |
| Minar Sinan Güzel Sanatları Üniversitesi | Kurul            | -        | 2        | -                  | -                | -           | -                     | 6                                            | -                               | -                                          | 2021                                            | -                           | -               | -                                      |
| Muğla Sıkı Koçman Üniversitesi           | Kurul            | -        | 2        | -                  | -                | -           | -                     | -                                            | -                               | -                                          | -                                               | -                           | 2               | -                                      |
| Ortaoğlu Teknik Üniversitesi             | Önleme Birimi    | -        | 2        | 2                  | 2                | -           | -                     | 100                                          | -                               | -                                          | 2019                                            | 2                           | 2               | 2                                      |
| Özyeğin Üniversitesi                     | Önleme Birimi    | -        | 2        | -                  | 2                | 2           | -                     | 2                                            | 9                               | 1                                          | 2024                                            | 2                           | 2               | -                                      |

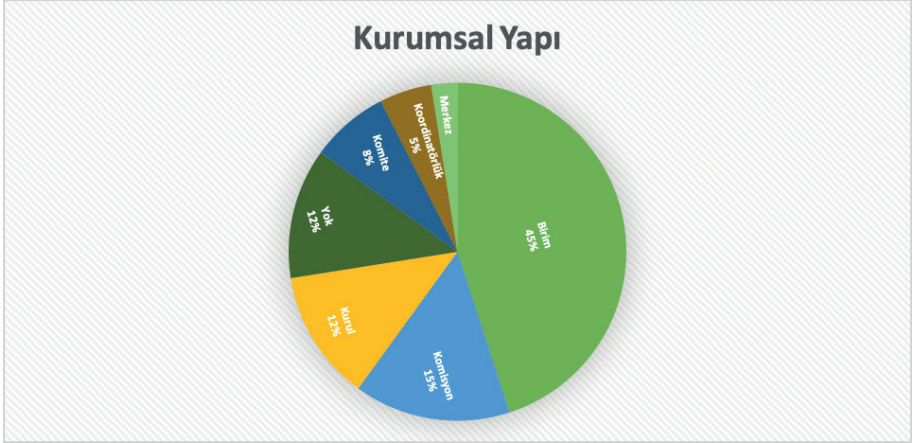
|                              |                       |   |   |   |   |   |   |   |      |      |   |      |   |   |   |
|------------------------------|-----------------------|---|---|---|---|---|---|---|------|------|---|------|---|---|---|
| Sakarya Üniversitesi         | Komite                | - | - | 2 | 2 | 2 | - | - | 100- | 100- |   | 2020 | 2 | 2 | - |
| TED Üniversitesi             | Önleme Komisyon u     | - | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | - | 100- | 100- | 1 | 2020 | 2 | 2 | - |
| Topkapı Üniversitesi         | Önleme Birimi         | - | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | - | -    | -    | - | 2019 | - | 2 | - |
| Ufuk Üniversitesi            | Önlem/dest ek Birimi  | - | - | - | - | - | - | - | -    | -    | - | -    | - | - | - |
| Ösküdar Üniversitesi**       |                       | - | - | 2 | 2 | 2 | 2 | - | 100- | -    | - | 2019 | - | - | 2 |
| Yen Yüzüncü Yıl Üniversitesi | Destek Birimi         | - | - | 2 | 2 | - | - | - | 100- | 8    | - | 2020 | - | 2 | - |
| Yaşar Üniversitesi           | Önleme Destek Birim i | - | - | 2 | 2 | - | 2 | - | 100- | 100- | - | 2020 | - | 2 | - |
| Yıldız Teknik Üniversitesi   | Önleme Kurulu         | - | - | 2 | 2 | 2 | - | - | -    | -    | - | -    | - | - | - |

\* Stratejik planlar toplumsal cinsiyet eşitliği bazında tarandı.

### 3.1. Cinsel Şiddete Karşı Mekanizmalarda Kurumsal Yapılar ve Feminist Akademisyenlerin Mücadelesi ve Görünmeyen Emeği

Yukarıdaki tabloda ilk göze çarpan şey, Anadolu Üniversitesi, İstanbul Kent Üniversitesi, İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, İzmir Yüksek Teknolojileri Üniversitesi ve Üsküdar Üniversitesi web sitelerinde ulaşılabilir olan bir CTS birimine sahip olmayışlarıdır. Yine de bu üniversiteler politika belgesi, cinsiyet eşitliği komisyonu gibi belge ve mekanizmalar üzerinden şiddet ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet konusuna değiniyorlar. Öte yandan bazıları CTS birimlerini yakınsayan bazı kurumsal mekanizmalara sahip. Örneğin, Anadolu Üniversitesi'nde CTS birimi olmamakla birlikte sadece personel için geçerli olan "Psikolojik Taciz (Mobbing) Önleme Kurulu" var.

Aşağıdaki grafik ise, odaklanılan üniversitelerdeki cinsel şiddet ve tacize karşı oluşturulan kurumsal yapıların dağılımını gösteriyor. Hemen hemen hepsinde işleyiş biçimi, bir ya da iki öğretim görevlisinin doğrudan sorumlu olduğu ve şikayetleri aldığı, ilgili komisyonlara ilettiği ve bu komisyonların da tavsiye kararlarını rektörlüğe ya da disiplin kurullarına bildirdiği bir mekanizma olarak gerçekleşiyor.



Grafik 1: CTS'lerin Kurumsal Yapısı, GDI

*"Komisyon akademisyenlerden oluşuyor. Vakalar, yani öğrenciler, direkt bize başvuruyor diyebiliriz. Komisyonumuzda ben bulunuyorum. Ayrıca hukuk profesörü bir hocamız bulunuyor. Hukuk açısından bir sıkıntı varsa hukuki yönlendirmeyi ilk elden hemen yapabiliyor. Daha fazla hukuki destek gerekiyorsa bir STK ile de protokolümüz var, oraya yönlendiriyoruz. Savcılığa şikayet gibi durumlar gerekiyorsa da talep ederse öğrenci, yanında personel bulundurabiliyoruz. Yani birlikte gitmek gerekebiliyor, çünkü savcı diye duyduğunda öğrenciler biraz endişeleniyorlar."*

*"Aslında her vaka kendisine göre işliyor, yani her bir vakanın koşulları farklı, ama hepsinde gizliliğe önem veriyoruz. Bir de mümkün olduğunda psikoloji ve hukuki destek bakımından uzmanlara danışıyoruz, bu bölümlerden hocalarla ilişki geliştiriyoruz."*

Grafikte görülebileceği gibi incelediğimiz üniversitelerin yalnızca yüzde kırk beşinde bir CTS birimi varken, kalanlarında bu mekanizmalar kurul, komisyon, komite veya koordinatörlük gibi yapılanmalara sahip. Üniversitelerin yüzde on ikisinde ise bunların hiçbirisi bulunmuyor. Akademisyenlerle gerçekleştirdiğimiz görüşmelerden alıntıladığımız sözler, bütün bu mekanizmaların, akademisyenlerin uzmanlarla çalışma, gizlilik ve şiddetten hayatta kalanın güvenliği ve yalnız bırakılmaması gibi hassasiyetlerle çalışıldığını gösteriyor. Belgeler ve dokümanlarda her ne kadar bazı çalışma biçimleri ve güzergahlar önerilse de bütün

görüşmelerde her bir vakanın özgünlüğü ve şiddete maruz kalanın koşullarındaki farklılıkların altı çizildi. Ayrıca, bu mekanizmalara yapılan başvuruların sonuçları disiplin soruşturmalarına doğrudan etki etmiyor, ancak tavsiye kararları olarak değerlendiriliyor.

Grafiğin ardındaki bir diğer önemli veri ise CTS yapılarının çoğunluğunun "birim" olarak adlandırılrsa da tek başına sorumluluk alabilen ve personel istihdam edebilen kurumsal bir yapıya sahip olmamalarıdır.

*"CTS Biriminin üniversite tarafından gerçekten sahiplenildiğini gösteren bir şey yok. Sadece yine kişilerin, hocaların gönüllü emeği ile yürüyor. Böyle birkaç kişinin üstlenmesiyle. İnanılmaz bir gönüllü emeği var akademisyenlerin ve öğrencilerin."*

*"Yani aslında böyle bir kadro (psikolog kadrosu) gerçekten ihtiyaca çok iyi hizmet ederdi. Biz ne kadar uzman alırsak alalım kaç kişi çalışırsak çalışalım, bunu sadece cinsel şiddetle mücadele ya da şiddetin herhangi bir türüyle mücadele bakımından söylemiyorum, yani insanların destek almaya yönelik ve bir arada olmaya yönelik ihtiyaçları çok artıyor. O yüzden hani herhangi bir birime alınacak herhangi bir personel, o birimde çok fazla iş yükünü kotarabiliyor. O yüzden CTS komisyonunda da hani bir terapist olması ya da bir uzman psikolojik danışman olması çok etkili olurdu."*

*"Ben aslında bu konuların uzmanı değilim. Ben siyaset bilimi profesörüyüm, farklı şapkalar mı diyelim artık, dersler var, bölüm başkanlığı var. Pek çok görev var. Ama ben CTS işlerini sonradan öğrendim. Yine de benim müdahale etmem zor vakalara, çünkü uzmanlık gerektiriyor."*

Üniversitelerde CTS'lerin bağımsız bir birim olarak kurulması, üniversite yönetimine bütçe ayırma, görev ve yetkilendirme, personel alımı gibi pek çok konuda sorumluluk getiriyor. Bu nedenle üniversite yönetimleri, özellikle idari kadrolar, CTS'lerin bir birim olarak resmi statüye kavuşmasını teşvik etmiyorlar. Hal böyle olunca, CTS'lerle ilgili işler, yakın çalışabilecekleri psikolojik danışma merkezi, öğrenci dayanışma merkezi gibi diğer birimlerin, personelin ve en çok da akademisyenlerin omuzlarına yükleniyor. Yukarıda görüşmelerimizden alıntıladığımız anlatılar, çoğu kadın ve feminist akademisyenin diğer pek çok akademik ve idari görevinin yanısıra CTS mekanizmalarında da görev aldıklarını ve

ısrarlı çabalarla sürdürdüklerini ortaya koyuyor. Ancak cinsel şiddet çok boyutlu bir konu ve mücadele – müdahale çeşitli uzmanlıklar gerektiriyor. Buna karşın CTS mekanizmalarıyla ilgilenen pek çok akademisyen kendi uzmanlık ve çalışma alanlarının dışında kalan derinlikli konularla yüzleşmek, bunlar üzerinde gönüllü bir duygusal ve entelektüel emek harcamak ve baş etmek zorunda kalıyorlar.

