

ÜNİVERSİTELERDE CİNSEL TACİZİ ÖNLEME: BOĞAZİÇİ CİTÖK DENEYİMİ

YAZAN

Cemre Baytok

ÜNİVERSİTELERDE CİNSEL TACİZİ ÖNLEME: BOĞAZİÇİ CİTÖK DENEYİMİ

Cemre Baytok

YAYINA HAZIRLAYAN

İnci Solak Akman
Burcu Yılmaz Gündüz

Eylül 2021
İstanbul

Bu rapor, Heinrich Böll Stiftung Derneği Türkiye Temsilciliği katkısıyla tamamlanan "Cinsel Şiddetle Mücadelede Üniversite ve Sivil Toplum İşbirliğinin Güçlendirilmesi" çalışması kapsamında üretilmiştir.

İÇİNDEKİLER

1. Giriş ve üniversitelerde cinsel tacizi önleme	2
2. CİTÖK Ofis deneyimi	5
a. CİTÖK ve CİTÖK Ofisinin kuruluşu	5
b. CİTÖK Ofisi dönemi faaliyetleri	9
c. CİTÖK Ofisi dönemi -Başvurular	13
Yöntem	13
İçerik	16
3. Çıktılar: kazanımlar, eksikler, ihtiyaçlar	20
Sonuç	26

1.GİRİŞ VE ÜNİVERSİTELERDE CİNSEL TACİZİ ÖNLEME

Bugün dünyada ve Türkiye’de önde gelen üniversiteler toplumsal cinsiyet eşitliğini akademik üretimin ve kampüs hayatının vazgeçilmez bir parçası olarak görmekte ve bu doğrultuda eylem planları üretmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile mücadelede temel hedefi üniversitelerin cinsiyetçi yapısını dönüştürmek olarak belirlemişlerdir. Bu saikle hareket eden üniversiteler topluma dönüştürücü çalışmalar yaparak örnek olmayı taahhüt ederler. 2010’lardan beri Türkiye’de üniversitelerde cinsel tacizi önleme birimleri ve bu alandaki çalışmalar artmıştır.[1] Bu birimler, dünyadaki muadilleriyle benzer misyonlara sahip olarak, üniversite yaşamında toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanan ayrımcı tutum ve davranışların, diğer bir deyişle, cinsiyetçi yaklaşım ve cinsel taciz, saldırı ve cinsel şiddetin önlenmesi ve vakalar karşısında gerekli mekanizmaların işletilmesi amacıyla, akademisyenlerin çabası ve öğrencilerin desteğiyle, çalışmalarını sürdürmektedir.

Üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile mücadele toplumdaki feminist ve kadın hareketleri mücadelesinin bir sonucudur. Türkiye’de 1990’larda şiddet ile mücadele görünürlük kazanmış, o dönem üniversitelerde Kadın Sorunlarını Araştırma Merkezleri kurulmaya başlamıştır. 2000’lerde toplumsal cinsiyet alanındaki akademik araştırmalar, tezler ve dersler ülkede birçok üniversitede hız kazanmıştır. 2010’lara gelindiğinde, kimi bu merkezlere bağlı kimi de ayrı olarak üniversitelerde cinsel tacizi önleme birimlerinin kurulmaya başlaması bu bağlam içerisinde yerini alır.[2] Birimlerin hızlandığı yıllarda aynı zamanda 2011’de imzalanan İstanbul Sözleşmesi’ne referansla 6284 No’lu yasa yürürlüğe girmiş, YÖK Öğrenci Disiplin Yönetmeliği[3] değişerek cinsel taciz ve saldırı tanınmış, YÖK tüm üniversitelere Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Tutum Belgesi[4] göndermiş, kadın hareketinin gündeminde erkek şiddeti ve kadın cinayetleri yer almaya devam etmiştir. Son birkaç yılda tüm bu bağlama ek olarak, özellikle sosyal medyada karşılık bulan me too ve

ifşa hareketleri cinsel taciz vd.[5] tartışmalarda gündemdedir. Özetle, üniversitelerde cinsel tacizi önleme birimlerinin kuruluşu bir ihtiyacın karşılığı, bir kurumsallaşma çabasıdır ve (Anayasa, Türk Ceza Kanunu ile birlikte) ulusal ve uluslararası yasal mevzuata dayanır.