*“Özellikle erkek hocalar ve erkeklerin yanında hizalanmayı marifet sayan bazı kadın hocalar bunu (CTS Biriminin açılmasını) çok gereksiz bulmuşlardı. Hani ‘burada böyle şeyler olmaz, ne yapmaya çalışıyorsunuz, erkekleri kriminalize etmeye mi çalışıyorsunuz?’ gibi şeyler.”*

*“İlk kurulduğumuz günlerde çok yoğun bilgilendirme faaliyetleri yaptık, her fakültesinde, her meslek yüksekokulunda üniversitenin. CTS birimi üyeleri olarak her birimiz çok koşturduk oradan oraya.”*

*Bütün dünyadan çeşitli örnekleri, Avrupa’da ve Amerika’daki üniversitelerde bu konudaki politika belgelerini inceledik. Onları çevirdik. Herkes biraz görev aldı. Bize doğru gelenleri ekledik, parça parça aldık bu metinlerden, kendimiz yazdık. En sonunda kendi politika belgemizi oluşturduk.*

Yukarıdaki anlatılar ise, CTS birimlerinin yalnızca bugünkü işleyişlerinde değil, kuruluş süreçlerinde de feminist akademisyenlerin yoğun emeği ve ısrarlı mücadelesiyle şekillendiğini gösteriyor. Birimlerin kurulması, erkek egemen akademik kültürün direnciyle ve kimi kadın akademisyenlerin bu hiyerarşiye eklemlenen tutumlarıyla karşılaşsa da, feminist akademisyenler ısrarla bu alanda bilgi üretmiş, uluslararası örnekleri inceleyip uyarlayarak özgün politika metinleri oluşturmuşlardır. Dolayısıyla CTS birimleri, kurumsal bir düzenlemenin ötesinde, feminist dayanışma, bilgi üretimi ve mücadele pratiklerinin somut bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır.

**Kurumsal Belgeler Ne Vaat Ediyor, Gerçekte Ne Oluyor: Göstermelik Belgeler ve “Makbul Mağdurlar”**

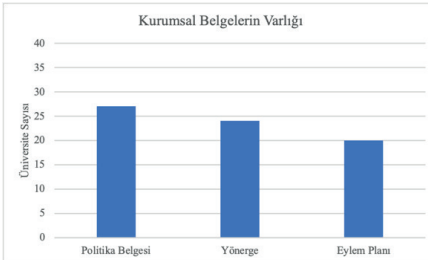
Üniversitelerde cinsel şiddet ve saldırıya karşı belgelerin nasıl ayrıştığını, neleri kapsadığını ve şöyle açıklayabiliriz:

CTS Politika Belgesi, üniversite topluluğu içinde cinsel taciz ve saldırının önlenmesini, güvenli ve eşitlikçi bir kampüs ortamının sağlanmasını amaçlayan kurumsal bir çerçeve belgedir. Bu belge, rıza, cinsel taciz ve saldırı gibi temel kavramları ulusal ve uluslararası düzenlemelerle uyumlu biçimde tanımlar; kurumun önleme, müdahale ve koruma ilkelerini belirler; rektörlük, fakülte ve danışma birimleri arasındaki işbirliğini düzenler; belgenin kimleri kapsadığını açıklar.

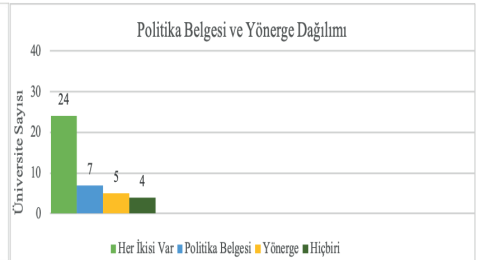
CTS Yönergesi üniversite bünyesinde cinsel taciz ve saldırı ile mücadele etmeyi, başvuru ve destek mekanizmalarını tanımlamayı amaçlayan düzenleyici bir belgedir. Bu belge CTS mekanizmalarını açıklar; bu mekanizmalara başvuru süreçlerini, ilgili kurulların görev ve yetkilerini ile disiplin ve yaptırım süreçlerini ayrıntılı biçimde düzenler. Böylece kurullar, yetkiler ve bu kurulların görev tanımları, raporlama ilişkileri, toplanma sıklıkları belirlenir.

CTS Eylem Planı, üniversite topluluğunda cinsel taciz, saldırı ve ayrımcılığın önlenmesi için uygulanacak somut adımları belirleyen stratejik bir belgedir. Öğrencilerden akademik ve idari personele kadar tüm bileşenleri kapsayan plan; sorumlu birimleri, başvuru ve destek süreçlerini, eğitim ve farkındalık faaliyetlerini tanımlar. Ayrıca sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği protokollerini ve ulusal ile uluslararası standartlarla uyumlu politikaları ortaya koyarak kurumun toplumsal cinsiyet eşitliği yönündeki taahhüdünü somutlaştırır.

Bu ön bilgilendirmenin ışığında, aşağıdaki grafikte incelediğimiz 40 üniversitede bu belgelerin nasıl bir dağılımla bulunduğunu görebiliriz. Bu dağılım, çoğu üniversitenin politika belgesine sahip olduğunu ama diğer belge sahipliklerinin farklılık gösterdiğini ortaya koyuyor.



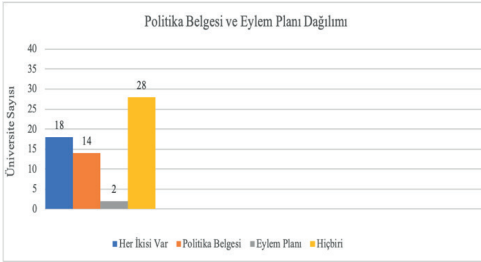
Grafik 2: Kurumsal Belgelerin Varlığı, GDI



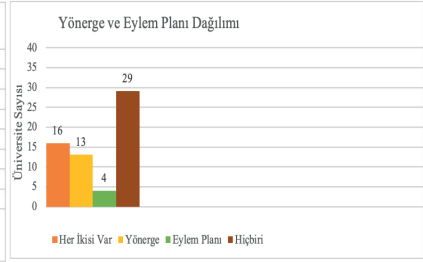
Grafik 3: Politika Belgesi ve Yönerge Dağılımı, GDI

CTS Politika Belgeleri yukarda da belirttiğimiz gibi, üniversitelerin toplumsal cinsiyet temelli şiddetle mücadele konusundaki kurumsal duruşunu, ilkelerini ve taahhütlerini ortaya koyan ve kurumun değerler sistemini yansıtan belgelerdir. Yönergeler ise, bağlayıcı, hukuki niteliğe sahip ve uygulanabilir düzenlemelerdir. Genellikle üniversite senatosu veya yönetim kurulu tarafından onaylanır ve resmi olarak yürürlüğe girer. Yani, Politika Belgelerinin olmazsa olmaz tamamlayıcılarıdır. Üniversitelerin «Politika Belgesi» ve «Yönerge» hazırlama durumlarına göre nasıl dağıldığını gösteren Grafik 3'te üniversitelerin çoğunluğunun her iki belgeyi de hazırladığını ve az sayıda üniversitenin hiçbir belgeyi hazırlamadığını görmekteyiz. İlk bakışta bu olumlu bir durum gibi görülebilir.

Ancak diğer dağılım analizleri için aynı biçimde düşünmek pek olası görünmüyor. "Politika Belgesi ve Eylem Planı Dağılımı" grafiğinde de görüldüğü gibi, en fazla sayıda üniversite iki belgeye de sahip değil. Ne yazık ki benzer bir durum, "Yönerge ve Eylem Planı Dağılımı" grafiğinde de gözleniyor. Bu grafikte de iki önemli belgeye aynı anda sahip olmayan üniversite sayısının çokluğu göze çarpmaktadır.



Grafik 4: Politika Belgesi ve Eylem Planı, GDI



Grafik 5: Yönerge ve Eylem Planı, GDI

Buradaki grafikler bize kısaca şunu anlatıyor: Üniversitelerde Politika Belgesi veya Yönerge olsa bile, bunların pek çoğunda Eylem Planı yok. Oysa ki CTS Eylem Planları, toplumsal cinsiyet temelli şiddetle mücadeleyi kurumsal hale getirmek için hazırlanan belgelerdir.

Eylem Planları ve Yönergeler, Politika Belgelerini tamamlayan ve pratikte uygulanmasını sağlayacak olan dokümanlardır. Çünkü Yönerge, olaylara müdahale ve disiplin süreci için güvence sağlarken Eylem Planı, toplumsal farkındalık, eğitim ve politika gelişimi için zemin hazırlar. Yönerge

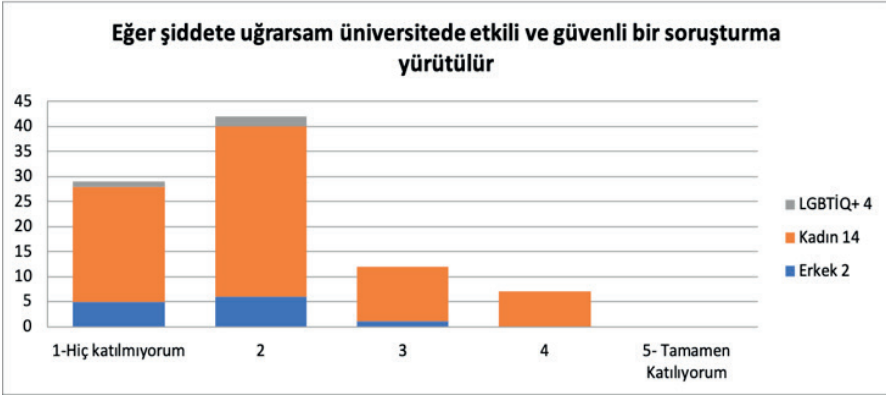
yaptırım gücüyle güvenli alanı oluştururken; Eylem Planı da önleyici ve geliştirici politikalarla bu güvenli alanın sürekliliğini sağlayacak kültürü oluşturabilir.

*“Eylem planları göstermelik, CTS Birimi gönüllüler üzerinden yürüyor. Ama fonlar filan için gerektiği zaman çok güzel kullanılıyor. Rektörlüğün toplumsal cinsiyet eşitliği politikası var daha çok Avrupa Birliği projelerine başvurularda artık zorunlu olduğu için. Kağıt üzerinde kalıyorlar. Hedeflenen, sonra takip edilen, stratejiler geliştirilen bilinçli bir politika uygulaması gerekir. Ne yazık ki üniversitelerde bu görülemiyor.”*

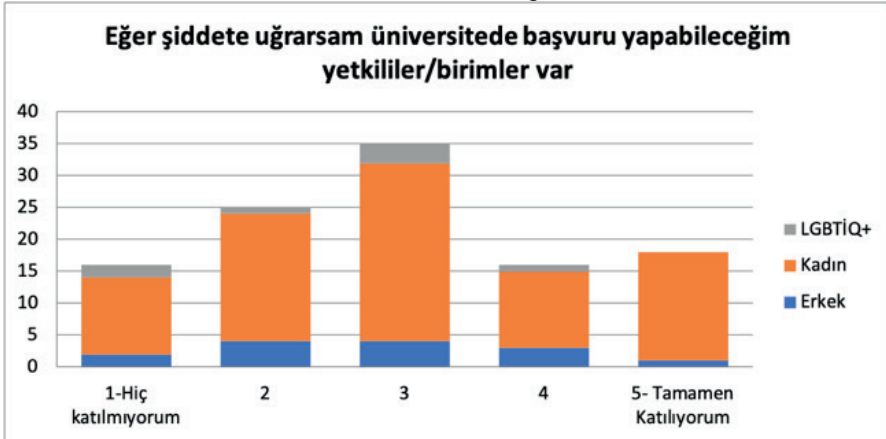
*“2025’ te eylem planının süresi doluyor. Yani bir denetleme mekanizması, bir monitoring (izleme) hiç yapılmadı. Hatta Avrupa Komisyonu işte Gender Equality Plan (Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı) dahilinde eğitimler vermişlerdi. Tüm o kişilere mail atıp sordum, siz bu planları istediniz, üniversiteler hazırladı ama denetliyor musunuz? Sadece kağıt üstünde varsa hiçbir şeye yaramaz, bunun izlenmesi gerekiyor dedi, maile hiçbir dönüş alamadım. Hani bunu da paylaşmak isterim çünkü hani sadece sayfada görünürlüğü kesinlikle yetmez. Denetleme olsa üst yönetime de bunu hatırlatarak ‘biz evet hani söz verdik ama kısa, orta ve uzun vadeli hedefleri henüz sağlayamadık, hani bir yıl aşkın bir süre var ama bunu gerçekleştirmemiz gerekiyor ve nasıl yapacağız?’ derdik.”*

Oysa derinlemesine görüşmelerde pek çok akademisyen, yukarıdaki anlatılara benzer bir biçimde, var olan eylem planlarının, politika belgelerinin veya diğer ilgili dokümanların çoğu kez kağıt üzerinde kaldığını vurgulamaktadır. Pek çok üniversite, özellikle Ufuk Avrupa gibi programlara yapmayı planladıkları AB proje başvurularında beklenen toplumsal cinsiyet eşitliği kriterlerini ve koşullarını karşılayabilmek için çeşitli belge ve dokümanlar hazırlamaktadır. Fakat bu belgelerin gerektirdiği hukuki, idari ve pratik sorumluluklar çoğu kez göz ardı edilmektedir. Bu açıdan üniversitelerde diğer bütün toplumsal cinsiyet eşitliği değerlerinin olduğu gibi, CTS mekanizmalarının da kullanışlı hale getirildikleri ama göstermelik bir konuma yerleştirildiklerinin altı çizilmelidir.

Öte yandan yukarıdaki ikinci anlatıda da göreceğimiz gibi, üniversitelerdeki toplumsal cinsiyet eşitliği kültürünün ve CTS mekanizmalarının kurumsal olarak zayıflamasının yalnızca yükseköğretim kurumlarının iç dinamikleriyle açıklanamaz. Süreç, Avrupa Birliği dâhil olmak üzere, bu politikaların oluşturulmasında rol oynayan çok sayıda kurumun sorumluluğunu da içeren çok aktörlü bir aşınmayı yansıtmaktadır. TCE planlarının hazırlanmasına yönelik teşviklerin izleme ve denetleme süreçleriyle desteklenmemesi, bu belgelerin kurumsal dönüşüm araçları olmaktan çıkıp sembolik ve göstermelik bir nitelik kazanmasına yol açmaktadır. Dolayısıyla, toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının zayıflaması, yalnızca yerel ihmallerin değil, aynı zamanda global düzeydeki toplumsal cinsiyet karşıtı trendin bir sonucudur.

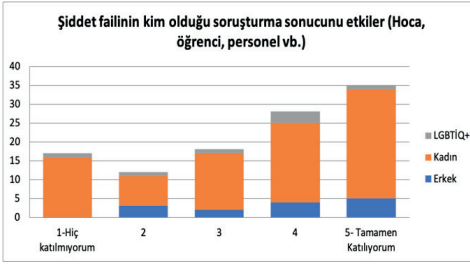


Grafik 6: CTS Farkındalığı Anketi

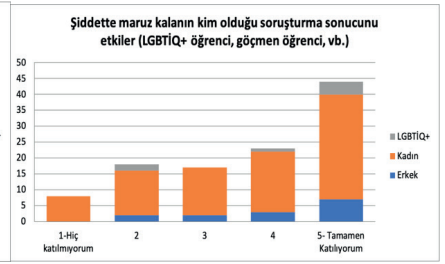


Grafik 7: CTS Farkındalığı Anketi

Yukarıda Türkiye genelinde CTS birimi olan üniversitelerde eğitim gören öğrencilere yönelik olarak gerçekleştirdiğimiz CTS Farkındalığı Anketi verileri de birimler, komisyonlar, kurulları ve bütün ilgili dokümanları kapsayan CTS mekanizmalarına öğrencilerin güveninin giderek düştüğünü gösteriyor. Ankete katılan öğrencilerin, üniversitede şiddete maruz kalmaları halinde başvuru yapabilecekleri yetkililerin ve birimlerin varlığına olan güveni ortalamayı yansıtırken; şiddete uğrama halinde etkili bir soruşturma yürütüleceğine olan güven çok daha düşük puanlanmış olduğu görülüyor. Bu veriler de CTS mekanizmalarının varlığının tek başına anlamlı bir güven ortamı yaratmadığını gösteriyor.



Grafik 8: CTS Farkındalığı Anketi



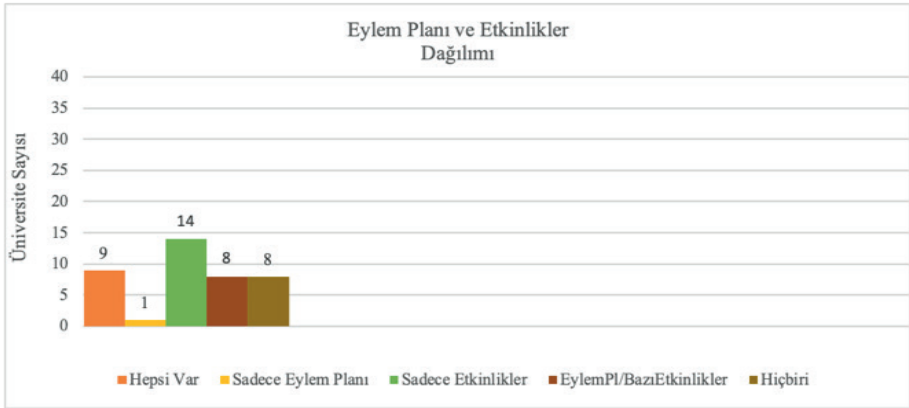
Grafik 9: CTS Farkındalığı Anketi

Anket çalışmamızın yukarıdaki verileri ise, öğrenciler arasında CTS mekanizmalarına yönelik çok daha vahim bir algıyı ortaya koyuyor. Öğrenciler cinsel şiddet failinin ve cinsel şiddete maruz kalanın kim olduğunun CTS birimleri/komisyonları/kurulları tarafından yürütülecek soruşturmalarının sonuçlarını etkileyeceğini düşünmekteler. Bu durumu Deneyim Paylaşımı Atölyesi'nin bir katılımcısı "*makbul mağdur*" kavramını kullanarak tarif etmişti. Bu kavramsallaştırma, cinsel şiddet vakalarında "*makbul olmayan*" öğrencilerin, örneğin uzun süreli ilişkileri olmayan veya tek eşli yaşamayan kadınların, göçmen ve LGBTİQ+ öğrencilerin cinsel şiddete uğramaları halinde mağdur suçlayıcılıkla<sup>3</sup> karşılaşacaklarına ve onarıcı adalet yöntemleri yerine çoğu kez cezasızlıkla cevap alacaklarına işaret ediyordu.

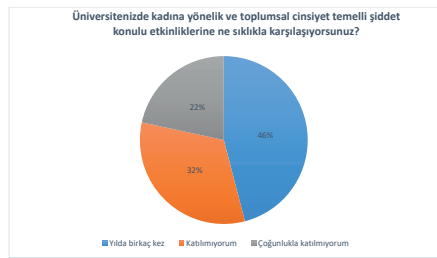
3 Kavram hakkında bilgilendirici bir çerçeve için bkz. Azeri H. (2021) Mağdur Suçlayıcılık. <https://feministbellek.org/magdur-suclayicilik/>

### 3.2. Eylem Planları ve Üniversite Etkinlikleri: Vitrinde Etkinlik Çok, Önleyici Faaliyetler Yetersiz

Aşağıdaki grafik üniversitelerde “kadına yönelik şiddet” “şiddet” “toplumsal cinsiyet temelli şiddet” gibi temalarda gerçekleştirilen etkinlikler ile Eylem Planlarının varlığını karşılaştırıyor. Buna göre üniversiteler, kampüs ortamında toplumsal cinsiyet temelli şiddetle mücadelede Eylem Planları gibi kurumsal yol haritaları ve sürdürülebilir mekanizmalar oluşturmaktan ziyade, bu temalarda yapılan etkinliklere bel bağlıyorlar.



Grafik 10: Eylem Planı ve Etkinlikler Dağılımı, GDİ



Grafik 11: CTS Farkındalığı Anketi

Eylem Planı ve Etkinlikler Dağılımı grafiği, azımsanmayacak sayıda üniversitede ne eylem planının ne de şiddet ve cinsel şiddet konulu bir etkinliğin olmadığını gösterirken, odaklanılan 40 üniversitede şiddet ve/veya cinsel şiddet konularında en çok "etkinlik" yapıldığını gösteriyor. Yukarıdaki anket verileri ise, üniversitelerde bu "etkinlik enflasyonuna" karşın, öğrencilerin çoğunluğunun ilgili etkinliklerle ya hiç karşılaşmadıklarını ya da yılda birkaç kez karşılaştıklarını; ayrıca çok azının bu etkinliklere sıklıkla katılım gösterdiklerini gösteriyor.