2011'den itibaren Ankara Üniversitesi, ODTÜ, Sabancı Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi, Boğaziçi Üniversitesi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi gibi üniversitelerde bu birimlerin ilk örnekleri ortaya çıkar. Cinsel Tacize ve Saldırıya Karşı Destek Birimi, Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Destekleme ve Cinsel Tacizi Önleme Birimi gibi isimlere sahip bu birimler önleyici faaliyetler yürüten, vakaları doğru şekilde ilgili merci/mekanizmalara yönlendirme görevi ve kişileri güçlendirme hedefi olan destek birimleridir.[6] Feminizmi bir açık kimlik olarak çoğunlukla ifade etmeseler de amaç ve yöntemlerini feminist hareketin kazanımına ve feminist perspektife dayandırırılar.[7]

2012'de bu birimlerin kendi aralarındaki koordinasyonunu sağlamak üzere "Cinsel Taciz ve Saldırıya karşı İş birliği, Destek ve İletişim Ağı (CTS)"[8] oluşturulur. Bu ağ bileşenleri, halen senede iki kez çalıştay düzenler ve ayrıca sorun alanları ve deneyim aktarımları için biraraya gelir. 2015'te YÖK'ün üniversitelere gönderdiği Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Tutum Belgesi birimlerin kurulması ve bu alandaki faaliyetlerin hızlanmasında etkili olmuştur. Türkiye'de 2021'de en az 31 üniversitede[9], bu alanda politika belgesi, çalışma yönergesi ve cinsel tacizi önleme kurul, komisyon veya birimi bulunuyor.[10] Bu belgeler ve birimler, üniversitelerin cinsiyet eşitsizliğini önleme rolleri ve misyonları olduğuna dair resmi taahhütleridir. CTS'lerin Türkiye'de kurumsallaşmaları ise henüz incelemeye muhtaçtır. [11]

2012'de Boğaziçi Üniversitesi'nde Kadın Araştırmaları Kulübü (BÜKAK) öğrencileri ve feminist akademisyenlerin inisiyatifiyle Cinsel Tacizi Önleme Komisyonu (CİTÖK) çalışmalarına başlar. Komisyon işlevini, üniversitede cinsel taciz vb. fiillerin önlenmesi için çalışmalar yürütmek olarak tanımlar.[12] Komisyonda, alanda çalışmaları olan akademisyenler, alan ile ilgili idari personel ve yine alanda çalışmaları olan öğrenci temsilcileri yer alır. 2016'da Cinsel Tacizi Önleme, Eğitim ve Destek Koordinatörlüğü (CİTÖK Ofisi) kurulur. CİTÖK Ofis koordinatörünün iş tanımı, önleme faaliyetlerini koordine etmek ve yürütmek ve bu alanda yapılan başvuruları doğru ve etkin bir şekilde yönlendirmek olarak belirlenir.

Bu raporda, CİTÖK Ofis koordinatörü sıfatıyla beş yıl (Nisan 2016-2021) boyunca verdiğim çok sayıda eğitim, seminer, sunum, atölye, forum, derslerin yanı sıra çoğunluğu öğrencilerle olmak üzere yapmış olduğum 384 görüşmeye ve alanda edindiğim diğer deneyimlere dayanarak üniversitelerde cinsel tacizi önleme birimlerinin önemi, ihtiyaç ve eksiklikleri ve CİTÖK deneyiminin başka kurum ve kuruluşlara nasıl örnek olabileceğini tartışacağım. CİTÖK Ofis koordinatörlüğü deneyimi, gençlik çalışmaları, güncel toplumsal cinsiyet tartışmaları, cinsel taciz ile kurumsal ve sürdürülebilir mücadele, eksik mekanizmalar ve alanda koordinasyonun gerekliliği gibi birçok konu açısından fikir vermektedir.