*"CTS'ler pek çok şeye müdahale ediyorlar. Ama vakalar olduktan sonra. Maalesef önleyici çalışmalar, bilgilendirmeler, farkındalık yaratma faaliyetleri zayıf. Personeli, hocaları ve tüm bileşenleri dahil eden bir güçlü bir yapıya sahip değil. Ama böyle olma potansiyeli yüksek aslında. Ama birimlerin kurumsal olarak desteklenmesi gerekiyor, bunun önemini gören bir akıl gerekiyor."*

*"CTS birimi kurulunca vakaların görünürlüğü artıyor. Öğrenciler birimleri tanıdıkça başvurular da artıyor. Öğrenciler danışmanlarıyla ya da güvendikleri akademisyenlerle bir araya gelince paylaşım artıyor. Her yeni gelen öğrenci, personel, akademisyen birim hakkında ne kadar çok bilgilendirme alırsa ulaşılabilirliği o kadar artar. O yüzden dönemlik tanıtımlar, yıllık tanıtımlar, yeni başlayan personellerimizle uyum çalışması çok önemli oluyor."*

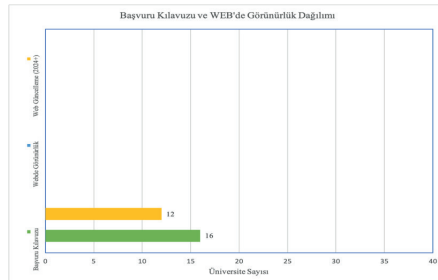
*"Hani aslında her evin vitrin var ya, işte öyle. Ama kampüsteki gündelik yaşam tam tersi, burada uçurum var. Mesela üniversitenin politika belgesi var. Hani kadına yönelik şiddet vesaire. Güya her şey çok belirgin, her şey konuşuluyor. Ama pratiğe baktığımızda okul içi hiç de öyle değil yani" (Deneyim Paylaşımı Atölyesi notları).*

Bunun yanı sıra akademisyenler gerçekleştirdiğimiz görüşmelerden yukarıda sunduğumuz alıntılar, "etkinlik" yapmanın yeterli ve tek başına anlamlı olmadığını, bizatihi CTS birimlerini tanıtmak, sistematik olarak yeni gelen öğrenci, personel, akademisyen ve diğer üniversite bileşenlerine birim varlığı ve işlevleri hakkında bilgi vermek gerektiğini ortaya koyuyor. Öte yandan ikinci anlatı, bütün bu tanıtım faaliyetlerinin varlığının cinsel şiddeti görülebilir, konuşulabilir ve önlenabilir kılacağına da dikkat çekiyor. Tanıtım faaliyeti ve kurumsal destek arttıkça CTS'lere başvurular artabilir, cinsel şiddet mercek altına alınabilir.

Fakat öğrencilerle gerçekleştirdiğimiz Deneyim Paylaşımı Atölyesi'nden aktardığımız not, aslında bütün bu etkinliklerin, kampüsteki gündelik yaşama, toplumsal cinsiyet eşitliği kültürüne ve cinsel şiddet örüntülerinin sorgulanmasına gerçekten katkı sağlayıp sağlamadığını sorgular nitelikte. Katılımcılar, bu etkinlikleri adeta bir vitrin süsü gibi işlev gördüğünü, ancak pratikte üniversitelerde yaygınlaşan cinsel şiddete karşı önleyici faaliyetlerin gerçekleşmediğini vurguluyor. Bu, üniversite yönetimlerinin ve sorumluların “kadına yönelik şiddet” gibi “popüler” bir konuyu herhangi bir yükümlülük altına girmeden, adeta masrafsız bir şekilde etkinlikler yoluyla ele aldıklarını, böylece kendi önleyicilik sorumluluklarını geçiştirdiklerini düşünüyor. Fakat “gerçek” bir şiddet ve/ya cinsel şiddet vakası söz konusu olduğunda, bu vaka olmadan önleyebilecek, olduğunda onarıcı bir adalet anlayışıyla soruşturabilecek ve sonuçlandırabilecek “gerçek” mekanizmalar kurumsal olarak güçlendirilmiyor. Bu mekanizmaların kurumsal destekten yoksun olduğu durumda, olası bir cinsel şiddet vakası ile ilgilenmek, yani işin prestijsiz, riskli, karanlıkta kalan, mesai gerektiren ve özellikle duygusal emek yoğunluğu isteyen kısımları, gönüllü olarak CTS’lerle ilgilenen feminist akademisyenlere kalıyor.

### 3.3. CTS Mekanizmalarının Dijital Görünmezliği

Üniversitelerde çoğu kez “kadına yönelik şiddet” temasına sıkıştırılan ve soyut bir tartışmaya indirgenen şiddet ve cinsel şiddetin gündelik yaşama sızan, çok boyutlu ve kesişimsel perspektiflerle ele alınması gereken bir sorun olması, bu sorunu çözmek için gerçekçi ve somut mekanizmaları zorunlu kılıyor. CTS’lerin bu mekanizmaların başında gelmesine karşın, onların tanıtımını hakkıyla yapmak, duyurmak ve erişilebilirliğin yollarını açmak çoğu kez ihmal ediliyor.



Grafik 12: Başvuru Kılavuzlarının Dijital Görünürlüğü, GDI

Başvuru Kılavuzu ve WEB’de Görünürlük ve Güncelleme Tarihi göstergeleri, odaklandığımız 40 üniversitenin CTS’lerin yürüttüğü mücadeleyi öne çıkarma konusundaki kararsızlıklarını öne çıkarıyor. Yukarıdaki grafik takip edilerek, bu konuya en kapsamlı biçimde eğilmiş üniversitelerin bile, CTS’lerin web sitelerinde görünür, hızlı ulaşılabilir olma ve bir kılavuz oluşturma konusuna önem vermedikleri söylenebilir. Hatta mevcut web sitelerini sürekli yenileyen üniversite sayısı da çarpıcı bir azlık göstermektedir. Oysa, görünürlüğü yüksek olan ve sürekli güncellenen web siteleri, üniversitenin ve CTS birimlerinin şeffaf ve erişilebilir olduğunu gösterir, bu da öğrencilerin kurumlara olan güvenini artırır.

### 3.4. Otoriterlik, Toplumsal Cinsiyet Karşıtlığı ve CTS Mekanizmaları

Bugün CTS’lerin kurumsal olarak güçlendirilmesi bir yana, var olan yapılarının ve mekanizmalarının da aşındırıldığını görüyoruz. Bu ne yazık ki şaşırtıcı değil; çünkü CTS mekanizmalarını güçlendirme mücadelesi, öngörülebilir ve sürdürülebilir kurumlar yerine liderin eril varlığına dayanan otoriterliğin ve toplumsal cinsiyet karşıtı politikaların kesiştiği bir hedef noktasında konumlanıyor.

Toplumsal cinsiyet karşıtlığı özellikle 2010’ların başından bu yana politika, sivil toplum ve akademi alanında tartışılıyor. Bu kavram, kadınların ve LGBTIQ+’ların görünürlüklerine, meşruiyetlerine ve kazanımlarına yönelik bir geri tepmeye (*backlash*) işaret ediyor. Bu nedenle toplumsal cinsiyet karşıtlığı, bütün bu kazanımlar karşısında ayrıcalıklarını kaybeden aktörleri bir araya getiren, ideolojik skalanın farklı yerlerinde olsalar da onları patriyarkal-heteroseksist bir koalisyonda birleştiren “sembolik bir yapıştırıcı” olarak anlaşıyor. Bu çoklu aktörler hem kavramın kendisini hem de onun etrafında gelişen eşitlikçi politikaları geriletmek için, toplumsal cinsiyetin “kötücül bir ideoloji” olduğunu, buna karşı kadınların ve erkeklerin geleneksel ve dini konumlanışlara dönerek “doğaya uygun” düzenin yeniden tesis edilmesi gerektiğini iddia ediyorlar. Üstelik toplumsal cinsiyet karşıtlığının eril lider kültürüne ve performanslarına dayanan otoriter rejimlerle olan güçlü rezonansı, her iki güç örüntüsünün küresel düzeyde birlikte yayılmasına yol açıyor. Toplumsal cinsiyet karşıtı politikalar, bazı özgünlükler ve diğer ülkelerle çokça benzerlikler göstererek Türkiye’de oldukça yaygın bir biçimde

yürürlüğe sokulmuş durumda (Petö, 2015; Edström ve et al. 2024; Graff ve Korolczuk, 2021; Lambie, 2024; Unal, 2024; Arat, 2022; Özkazanç, 2024; Paternotte ve Kuhar 2017).

*“KHK’larla birlikte o gücümüz yavaş yavaş azaldı o tasfiye sürecinde. Yani biz kriminalize olduktan sonra aslında CTS Birimimizin de itibari azaldı diye düşünüyorum.”*

Türkiye akademisinde toplumsal cinsiyet çalışmalarının ve diğer eleştirel perspektiflerin zayıflaması ve üniversitelerin otoriter politikaların etki alanına dönüşmesi sürecinde en önemli kırılmalardan birisi, 2015 Darbe Girişimi sonrasında ilan edilen olağanüstü hal koşullarında yayınlanan kanun hükmünde kararnameler oldu. Bu kararnamelerle pek çok akademisyen herhangi bir hukuki sürece tabii tutulmadan üniversitelerden ihraç edildi. Özellikle 2016 yılında “Bu Suça Ortak Olmayacağız” bildirisine<sup>4</sup> imza atan eleştirel, Marksist ve feminist 594 akademisyenin üniversitelerle çeşitli yollarla ilişkisinin kesilmesi, üniversitelerde demokratik ve eşitlikçi değerlerin gerilemesinde önemli bir rol oynadı. Öte yandan bildiriye imza attığı için üniversitelerden koparılan feminist akademisyenlerin pek çoğu, kadın ve toplumsal cinsiyet araştırmaları merkezlerine ve CTS mekanizmalarına emek veren kişilerdi. Yukarıda ihraç edilmeden önce çalıştığı üniversitede CTS Biriminin kurulması ve sürdürülmesi için büyük bir emek veren bir akademisyenin sözleri, eleştirel/feminist akademisyenlerin kriminalleştirilmesi ile CTS’lerin yaşadığı güç, güven ve itibar kaybı arasındaki ilişkiyi açıkça ortaya koyuyor.

*“Biz istedik aslında başvurmayı, yani toplumsal cinsiyet araştırmaları doktora programı açmak istedik, dosyayı hazırlıyoruz filan. Ama YÖK’ü iyi bilen, içeriden birisi ‘hocam boşla başvurmayın şu anda direkt reddediyorlar’ dedi yani.”*

Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) tarafından 2015 yılında ilan edilen Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Tutum Belgesi’nin 2019 yılında “toplum değerleriyle uyuşmadığı” gerekçesiyle geri çekilmesi, toplumsal cinsiyet karşıtı politikaların üniversiteleri yeniden şekillendirmesi sürecinde bir diğer önemli dönemece işaret ediyor. Tutum Belgesi üniversitelerdeki

---

4 Barış için Akademisyenler grubu hakkında daha fazla bilgi için bkz: <https://barisicinakademisyenler.net/>

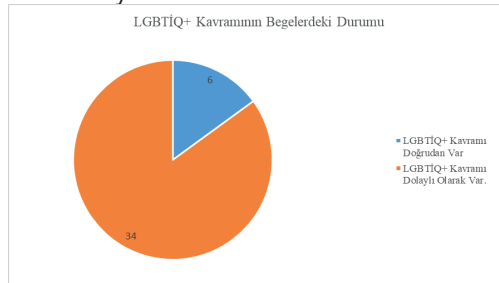
akademik çalışmalarda toplumsal cinsiyet perspektifinin güçlenmesi ve kampüslerde eşitlikçi ve kapsayıcı bir kültürün yeşermesi açısından da oldukça güçlendiriciydi. Belge'nin geri çekilmesi sonrası, yalnızca toplumsal cinsiyet çalışmaları alanında gerçekleştirilen dersler, araştırmalar, tezler ve diğer bilgi üretme ve yayma pratikleri üzerindeki baskı artmadı, aynı zamanda üniversitelerdeki toplumsal cinsiyet eşitliği kültürü ve değerleri büyük bir erozyona uğradı (Bolat ve Koçak, 2024). Elbette hem epistemik hem de yönetsel olarak yaşanan üniversitelerdeki bu paradigma kayması, yukarıdaki anlatıda olduğu gibi görüşmelerimize sık sık yansdı.

Üniversitelerde yaşanan bütün bu dönüşümün ve yeniden şekillenişin CTS'lere yansması elbette kaçınılmazdı.

*"Muhafazakârlığı, otoriterliği, her şeyi doğrudan yaşayan, en kırılgan yapılardan biriyiz. Yani hem olmamız isteniyor, ama çok da olmamız istenmiyor. Böyle bir tuhaf bir durumumuz var. O tuhaf durumun da bütün sancılarını yaşıyoruz. Geleceğimiz nerede duruyor, belirsiz."*

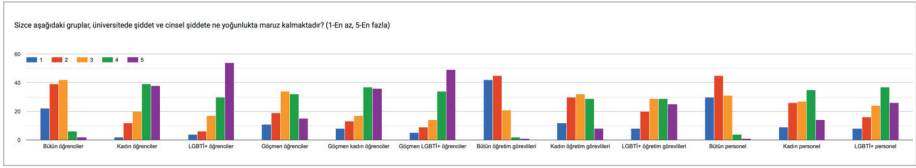
*YÖK'ün Toplumsal Cinsiyet Tutum Belgesi çok önemliydi, üniversitelerde CTS'ler dahil birçok şeyin önünü açmıştı. Sonra onu geri çektiler tabii. Şu anda elimizdekileri korumaya uğraşıyoruz."*

Yukarıdaki anlatılar, CTS'lerin bu otoriter ve toplumsal cinsiyet karşıtı tepkiler karşısında oldukça kırılgan olduğunu gösteriyor. Bu kırılganlık yalnızca CTS'lerin kurumsal destekten yoksunluğu olarak değil, var olan desteğin ve kaynakların kaybedilmesi tehlikesi olarak da görüşmelere yansıyor. Otoriter ve toplumsal cinsiyet karşıtı politikalar söz konusu olduğunda CTS'lerin yumuşak karnı LGBTİQ+ öğrenciler ve diğer üniversite bileşenleri oluyor:



Grafik 13: LGBTİQ+ Kavramı Dağılımı, İA

CTS mekanizmaları ile ilişkili belgeler üzerinde anahtar kelimelerle gerçekleştirdiğimiz içerik analizi çalışması, bu belgelerde LGBTIQ+ kavramının yalnızca 6 üniversitenin ilgili dokümanlarında geçtiğini gösterdi. Dolaylı yoldan ifade biçimleri ise, ‘cinsel yönelim ve ‘cinsel kimlik’ ifadeleri olarak yer almaktadır. Fakat “cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği” gibi ifadeler yer alsa bile “LGBTIQ+” kelimesi açıkça kullanılmadığında, LGBTIQ+’ların varlığı politik metinlerden silinmektedir. LGBTIQ+’ların metinlerde varlığı ise, cis-heteroseksüel olmayan yönelim ve kimliklerin de doğrudan tanındığını ve koruduğunu gösterir. Oysa ki bu dilsel tercih, yalnızca kapsayıcılığın sınırlarını daraltmakla kalmamakta, aynı zamanda üniversitelerin toplumsal cinsiyet temelli şiddetle mücadelede farklı kimlik ve yönelimleri tanıma konusundaki kurumsal iradesinin zayıflığını da ortaya koymaktadır.



Grafik 14: CTS Farkındalığı Anketi

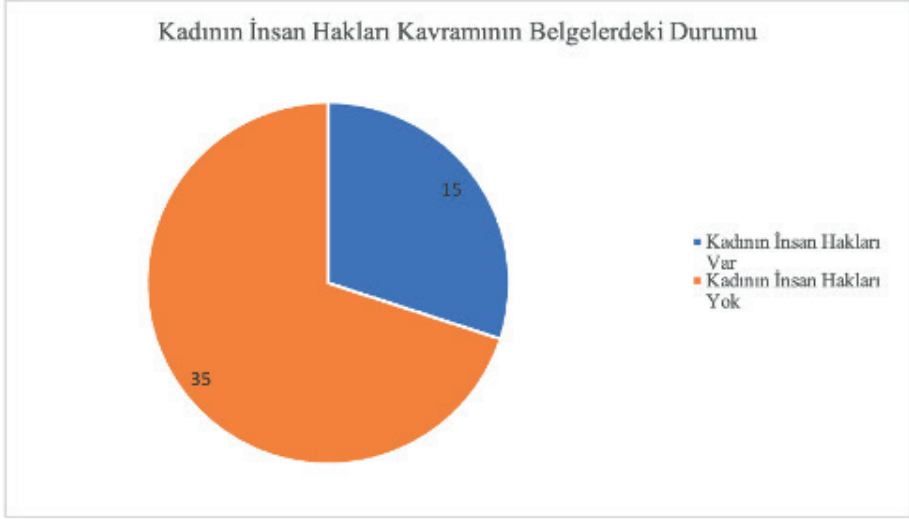
CTS birimleri veya komisyonları olan üniversitelerde öğrencilere yönelik gerçekleştirdiğimiz ankette ise katılımcılar, başta öğrenciler olmak üzere üniversitelerdeki LGBTIQ+ bileşenlerin şiddet ve cinsel şiddet karşısında oldukça kırılgan olduğunu göstermiştir. Anket katılımcıları, kadın öğrencilerin yanı sıra, LGBTQ+ öğrencilerin ve göçmen öğrencilerin şiddete en fazla maruz kalan gruplar olduğunu düşünmektedirler. Bu veri, ilgili belgelerde ve politikalarda LGBTIQ+’ların açıkça kapsanmasının zaruretinin ortaya koyar.

*“Toplumsal cinsiyet karşıtlığı, LGBTİ öğrencileri şiddet karşısında kırılganlaştırıyor. Yani biz üniversite olarak bunu yapmak zorundayız, o LGBTİ öğrenciler sadece bedenleriyle, hani o küçücük benim gözümde çok gençler, öyle direniyorlar. Biz üniversite olarak bir şey yapamazsak ne için varız yani.”*

*“Kampüs içinde sticker yapıştırma, afişleme vesaire yapmayı bıraktık, çünkü güvenlik mesela renkli saçlı birini tutuyor, durduruyor, “sen mi yapıştırdın, çantanı arayacağım” falan diyor. Tipine göre yani, böyle mimledikleri alakasız insanlar var. Bu nedenle afiş yapıştırmayı bırakmıştık bir süre.” (Deneyim Paylaşımı Atölyesi notları)*

*“Burada akademisyenden destek meselesi önemli. Şimdi mesela öğrenci topluluğu kurmak istesek bir danışman olacak. Danışmanın yanımda olabilmesi lazım, destek olması lazım. Ama şu anda çok zor. Onlar da büyük baskı altındalar.” (Deneyim Paylaşımı Atölyesi notları)*

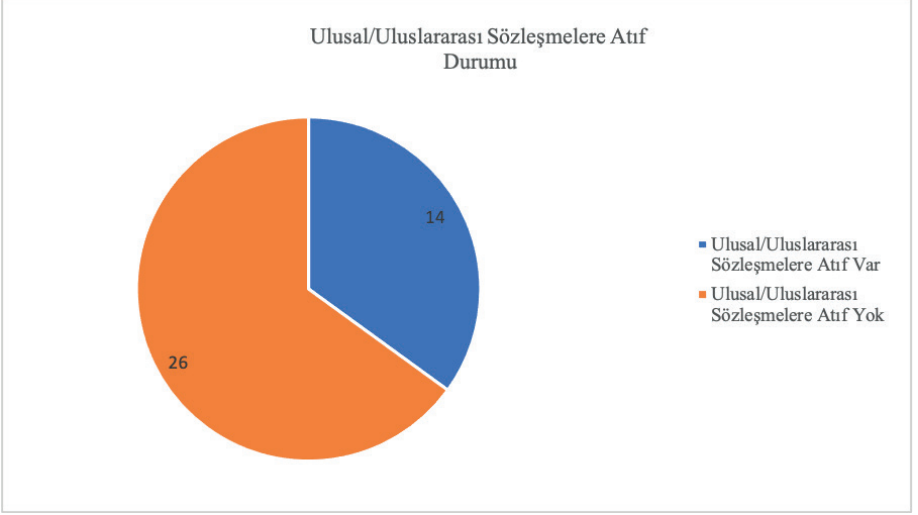
Fakat gerek akademisyenlerle yaptığımız görüşmeler gerekse Deneyim Paylaşımı Atölyesi’nde aldığımız notlar, kampüs ortamında özellikle kadın ve LGBTQ+ öğrenci faaliyetlerinin oldukça baskı altında olduğunu bir kez daha ortaya koyuyor. Bu baskı, özellikle üniversite güvenliklerinin muhafazakâr, önyargılara dayalı ve karikatürize edilmiş LGBTQ+ temsilleriyle hareket etmesi nedeniyle, kampüsteki gündelik yaşamda iyice hissedilir durumda. Güvenliklerin bu muhafazakar ön yargılarla yetkilerini ihlal eden uygulamaları, kampüslerde yalnızca LGBTQ+ öğrenciler için değil, aynı zamanda gençliğe atfedilen normların sınırlarını aşan tüm öğrenciler için bir denetim ve tehdit mekanizmasına dönüşmektedir. Bu durum, güvenliğin “koruyucu” rolünden saparak bedenleri, giyim tarzlarını ve ifadeleri üzerinden öğrencileri gözetleyen bir disiplin ve caydırma aracına evrilmesine işaret etmektedir. Dolayısıyla, bu tür uygulamalar yalnızca LGBTQ+ görünülüğünü bastırmakla kalmamakta, üniversitelerdeki özgür ifade alanlarını daraltan otoriter bir kampüs rejiminin de göstergesi hâline gelmektedir. Yukarıda, akademisyenlerle görüşmelerden aktardığımız anlatı ise, akademisyenlerin ders içerikleri ve diğer akademik çalışmalarının yanı sıra, özellikle öğrenci topluluklarına destek olmaları nedeniyle de baskı altında olduklarını; fakat bu baskıya rağmen sorumluluk almaktan vazgeçmeyip dayanışmayı sürdürdüklerini gösteriyor.