Bu raporun hedefi, beş yıllık bir deneyimin aktarılmasıdır. Başka bir deyişle, ülkede bu alandaki özgün bir örneğin hem yol gösterici olabilecek yanlarıyla hem eksiklerin giderilmesi yolunda, birikimlerinin başka birimler için kaynak oluşturması, tartışma açması ve uygulamada üretken çözümlere fikir oluşturması hedeflenmektedir. Bu doğrultuda, raporda kendi deneyimin yanı sıra, bu beş yılda birlikte çalıştığım ve ofis koordinatörlüğünün işlevselliği için üniversitede olmazsa olmaz pozisyonlardan yedi kişinin (iki Öğrenci İşleri Dekanı, akademisyen, psikolog, psikiyatrist, iki öğrenci temsilcisi) fikirlerine de başvurdum. CİTÖK ofis deneyiminin hem üniversiteler hem de toplumun diğer kurumsal yapıları için bir örnek model oluşturduğunu ve yeni kurumsallaşmalar için yol gösterici olacağını düşünüyorum.

Raporun ikinci bölümünde, CİTÖK Ofisi'nin yapısı, işleyişi, tarihsel olarak dönüşümüne değinilecektir. Bu başlık altında, önleme faaliyetleri ve ofise yapılan başvurular ele alınacaktır. Üçüncü bölümde, beş yıllık CİTÖK Ofis koordinatörlüğü deneyiminden yola çıkılarak, alandaki kazanımlar, ihtiyaçlar ve eksikler değerlendirilecektir. Sonuç bölümünde ise, ülkedeki cinsel tacizi önleme birimleri için kaynak olabilmesi açısından raporun özet çıkarımları belirtilecektir.

2.CİTÖK OFİS DENEYİMİ

A.CİTÖK VE CİTÖK OFİSİNİN KURULUŞU

2012 yılında Boğaziçi Üniversitesi Cinsel Tacizi Önleme Komisyonu öğrenci ve akademisyenlerin girişimiyle kuruldu. Üniversite Yönetim Kurulu'nda 2013 yılında onaylanan Cinsel Tacizi Önleme Komisyonu Çalışma Yönergesi'nde, komisyon kurucuları, komisyonun görevini üniversitede cinsel tacizin önlenmesi için tüm bileşenler için çalışmalar yürütmek ve ilgili fiillere maruz kalanlara gerekli bilgilendirmeyi gizlilik ilkesi çerçevesinde yapabilmek için bir işleyiş oluşturmak olarak belirlemiştir. [13] Başka bir deyişle, komisyonun çalışma alanı, önleme faaliyetleri yürütmek ve cinsel taciz vb. vakalarında mekanizmaların çalışması için müdahil olmak olarak tanımlanabilir. CİTÖK'te dokuz yıldır görev yapan psikiyatrist Serap Çakıcı Alparslan şöyle açıklıyor:

"CİTÖK'ün Boğaziçi Üniversitesi'nde denediği yöntem üniversiteyi cinsel taciz açısından güvenli bir alana dönüştürmek ve toplumsal cinsiyet konusunda yerleşik bir kültür oluşturmaktır. Bunun için önce önleyicilik esas kabul edilmiş, süreç boyunca en çok zaman farkındalığı arttırmaya ve kavramların ana akımlaştırılmasına harcanmıştır."

Yönergede kapsayıcı, erişilebilir ve şeffaf bir model öngörülmüştür. Buna göre, komisyon bileşenleri, üniversitenin tamamına erişebilmek ve üye temsilini kapsayıcı bir biçimde yapabilmek açısından her fakülte, enstitü ve yüksek okuldan bir akademisyen, konu ile ilgili pozisyonlarda çalışan idari personel (Öğrenci İşleri Dekanı, MEDİKO'ya bağlı psikiyatrist, Rehberlik Merkezi BÜREM'den psikolog, Genel Sekreter yardımcısı, güvenlik amiri, sendika temsilcisi, Öğrenci Faaliyetleri Koordinatörü) ve üniversitenin bu alanda faaliyet yürüten öğrenci kulübü BÜKAK'tan ve Öğrenci Temsilciliği Kurulu'ndan olmak üzere birer öğrenciyi içermek hedefini önüne koymuştur. Seçilen komisyon üyeleri Rektör tarafından görevlendirilir, komisyon başkanı üyeler tarafından seçilir. Yönergede ayrıca üyelerin rotasyonu, toplantı takvimi gibi detaylar belirtilmiştir. CİTÖK, Rektörlüğe bağlı diğer komisyonlar içerisinde yer alır ancak çalışma alanı için bir uzmanlık tanımlamış, üyelerin buna göre belirlenmesini uygun görmüştür. Üniversitenin tamamına ulaşmak hedeflenmiş ve gönüllülük esas alınmıştır. CİTÖK kuruluşunda doğrudan bir öğrenci kulübünün dahil ve komisyonda temsilcisinin olması açısından diğer komisyonlardan farklıdır.

Komisyon kurulduğu ilk yıllarda üniversite kampüslerinin toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlandığı alanlar olması için politikalar geliştirmeye, farkındalığı artırmaya ağırlık verdi. CİTÖK'ün kurulması, cinsel taciz vd. fiillere maruz kalan (ağırlıklı olarak öğrenciler olmak üzere) kişilerden komisyona başvurular gelmesine sebep oldu.[14] Komisyondaki üyelerin tamamının üniversitede asli başka görevlerinin olması ve bu görevlerinin gelen başvurularda sorun yaratabilmesi (örneğin, başvuruyu alan akademisyenin, başvurucunun veya hakkında başvuru olan kişinin derslerine girmesi veya gelecekte ders verme ihtimali gibi) komisyon tarafından değerlendirilmiş ve önleme çalışmalarını yürütmek ve başvuruları yönlendirmekten sorumlu tam zamanlı bir koordinatörün çalışacağı bir ofise ihtiyaç duyulmuştur. Aksi durumun komisyonun çalışma yönergesinde belirtilen, başvurularda gizlilik ilkesinin uygulanması prensibiyle çelişki yaratma olasılığı da görülmüştür. CİTÖK'ün sekiz yıl boyunca üyesi olmuş akademisyen Aylin Vartanyan üniversitede başka bir pozisyonu olmayan, tam zamanlı bir koordinatör ihtiyacını şöyle açıklıyor:

"CİTÖK sadece komisyon olarak işlevini sürdürdüğü yıllarda öğrenci ve personelden gelen şikayetler Öğrenci Dekanı'na, okul psikolog ve psikiyatrina ve özellikle personel söz konusu olduğunda Genel Sekreterlik üzerinden komisyona ulaşıyordu. Çoğu zaman da komisyon üyesi öğretim üyeleri üzerinden şikayetler geliyordu. Bu dağınık model şikayetlerin gerekli mercilere ulaşması yolunda karışıklıklar yaratmakla beraber şikayette bulunan kişinin anonim kalma olasılığını azaltıyordu. Ayrıca komisyon üyeleri aynı anda birçok sorumluluğu taşıdıkları için şikayetçi öğrenci/veya personel şikayetini aktarmak için özellikle öğretim üyelerine başvurduğunda deneyimlediği baskıyı, utancı, tehdidi, korkuyu ve benzer olumsuz duyguları detaylandırma veya açıkça anlatma fırsatı bulamıyordu. Bunun dışında komisyon önleyici çalışmalarını da sürdürmeye ve ayrıca bir acil durum protokolü ve politika metnini de üretmeye devam etmeye çalışıyordu. Tam zamanlı çalışan ve ayrı görevleri de olan komisyon üyeleri için şikayetler çoğaldıkça ve hukuki meseleler de işin içine girdikçe baş edilemez bir durum ortaya çıktı. Ofisin sunduğu özel alan, şikayet edenin dilekçesini yazmadan veya herhangi bir hukuki/psikolojik destek almadan önceki bir başvuru/yönlendirme merkezi işlevini gördü. Komisyon üyeleri bu alanı sağlayamıyordu ve mekanik bir şekilde şikayetçiyi disiplin komisyonuna yönlendiriyor ve/veya psikolojik ve hukuki destek almak için gerekli adımların neler olduğunu sıralıyordu. Ofisin varlığı şikayetçi kişinin herhangi bir adım atmadan evvel alanında uzman, hukuki ve psikolojik süreçleri iyi bilen ve feminist bir bakış açısıyla yerleşik sorunlu ilişki dinamiklerine de bir bakış açısı sunabilen bir uzmanla görüşme alanı açması oldu."

[2012-2016 yıllarında Öğrenci İşleri Dekanı olan akademisyen Biray Kolluoğlu'na göre:

"İlk aşamada komisyon olarak öncelikle misyonumuzu tanımlamaya, cinsel tacize vd. yönelik farkındalık yaratmaya, Boğaziçi Üniversitesi kampüslerinin güvenli ve özgür olması için önleyici tedbirler tasarlamaya uğraştık. Bunları yaparken bir yandan bize iletilen cinsel taciz ve saldırı vakaları ile ilgilenmeye çalıştık. Ancak özellikle bu konuda çeşitli sorunlarla karşılaşmaya başladık. Vaka takibini yapanların farklı öğretim üyeleri olması, vakaların gizliliğinin korunmasında zorluklarla karşılaşılması, kayıtların toplu halde tutulması gibi komisyonun işleyişinde bir dizi sorun çıkıyordu. Vakalarla başetmeye çalışarak gündelik faaliyetler içinde boğulmaya başlayan komisyon dersler, seminerler, toplantılar gibi

önleyici etkinlikler üretmekte çok zorlanmaya başlamıştı. Komisyon bu sorunların çözümünün daimi çalışanı olan bir ofis kurulması ile mümkün olacağını düşündü. Rektörlük Kurulu tarafından benimsenen bu öneri 2016 yılında CİTÖK ofisinin kurulması ile sonuçlandı.”

Komisyon, kimi başvurularda hukukçu desteğine ihtiyaç olduğunu tespit etmiş ancak Boğaziçi Üniversitesi’nde hukuk fakültesi olmadığı için sadece kısa bir süre için (2016-17) istihdam edilen bir avukat aracılığıyla danışman desteği sağlanmıştır.[15] Üniversitenin Rehberlik Merkezi ve MEDİKO’su olması ise bir avantaj oluşturmuş, iki birimden birer psikiyatrist ve psikolog komisyon üyesi olmuştur. Ofis açılana kadar başvuruyla doğrudan bu uzmanlar da görüşmüş ve ofis açıldıktan sonra başvurular koordinatörlüğe devredilmiş ve gerekli durumlarda başvuru kendilerine yönlendirilmiştir. Yedi yıl komisyonda görev yapan BÜREM’e bağlı psikolog Tülin Arman aktarıyor:

“CİTÖK’ün kuruluş aşamasından beri BÜREM’i temsilen komisyonda görev aldım, ilk başlarda ofis kurulana kadar en zorlandığım taraf kendi iş sorumluluklarımın yanında eğitimlerin çoğunu vermek durumunda olmamdı. CİTÖK olarak okul içinde tanınmak düşünüldüğü kadar kolay olmadı hem ne gerek var dendi hem de bazen fazla duyarlı olmakla ilgili tepkiler aldık. Bir psikolojik destek uzmanı olarak gizlilik ve sadece danışandan gelen bilgilerle çalışmak oldukça önemlidir ama komisyon üyesi olduğunuz zaman gelen şikayetten sonra nasıl bir yol izlenmesi konusuna da dahil olmak durunda kalıp çoklu rollerle çalışıp bunları birbirinden ayırmak oldukça zorlayıcı bir süreçti. Ofisin açılmasıyla roller ve görev tanımları daha netleşir oldu. Ofisin kuruluş aşamasında da anlatmaya çalıştığım, travmatik süreçlerle çalışırken uzmanların ekip arkadaşlarının desteğine ihtiyacı olmasıdır, ofisin kurulması bu desteği ve paylaşım sürecini daha sağlıklı vermiştir.”

Cinsel taciz vd. fiillerle ilgili başvuruları alan kişinin ruh sağlığı uzmanı olması gerektiğine dair, 2021’de Boğaziçi Üniversitesi’ne atanan yönetimin de sonradan savunacağı, bir kanı mevcuttur. Konuyla ilgili yetkinlik barındırmayan bu inanış, cinsel taciz vd. fiillerin toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklandığının üstünü örten bir yaklaşıma dayanmaktadır. Başka bir deyişle, cinsel taciz, saldırı, şiddet başvurularını psikolojinin alanına havale etmek, bu alanda yürütülecek çalışmanın toplumsal cinsiyet alanında uzmanlık gerektirdiğini yok saymak ve sorunu toplumsallıktan uzaklaştırıp bireyselleştirmek anlamına gelir. Psikolog Tülin Arman’a göre:

“CİTÖK çalışanı illa ki psikolog olmak zorunda değildir, bu konuda eğitilmiş olup psikolog ile iş birliğiyle çalışmalıdır. CİTÖK çalışanı yani ilk karşılayan kişi psikolog olsa bile psikolojik desteği o sürdüremez. Aksi halde roller karışmış olur. Yani, psikolojik destek veren ve ilk karşılaşmayı ve yazışmayı yapan kişiler birbirinden farklı olmak zorundadır. Psikolojik destek sürecinde danışanın kendi hızında ve geçmiş travmalarını da önemseyerek bir destek veririz ama ortada bir şikayet, bir yardım talebi varsa bazen karşıdakini hızlandırmak hızlıca sağlıklı desteği vermek için gerekli soruları sormamız gerekir, bu da şikayet ve psikolojik destek mekanizmalarının sağlıklı işlemesine neden olur.

İdeal örüntüde, CİTÖK’te ilk temas eden kişisi (psikolog, sosyolog, sosyal çalışmacı...) toplumsal duyarlılık, kişisel duyarlılık sahibi, cinsel saldırı konusunda eğitilmiş, ayrımcılıktan uzak bir kişi olmalıdır.”

Psikiyatrist Serap akıcı Alparslan Şöyle ifade ediyor:

"Başvuru sahiplerinin yüz yüze kendilerini ifade edebileceği ve uzman destek alabilecekleri bir ofisin kurulması; burada hem bu desteği sağlayabilecek hem eğitim verebilecek hem de koordinasyonu oluşturabilecek uzmanlar yoluyla olabilecekti. Toplumsal cinsiyet ve cinsel taciz pek çok alanda yer alan ancak tek bir uzmanlığın altında toplanamayacak bir konu olup, koordinatörlüğe başvuru sahiplerinde bu konuyla spesifik olarak ilgilenme, bu alanda eğitim görmüş olma ve akademik akışı takip etme şartı aranmıştır."