Grafik 15: Kadının İnsan Hakları Kavramı Dağılımı, İA

Öte yandan, şiddet söz konusu olduğunda üniversitelerde “kadın” oldukça soyut ve steril bir şekilde öne çıkarılmasına karşın, içerik analizi çalışmasının verileri, aslında kadınların da o kadar “korunaklı” olmadıklarını göstermekte. Daha doğrudan bir ifadeyle kadınlar, belirli sınırlılıklar ve muhafazakâr düşünce kalıpları ile “şiddetten korunacak nesneler” olarak öne çıkarken, bir hak öznesi olarak ilgili belgelerde yer almıyorlar. “Kadının insan hakları”<sup>5</sup> kavramı, kadınların eşitlik taleplerinin sadece toplumsal talepler değil, temel insan hakları kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini vurgular. Bu yaklaşım, toplumsal cinsiyet eşitliğini tercihe bağlı bir politika değil, bir yükümlülük alanı haline getirir ve kadınların evrensel, devredilemez ve bütünsel haklara sahip olduğu ilkesini temel alır. Türkiye’nin taraf olduğu CEDAW (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi), Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi gibi uluslararası belgeler, kadın haklarını insan hakları olarak tanımlar. Üniversiteler, bu yükümlülükleri politikalarına ve belgelerine entegre ederek hem hukuki hem de etik sorumluluklarını yerine getirmiş olur. Bu nedenle, üniversitelerin CTS belgelerinde “kadının insan hakları” kavramına açıkça yer verilmesi, kurumların toplumsal cinsiyet eşitliğini yüzeysel değil, derinlikli ve hak temelli bir perspektifle ele aldığını gösterir.

5 Kavram üzerine daha ayrıntılı bir tartışma için bkz. Çelik Ö. (2012) “Kadınların İnsan Hakları Hareketi” Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 14/1 149-170

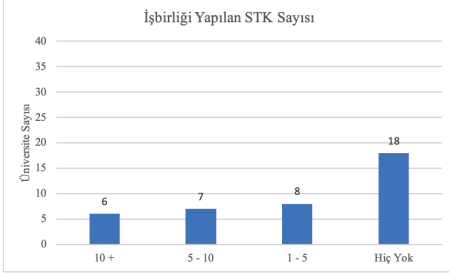


Grafik 16: Ulusal/Uluslararası Sözleşmelere Atıf, İA

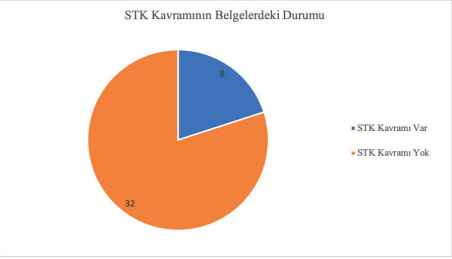
Kurumsal belgelerde İstanbul Sözleşmesi, CEDAW gibi uluslararası metinlere açık atıfların yapılmaması, toplumsal cinsiyet karşıtlığı koşullarında “kadınları” sözde “toplumsal cinsiyet ideolojisine” karşı savunma iddiasındayken, kadınların hukuk öznesi olma konumlarını yerinden ediyor. Oysa, CTS mekanizmalarının ilgili belgelerinde bu sözleşmelerin dayanak alındığı vurgulanmalı ve uygulamada nasıl yön gösterdiği belirtilmelidir. Bu, üniversitelerin toplumsal cinsiyet eşitliği alanındaki yaklaşımına ve bu alandaki ulusal ve uluslararası normlara olan duyarlılığına dair bir gösterge olması açısından önemlidir.

### 3.5. Üniversite-Sivil Toplum İşbirliği

Üniversitelerde CTS’lerin yürüttükleri mücadelede kurumsal işbirlikleri kurması kampüsün güvenli alanını dışarıya doğru genişletirken, karşılıklı deneyim paylaşımı ve destek mekanizmalarıyla toplumsal alanında da farkındalığı yükseltir. Bu nedenle işbirliği yapılan STK sayısı göstergesini önemsedik. Fakat aşağıdaki grafik, üniversitelerin kurumsal işbirliklerinin yaratacağı güven ağını, farkındalık yükseltmeyi çok dikkate almadığını göstermektedir.



Grafik 17: İşbirliği Yapılan STK Sayısı, GDI



Grafik 18: STK Kavramı, İA

Yukarıda aktardığımız içerik analizi grafikleri de benzer bir veriyi pekiştiriyor. Üniversitelerdeki kurumsal belgelerde doğrudan STK kavramının varlığı, STK'larla olan iş birliklerini şeffaflaştırır. Ayrıca, üniversitenin toplumsal cinsiyet eşitliği alanındaki çalışmalarında sivil toplum kuruluşlarıyla iş birliğini stratejik bir hedef olarak belirlediğini gösterir. Bu durum, üniversitenin toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarını uygularken sivil toplumun rolünü ve katkısını önemli bir unsur olarak kabul ettiğini göstermiş olur. Oysa STK Kavramının Belgelerdeki Durumu grafiği, ilgili belgelerin çoğunda "STK" kavramına bir atıf olmadığını ortaya koymaktadır.

#### 4. Sonuç: CTS Mekanizmalarını Güçlendirmek için Neler Yapılmalı?

Üniversitelerde toplumsal cinsiyet temelli şiddetin önlenmesi ve cinsel tacizle mücadelede sürdürülebilir ve etkili mekanizmaların inşası, yalnızca bireysel duyarlılıklara değil, kurumsal iradeye ve yapısal dönüşüme dayanan bütüncül politikalarla mümkün olabilir. Bu çerçevede, Cinsel Taciz ve Saldırıya Karşı Destek Birimleri (CTS) başta olmak üzere tüm destek mekanizmalarının güçlendirilmesi ve yaygınlaştırılması, üniversiteleri sadece eğitim alanı değil, aynı zamanda güvenli yaşam alanı haline getirmek için hayati önem taşımaktadır. Proje kapsamında gerçekleştirilen izleme çalışmaları, içerik analizleri, görüşmeler ve anket bulguları, mevcut mekanizmaların önemli eksiklikler taşıdığını ve cinsiyet eşitliği perspektifinin üniversite yönetimleri tarafından çoğu zaman yüzeysel olarak benimsendiğini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, aşağıda sıralanan politika önerileri, CTS mekanizmalarının işlevselliğini artırmak, toplumsal cinsiyet temelli şiddetle mücadeleyi

kurumsallaştırmak ve üniversite bileşenlerinin tamamı için daha adil ve kapsayıcı bir akademik ortam yaratmak amacıyla geliştirilmiştir:

**1. CTS'lere bütçe ayrılmalı, personel alımı yapılmalı ve yetki ve sorumluluğu olan bağımsız yapılara dönüştürülmeli.** Destek birimlerinin etkili çalışabilmesi için idari ve mali bağımsızlığa sahip olmaları, nitelikli personel ile güçlendirilmeleri ve sürdürülebilir bütçelere erişimleri sağlanmalıdır. Bu, hem faaliyetlerin kurumsallaşması hem de birimlerin uzun vadeli planlamalar yapabilmesi açısından kritik bir adımdır.

**2. Gönüllü akademisyen ve öğrencilerin ya da "iyi niyetli" idari amirlerin varlığından bağımsız olan kurumsal bir yapıya kavuşturulmalı.** CTS'lerin yalnızca kişisel inisiyatiflere bağlı kalmaksızın, üniversite içi hiyerarşiden özerk bir şekilde faaliyet yürütebilmesi gerekir. Bu, şiddete maruz kalanların güven duygusunun tesisi, CTS mekanizmalarının sürdürülebilirliği ve akademisyenlerin iş yüklerinin hafifletilmesi bakımından önemlidir.

**3. Her yıl yeni gelen öğrenci, akademisyen ve personel için tanıtım kitleri, toplantılar ve dersler yürütülmeli.** Cinsel tacizle mücadelede dair farkındalığın artması ve destek mekanizmalarının bilinirliğinin sağlanması için bu tür oryantasyon faaliyetleri zorunlu hale getirilmelidir.

**4. Kampüste ve üniversitelerin web sitelerinde CTS görünürlüğü artırılmalı.** Fiziksel ve dijital görünürlük, şiddete maruz kalanların birimlere erişimini kolaylaştırdığı gibi, üniversitenin bu konudaki taahhüdünü de kamuoyuna açık biçimde göstermesini sağlar.

**5. CTS'lere erişim kolaylaştırılmalı.** Başvuru süreçleri sadeleştirilmeli, çok dilli materyaller ve erişilebilirlik standartları dikkate alınmalıdır. Ayrıca çevrim içi başvuru sistemleri devreye sokularak, başvuru yapanların anonimliği korunmalıdır.

**6. Üniversitelerde bağımsız toplumsal cinsiyet eşitliği izleme çalışmaları gerçekleştirilmeli.** Üniversiteler, kendi iç denetimlerinin yanı sıra bağımsız araştırmacılar ve uzman kurumlar tarafından yapılan değerlendirmelere de alan açmalıdır. Bu tür çalışmalar, gerçek durumu görünür kılmak açısından önemlidir.

**7. Politika belgeleri pratiğe dökülmeli.** Üniversitelerde çoğu zaman hazırlanan belgeler yalnızca biçimsel belgeler olarak kalmakta, uygulanma süreçleri göz ardı edilmektedir. Bu nedenle politika belgeleri ve yönergelerin hayata geçirilmesine yönelik iç denetim ve uygulama mekanizmaları oluşturulmalıdır.

**8. Üniversitelerde toplumsal cinsiyet alanında çalışmaya yürüten öğrenci kulüplerinin/topluluklarının önündeki engeller kaldırılmalı.** Bu gruplar, hem farkındalık yaratma hem de destek mekanizmalarının yaygınlaştırılması açısından önemli aktörlerdir. İdari baskı, sansür ya da prosedürel engeller bu alanlarda faaliyet yürütülmesini zorlaştırmaktadır.

**9. STK'lar ve diğer ilgili kurumlarla (barolar, belediyeler vb.) işbirliğinin önü açılmalı.** Destek birimlerinin yalnızca üniversite içi değil, dış paydaşlarla da işbirliği içinde olması hem uzmanlık hem de kaynak paylaşımı açısından etkilidir. STK'larla karşılıklı deneyim paylaşımı ve destek mekanizmaları toplumsal alanında da farkındalığı yükseltir. Belediyelerle ortak çalışmalar, barolardan hukuki destek alma gibi mekanizmalar güçlendirilmelidir.

**10. CTS mekanizmalarının ilgili belge, doküman ve yönergelerinde uluslararası sözleşmelere atıflar yapılmalı, bu dokümanlar LGBTIQ+ kapsayıcı hale getirilmeli.** Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi) gibi metinler referans alınmalı ve belgelerde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılığa karşı açık ifadeler yer almalıdır.

**11. Üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitliği değerleri kurucu değerler olarak yerleştirilmeli.** Cinsiyet eşitliği yalnızca proje bazlı değil, kurumsal kültürün bir parçası olarak tanımlanmalı ve stratejik planlara, eğitim müfredatına ve yönetsel vizyona dâhil edilmelidir. Tüm bu öneriler, yalnızca CTS birimlerinin değil, üniversitelerin bütünsel olarak daha eşitlikçi, katılımcı ve güvenli mekânlar haline gelebilmesi için elzemdir. Akademik özgürlük ve eşit yurttaşlık ancak bu tür yapısal değişimlerle gerçek anlamda tesis edilebilir.