Sonuç olarak komisyon, dört senelik deneyiminin sonucunda, üniversitede cinsel tacizi önleme faaliyetlerden ve bu alandaki başvuruları yönlendirmeden sorumlu, toplumsal cinsiyet alanında uzmanlığı bulunan, psikososyal, hukuki ve disiplinler süreçlere hakim, tam zamanlı çalışacak bir koordinatörün gerekliliğine karar vermiştir. Bu kararda ağırlıklı olan başvuranların ideal destek mekanizmasına erişebilmeleri hedefidir. Koordinatörün varlığı, gizlilik ilkesinin gözetilmesini, başvuruların tek bir merkeze yapılmasını ve birikimin bir merkezde toparlanıp gerekli iyileştirilmelerin bu birikime dayanarak planlanmasını mümkün kılmıştır. Komisyon, bir koordinatörün, başta Öğrenci İşleri Dekanı, psikolog, psikiyatrist, öğrenci temsilcileri (ve bir süre için avukat) olmak üzere, komisyonla koordineli çalışmasını benimsemiştir.

CİTÖK Ofisinin koordinatör seçimi komisyon tarafından çeşitli adayların değerlendirilmesi sonucu belirlenmiştir. Komisyon üyesi olan ve tek oya sahip Öğrenci İşleri Dekanı dışında Rektörlük seçimlerde yer almamış ve verilen kararı onaylamıştır. Sonuç olarak, komisyon kendi kriterlerine göre ve yönetimden bağımsız olarak ofisin tek çalışanını seçmiştir. 2016'da sona eren Gülay Barbarosoğlu rektörlüğu dönemi, resmi üniversite yönetiminin CİTÖK çalışmalarına açık destek verdiği tek dönemdir.

B.CİTÖK OFİSİ DÖNEMİ FAALİYETLERİ

CİTÖK Ofisi kurulduğu yıldan bu yana Öğrenci İşleri Dekanlığı ile birlikte çalışmıştır. 2016-2021 döneminde dekanlık görevini yürüten akademisyen Zeynep Uysal CİTÖK Ofisi'nin faaliyetlerini şöyle özetliyor:

"CİTÖK ofisi bir yandan üniversitede cinsel taciz ve şiddet fiillerine maruz kalan başta öğrenciler olmak üzere üniversite mensuplarına destek verdi. Ofis koordinatörü ile sürekli iletişim halinde çalıştık. Kimi zaman öğrencilerle birlikte görüşüp doğru yönlendirmeyi yapmak için uğraştık. Ama her şeyden evvel ofis ve koordinatör, taciz vb vakalarında dekanlığın ve tabii öğrencilerin güvenebileceği, öğrencilerle yakından ilgilenip onlara en doğru bilgiyi, desteği verecek bir merciin varlığı anlamına geliyordu. Ofis sadece bu fiiller yaşandığında başvurulacak bir yer değildi aynı zamanda giderek daha oturmuş bir programla hazırlık öğrencilerinden başlayarak, kulüplere, idari personele, güvenliğe ve akademisyenlere yönelik ders ve bilgilendirme toplantıları ve hizmet içi eğitimler verilmesini sağladı. Öğrencilerin üniversiteye gelir gelmez, cinsel taciz, şiddet nedir, hangi "kanıksanmış" davranışlar taciz demektir, taciz ve şiddetin kaynağında neden toplumsal cinsiyet eşitsizliği vardır ve toplumsal cinsiyet ile kastedilen nedir gibi temel konularda ayrıntılı bilgi alması bu konularda giderek bilinçlenmelerini sağladı. Ayrıca bu toplantı ve eğitimler söz konusu başlıklarda hiçbir bilgisi olmayan idari personelin, eksik ya da yanlış bilgisi olan akademisyenlerin bakış açısının değişmesine, farkındalıklarının artmasına imkan verdi."