## Kaynakça

Arat, Y. (2022). Democratic backsliding and the instrumentalization of women's rights in Turkey. *Politics & Gender*, 18(4), 911-941.

Bolat D, Koçak S (2024) Akademide Toplumsal Cinsiyet Çalışmalarını Savunmak, Görünürleştirmek, Güçlendirmek Çalıştay Raporu. <https://aramizda.org.tr/wp-content/uploads/2024/04/Aramizda-Calistay-Raporu-13-Subat-2024.pdf>

Cinsel Şiddetle Mücadele Derneği (2020) Kavramlar Sözlüğü. <https://cinselsiddetlemucadele.org/wp-content/uploads/2024/09/Kavramlar-Sozlugu-Eylul-2024-web-1.pdf>

Ecevit Y., Beşpınar, F. U. (2020). Sexual harassment in Turkish academia through the lens of gendered academic citizenship. In S. Sümer (Ed.), *Gendered Academic Citizenship: Issues and Experiences* Palgrave Macmillan. 199-228.

Edström, J. et al. (2024). Understanding Gender Backlash: Southern Perspectives. IDS.

Graff, A., & Korolczuk, E. (2021). Mapping the anti-gender campaigns as a global movement: From religious trend to political struggle. A. Graff & E. Korolczuk, *Anti-gender politics in the populist moment*, NewYork: Routledge. 38-66.

Kalem, S. (2021). "Feminist Mücadelenin Üniversitedeki Ayağı: CTS Birimleri". *Fe Dergi* 13, sy. 1. 42-56. <https://doi.org/10.46655/federgi.946931>.

Kalem, S. (2022)." Üniversitelerde Cinsel Saldırısı ve Tacizi Önleme Birimleri: CTS'ler" <https://feministbellek.org/universitelerde-cinsel-saldiri-ve-tacizi-onleme-birimleri-ctsler/>

Kramarae, C., Treichler, P. A. (1985). *A Feminist Dictionary* London, Boston: Pandora Press.

Lamble, S. (2024). Confronting complex alliances: Situating Britain's gender critical politics within the wider transnational anti-gender movement. *Journal of Lesbian Studies*, 28(3), 504-517.

Özkazanç, A. (2024). A crisis of masculine power: The emergence and trajectory of the anti-gender movement in Turkey. In *Transnational anti-gender politics: Feminist solidarity in times of global attacks*. Cham: Springer International Publishing. 35-53.

Paternotte, D., Kuhar R. (2017) "'Gender ideology' in movement: Introduction." *Anti-Gender Campaigns in Europe: Mobilizing against Equality*. ed. Kuhar and Paternotte. London: Rowman Littlefield International Ltd. 1-23

Petö, A. (2015). "Anti-gender" Mobilisational Discourse of Conservative and Far Right Parties as a Challenge to Progressive Politics." In E. Kováts, & M. Pöim (Eds.), *Gender as Symbolic Glue: The Position and Role of Conservative and Far Right Parties in the Anti-Gender Mobilisation* symbolic in Europe. Brussels: Foundation for European Progressive Studies. 126-131.

Unal, D. (2024). The variety of anti-gender alliances and democratic backsliding in Turkey: fault lines around opposition to "gender ideology" and their political implications. *International Feminist Journal of Politics*, 26(1), 6-30.

Uygur G., Şimsa H. (2018). "Giriş". *Üniversitelerde Cinsel Taciz ve Saldırıyla Mücadele: CTS Çalışmaları içinde*. 1-9. Gazimağusa: Doğu Akdeniz Üniversitesi Yayınevi

# **Monitoring Support Mechanisms in Combating Sexual Violence and Empowering Women and LGBTQ+ Students in Universities**

## **Extended Summary**

The project is a two-pronged research and awareness initiative aimed at assessing the current state of mechanisms for combating sexual violence in universities and empowering women and LGBTQ+ students in this area. It combines a comprehensive monitoring of the policies and practices of Sexual Harassment and Assault Prevention and Support Units (CTS Units) with activities to raise awareness and build solidarity among women and LGBTQ+ students. The research includes in-depth interviews with 13 academics from universities in Ankara, aiming to examine the founding dynamics, structural barriers, and challenges faced by CTS Units amid the rise of anti-gender policies. Additionally, the policy documents and regulations of 40 universities across Turkey were analyzed using 14 monitoring indicators and 10 key concepts. Complementing these findings, an online CTS Awareness Survey conducted with 110 students measured the level of awareness of existing support mechanisms.

One of the key findings of the study is that CTS Units largely operate without sufficient institutional support, as universities often fail to take genuine responsibility in this area. As a result, these units have continued to function primarily through the invisible labor, dedication, and feminist struggle of women academics, who have invested significant intellectual effort and additional working hours to develop their knowledge beyond their own fields of expertise—particularly in areas such as law and psychology related to sexual harassment and assault.

Another major finding is the fragmented and inconsistent nature of institutional documentation. Although policy papers, guidelines, and regulations are meant to complement each other, very few universities possess all of these documents. Moreover, many academics interviewed pointed out that, even when such documents exist, they are rarely implemented in practice. In line with this, most academics emphasized that gender equality action plans and related policies often remain symbolic and paper-based. Many universities prepare

these documents mainly to meet the gender equality requirements of EU programmes such as Horizon Europe, yet they tend to neglect the legal, administrative, and practical obligations these policies entail. Consequently, CTS mechanisms—like other gender equality structures—are often instrumentalized and rendered tokenistic rather than being integrated into the institutional culture. Parallel to this, the CTS Awareness Survey shows that most students are either unaware of the existing mechanisms to combat sexual violence or lack trust in their effective implementation.

The report also reveals that CTS Units have not been properly institutionalized through systematic documentation or sustained institutional backing. Instead, universities tend to focus on organizing awareness events on themes such as “violence against women,” which, although valuable, do not replace structural and continuous engagement. The research demonstrates that such events are insufficient on their own; CTS Units must be regularly introduced to students, academic and administrative staff, and other university members through systematic information and training efforts. However, the monitoring data indicate that CTS Units are often invisible, outdated, or even entirely absent on university websites, making it difficult for students and staff to access information about their existence or functions.

Finally, the study highlights the growing vulnerability of CTS Units within the context of authoritarian and anti-gender politics, which have intensified since the 2010s and become increasingly visible in universities after 2016. For instance, only six out of forty universities explicitly use the term LGBTQ+ in their official documents, and merely 40% include the term gender in their strategic plans. Similarly, only 14 universities refer to international conventions supporting gender equality, such as CEDAW. The findings also show that the relationship between universities and NGOs working in the field of gender equality has significantly weakened under the influence of authoritarian and anti-gender tendencies.

## Recommendations

Based on the findings, the report puts forward the following recommendations to strengthen CTS Units in universities:

1. Allocate budgets and recruit staff specifically for CTS Units, transforming them into independent structures with clear authority and responsibility.
2. Ensure that CTS Units function as institutional bodies, independent of the voluntary efforts of individual academics, students, or well-intentioned administrators.
3. Conduct orientation programmes, introductory meetings, and training sessions each year for new students, academics, and administrative staff.
4. Increase the visibility of CTS Units both on campus and on university websites.
5. Facilitate access to CTS Units by simplifying application and reporting procedures.
6. Establish independent gender equality monitoring mechanisms within universities.
7. Ensure that policy documents are translated into practice through concrete institutional action.
8. Remove barriers faced by student clubs and associations working in the field of gender equality.
9. Strengthen collaboration with civil society organisations (CSOs) and other relevant institutions.
10. Ensure that CTS-related policies, guidelines, and documents refer to international conventions and are made explicitly inclusive of LGBTQ+ rights and identities.
11. Finally, integrate gender equality values as foundational principles in university governance, policies, and institutional culture.

These recommendations aim to transform CTS Units from symbolic or project-based structures into sustainable, accountable, and inclusive institutional mechanisms that promote a culture of gender equality and safety across university campuses.

## Ek I: Akademisyenlerle Görüşme Kılavuzu

**Demografik bilgiler:**İsim, üniversite, bölüm, kaç yıldır üniversitede görev yapıyor.

### CTS önleme birimleri, tarihçe ve güncel durum:

1. Üniversitenizde CTS birimi nasıl kuruldu, nasıl bir hikayesi var, kuruluşu tetikleyen bir olay/vaka vs. var mıydı?
2. Sizin CTS birimiyle ilişkinizin nasıl bir hikayesi var?
3. Birimler nasıl çalışıyor?
4. CTS'lerin üniversite içinde karşılaştığı temel zorluklar ve gerilimler sizce neler, deneyimler ve gözlemler üzerinden anlatır mısınız?
5. Sizce öğrenciler CTS biriminin farkındalar mı, başvuru oluyor mu, başvuru yolları açık mı? Birim yeterince duyuruluyor mu? Birimin varlığının kurum içinde duyurulması, tanıtılması için ne gibi çalışmalar yapılıyor?
6. Sizce üniversitenizde cinsel şiddeti önleyici faaliyetler yeterli mi?
7. Toplumsal cinsiyet eşitliği, TC temelli şiddet ve özel olarak cinsel şiddet temaları, kurum içi eğitimlerde, oryantasyon çalışmalarında veya derslerde işleniyor mu? Yoksa bu konular belirli araştırma merkezleri veya kulüp çalışmalarına sıkışmış durumda mı?
8. Farklı üniversitelerdeki CTS birimleri arası ilişkiler nasıl?
9. Üniversitelerde cinsel şiddet karşısında en kırılgan gruplar sizce kimler, neden?

### Üniversitelerdeki şiddet örüntüleri, örgütlenme yolları ve toplumsal cinsiyet karşıtlığının etkileri.

1. Üniversitenizde toplumsal cinsiyet temelli şiddet ve eşitsizlik örüntülerini besleyen dinamikler neler, deneyimler, gözlemler ve birime başvurulardan yola çıkarak anlatır mısınız?
2. Üniversitenizde kadın ve/veya LGBTİQ+ öğrenci hareketliliği (kulüpler, örgütlenmeler vs) var mı? Sizce faaliyetlerini yürütmeleri önünde engeller var mı? Destekleyici dinamikler nelerdir?
3. Türkiye'deki otoriterlik ve toplumsal cinsiyet karşıtlığı bu örüntüleri ne gibi yollarla güçlendirdi, bu "soyutlamalar" üniversitenizde nasıl yankı buluyor?

4. Özellikle, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Tutum Belgesi'nin geri çekilmesinin (2019) ve İstanbul Sözleşmesi'nden imza çekmenin (2021) üniversitedeki yankılarına dair gözlemleriniz, deneyimleriniz var mı?

### **CTS birimlerinin güçlendirilmesi için politika önerileri**

1. Sizce CTS birimlerinin güçlendirilmesi için neler yapılmalı, nasıl bir yol izlenmeli?
2. YÖK başta olmak üzere, diğer kamu kurumlarının sorumlulukları sizce neler?
3. Sizce feminist hareket, kadın hareketi ve STK'lar gibi üniversite dışı aktörlere ne gibi sorumluluklar düşüyor?

Son sözler: Eklemek istediğiniz başka şeyler var mı?

## **Ek II: İzleme Göstergeleri ve İçerik Analizi Anahtar Kelimeleri: İzleme Göstergeleri**

1. CTS'ler'in kurumsal yapısı: birim, komisyon, koordinasyon birimi, araştırma ve uygulama merkezi
2. CTS'ler'deki istihdam edilen sayısı ve görevleri
3. CTS'lerde yönergeler var mı
4. CTS'lerde politika belgeleri var mı
5. CTS'lerde başvuru kılavuzu var mı
6. CTS'lerde eylem planı var mı
7. Üniversite web sitelerinde CTS birimlerinin açık görünürlüğü/kolay ulaşılabilirliği
8. Taciz ve mobbing gibi konular hakkında verilen eğitim ve/veya seminer sayısı
9. İşbirliği yapılan kurum sayısı
10. Paydaşlı ve paydaşsız hayata geçirilen modellerin sayısı
11. CTS/KASAUM web sitelerinin en son güncellenme tarihi
12. Cinsiyet Eşitliği Komisyonu var mı?
13. Toplumsal Cinsiyet Eşitlik Planı var mı?
14. Stratejik Planlarda TCE ifadesi var mı?

## **İçerik Analizi Anahtar Kelimeleri:**

1. Beden,
2. Cinsellik
3. Kadının İnsan Hakları
4. Kadın
5. LGBTİQ+
6. Toplumsal Cinsiyet
7. STK
8. Cinsel Şiddet
9. Cinsel Taciz
10. Ulusal ve Uluslararası Sözleşmelere Atıf (İstanbul Sözleşmesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, CEDAW, İş Kanunu)

### Ek III. CTS Farkındalığı Anket Formu

Merhaba,

Bu anket Aramızda Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Derneği tarafından yürütülen “Cinsel Şiddetle Mücadelede Destek Mekanizmalarının İzlenmesi ve Üniversitelerdeki Kadın ve LGBTİ+ Öğrencilerin Güçlendirilmesi” başlıklı proje kapsamında hazırlanmıştır. Proje, CEİDizler Hibe Programı kapsamında AB tarafından desteklenmektedir. Anketin amacı üniversite öğrencilerinin üniversitelerde cinsel şiddete karşı savunuculuk mekanizmaları hakkındaki farkındalığını ölçmektir. Anket verileri proje raporunda analiz edilecektir ve üçüncü taraflarla paylaşılmayacaktır. 8 dakika sürecek anketimize katıldığınız için teşekkür ederiz.

Sorularınız için bize şu adresten ulaşabilirsiniz: 88.aramizda@gmail.com

## 1. Hangi üniversitede eğitim görmektesiniz?

Altınbaş Üniversitesi  
Anadolu Üniversitesi  
Ankara Üniversitesi  
Atatürk Üniversitesi  
Atılım Üniversitesi  
Başkent Üniversitesi  
Bilkent Üniversitesi  
Boğaziçi Üniversitesi  
Çukurova Üniversitesi  
Doğu Akdeniz Üniversitesi  
Dokuz Eylül Üniversitesi  
Ege Üniversitesi  
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi  
Eskişehir Teknik Üniversitesi  
Galatasaray Üniversitesi  
Hacettepe Üniversitesi  
İstanbul Arel Üniversitesi  
İstanbul Bilgi Üniversitesi  
İstanbul Gedik Üniversitesi  
İstanbul Gelişim Üniversitesi  
İstanbul Okan Üniversitesi  
İstanbul Teknik Üniversitesi  
İstinye Üniversitesi  
Kadir Has Üniversitesi  
Koç Üniversitesi  
Kültür Üniversitesi  
Mimar Sinan Üniversitesi  
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi  
Orta Doğu Teknik Üniversitesi  
Özyeğin Üniversitesi  
Sabancı Üniversitesi  
TED Üniversitesi  
Topkapı Üniversitesi  
Ufuk Üniversitesi  
Üsküdar Üniversitesi  
Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi  
Yaşar Üniversitesi  
Yıldız Teknik Üniversitesi

## 2. Hangi bilim dalında eğitim görmektesiniz?

Sosyal Bilimler  
Siyasal Bilimler  
Fen Bilimleri  
Mühendislik Bilimleri  
İletişim Bilimleri  
Ekonomi Bilimleri  
Hukuk Bilimleri  
Tıp Bilimleri  
Spor Bilimleri  
Yabancı Diller  
Eğitim Bilimleri

## 3. Cinsiyet kimliğiniz (Açık uçlu soru)

**4. Üniversitenizde kadına yönelik ve toplumsal cinsiyet temelli şiddet konulu etkinliklerle veya görsellerle (duyurular, afişler, panolar vb) ne sıklıkla karşılaşılıyorsunuz?**

-Hiç karşılaşmıyorum  
-Yılda birkaç kez karşılaşılıyorum  
- Bu konuda sürekli etkinlik ve duyuru yapıyor

**5. Üniversitenizde kadına yönelik ve toplumsal cinsiyet temelli şiddet konulu etkinliklere ne sıklıkla katılıyorsunuz?**

- Katılmıyorum  
-Yılda birkaç kez katılıyorum  
-Bu konulu bütün etkinliklere katılıyorum

**6. Üniversitenizde şiddete ve cinsel şiddete karşı herhangi bir birim ya da komisyonun varlığından haberdar mısınız?**

-Evet  
-Hayır

## 6.1. Evet ise nasıl haberdar oldunuz;

Arkadaşlarım aracılığıyla  
Hocalarım aracılığıyla  
Üniversite web sitesi aracılığıyla  
Üniversite sosyal medyası aracılığıyla  
Üniversitenin yaptığı tanıtımlarda  
Üniversitenin oryantasyon gününde  
Panel, söyleşi gibi etkinlikler aracılığıyla  
Kampüste/fakültede asılan afişler, duyurular veya panolar aracılığıyla  
Diğer.....

## 7. Üniversitede bir şiddet deneyimi yaşasaydınız (birden fazla seçenek işaretlenebilir);

-Kendim baş etmeye çalışırdım  
-Üniversitemde kimseye bahsetmezdim  
-Sadece arkadaşlarıma bahsederdim  
-Güvendiğim bir hocama bahseder ve yardım isterdim.  
-Bir öğrenci kulübüne başvurur ve yardım isterdim.  
-Üniversitede ilgili birimlere başvurur ve soruşturma başlatılmasını isterdim.  
-Üniversite dışında yetkililere (polis, savcılık, baro vb.) başvururdum.  
-Diğer.....

## 8. Üniversite dışında bir şiddet deneyimi yaşasaydınız (birden fazla seçenek işaretlenebilir);

-Kendim baş etmeye çalışırdım.  
-Üniversitemde kimseye bahsetmezdim.  
-Sadece arkadaşlarıma bahsederdim.  
-Güvendiğim bir hocama bahseder ve yardım isterdim.  
-Bir öğrenci kulübüne başvurur ve yardım isterdim.  
-Üniversitede ilgili birimlere başvurur ve yardım isterdim.  
-Üniversite dışında yetkililere (polis, savcılık, baro vb.) başvururdum.  
-Diğer.....

## 9. Aşağıdaki ifadeleri değerlendiriniz (1 en düşük, 5 en yüksek)

-Sınıfta güvendeyim.

- Kampüste güvendeyim.
- Eğer şiddete uğrarsam üniversitede başvuru yapabileceğim yetkililer/ birimler var.
- Eğer şiddete uğrarsam üniversitede etkili ve güvenli bir soruşturma yürütülür..
- Şiddet failinin kim olduğu soruşturma sonucunu etkiler. (hoca, öğrenci, personel vb.)
- Şiddette maruz kalanın kim olduğu soruşturma sonucunu etkiler. (LGBTİ+ öğrenci, göçmen öğrenci, .. vb)
- Üniversitede toplumsal cinsiyet temelli şiddet yaygın.

## **10. Sizce aşağıdaki gruplar, üniversitede şiddet ve cinsel şiddete ne yoğunlukta maruz kalmaktadır? (1-En az, 5-En fazla)**

- Bütün öğrenciler
- Kadın öğrenciler
- LGBTİ+ öğrenciler
- Göçmen öğrenciler
- Göçmen kadın öğrenciler
- Göçmen LGBTİ+ öğrenciler
- Bütün öğretim görevlileri
- Kadın öğretim görevlileri
- LGBTİ+ öğretim görevlileri
- Bütün personel
- Kadın personel
- LGBTİ+ personel

## **11.Üniversitede şiddet ve cinsel şiddet (1 en düşük, 5 en yüksek)**

- Çoğunlukla erkek öğrencilerden kadın öğrencilere yönelmektedir.
- Çoğunlukla kadın öğrencilerden erkek öğrencilere yönelmektedir.
- Çoğunlukla erkek öğretim görevlilerinden kadın öğrencilere yönelmektedir.
- Çoğunlukla kadın öğretim görevlilerinden erkek öğrencilere yönelmektedir.
- Çoğunlukla erkek personelden (memurlar, temizlik görevlileri, güvenlik görevlileri vb.) kadın öğrencilere yönelmektedir.
- Çoğunlukla kadın personelden (memurlar, temizlik görevlileri, güvenlik görevlileri vb.) erkek öğrencilere yönelmektedir.

## 12. Üniversitenizde LGBTİ+ öğrenciler; (1 en düşük, 5 en yüksek)

- En çok erkek hocalardan şiddet görüyor
- En çok kadın hocalardan şiddet görüyor
- En çok erkek öğrencilerden şiddet görüyor
- En çok kadın öğrencilerden şiddet görüyor
- En çok erkek personelden (memurlar, temizlik görevlileri, güvenlik görevlileri vb.) şiddet görüyor
- En çok kadın personelden (memurlar, temizlik görevlileri, güvenlik görevlileri vb.) şiddet görüyor
- Şiddet görmüyorlar.

## 13. Üniversitede şiddete ve cinsel şiddete karşı destek mekanizmalarının güçlendirilmesi için;

(1 en düşük, 5 en yüksek)

- Öğrencilere, personele ve öğretim görevlilerine yönelik farkındalık çalışmaları yapılmalı
- Şiddete karşı mekanizmalar ve birimler daha iyi duyurulmalı
- Şiddete karşı mekanizmalar ve birimler kolay erişilebilir olmalı
- Şiddete karşı mekanizmalar ve birimler için daha fazla bütçe ve personel ayrılmalı
- Soruşturma süreçlerinin etkili ve güvenli olması için şiddete karşı mekanizmalar ve birimler üniversite yönetimi tarafından desteklenmeli.
- Kadın ve LGBTİ+ öğrenci kulüpleri desteklenmeli ve birlikte çalışılmalı
- Üniversite dışı sivil toplum örgütleriyle birlikte kampanya ve farkındalık çalışmaları yapılmalı
- Diğer....

## 14. Üniversitede şiddete ve cinsel şiddete karşı yapılmasını istediğimiz başka önerileriniz varsa lütfen belirtiniz.