CİTÖK Ofisi, öncelikle, komisyonun temel odak olarak önüne koyduğu önleyici faaliyetlerin sistematikleşmesi ve düzenli hale gelmesi için rol oynamıştır. Üniversitede toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalığı yükseltmek; kavramları, hakları, sorun alanlarını, CİTÖK'ün varlığını üniversitenin bileşenleri için bilinebilir ve erişilebilir kılmak anlamına gelmektedir. Bu doğrultuda, üniversitenin en büyük bileşeni olan öğrenciler başta olmak üzere çalışanları da kapsayıcı şekilde eğitimler, dersler, sunumlar, forumlar ve atölyeler düzenlenmiştir. Koordinatörlüğüm süresince eğitim ve sunumları ben hazırlayıp yaptım, kimi atölye ve forumları ise komisyon olarak düzenledik. Beş sene içerisinde (farklı zamanlarda bazıları tekrar eden bazıları tek seferlik ve Güney, Kuzey, Hisar, Kandilli ve Sarıtepe kampüslerine dağılmış olarak) üniversiteye verilen eğitim ve bilgilendirme toplantılarına bakacak olursak,

• Öğrencilere: Hazırlık öğrencilerine zorunlu olarak oryantasyon programında "Flört şiddeti ve cinsel taciz" ve "Toplumsal cinsiyet farkındalığı", ders döneminde "Toplumsal cinsiyet, sınır ihlalleri, şiddetle mücadele" dersleri, PDR öğrencilerine "Üniversitelerde cinsel taciz ve saldırıyı önlemeye yönelik çalışmalar: CİTÖK örneği" dersleri, Öğrenci Kulüplerine ve Kulüpler Arası Kurul'a "Üniversitelerde Cinsel Tacizi Önleme" sunumları,

BÜKAK ile "Dünya Yerinden Oynar" ve "Benim Çocuğum" belgesel gösterimleri,

Flört şiddeti forumu, flört şiddeti ve ifşa forumu, kampüste cinsel tacizi önleme forumu, cinsel taciz ve flört şiddeti forumu,

- İdari personele: Daire başkanları, güvenlik görevlileri, güvenlik amirleri ile bilgilendirme toplantıları,
- Akademik personele: Disiplin soruşturmaları komisyonu, Atatürk Enstitüsü, Biyomedikal Enstitüsü, Çevre Bilimleri Enstitüsü, Fen Edebiyat Fakültesi, Mühendislik Fakültesi, Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu akademik genel kurullarında bilgilendirme sunumları, Üniversite dışından davet edilerek,
- Jinekolog tarafından cinsel sağlık eğitimi, psikiyatrist tarafından cinsel sağlık eğitimi, Sağlıkta Genç Yaklaşımlar'dan cinsel sağlık eğitimi, Cinsel Şiddetle Mücadele Derneği'nden flört şiddeti eğitimi, Facebook tarafından güvenli internet forumu sayılabilir.

CİTÖK Ofisi eğitim ve sunumları, üniversite içerisinde farklı pozisyonlarda olanların ihtiyaçları ve konu ile ilgili rol alabilen kişiler de gözetilerek (dekan, genel sekreterlik, güvenlik) planlanmaya çalışılmıştır. Burada hedef, üniversitenin tüm bileşenlerine ulaşmaya çalışmak, konu ile ilgili rolü olabilecek olanlara neler yapılabileceğini ve yapılması gerektiğini aktarmak, CİTÖK'ün önleyici faaliyetlerini sürekli kılmaktır. Bu hedefteki (eğitimleri sürekli ve her kesime vermek açısından) aksamalara, salt komisyonun desteğiyle koordinatörün eğitimleri tek başına vermesi ve çeşitli üniversite mensuplarının iş birliğinden uzak yaklaşımları neden olmuştur.

CİTÖK Ofisi döneminde, üniversite içi faaliyetler, bilhassa öğrenci başvurularının gösterdiği doğrultuda ihtiyaca yönelik olarak zaman içinde şekillenmiştir. Öğrenci başvurularında, cinsel taciz vd. hakkında bilgiye erişimdeki eksiklik, bedensel ve cinsel sağlık konusunda bilgisizlik, alanın uzmanlarından (koordinatörün yanı sıra, jinekolog ve psikiyatrist) bilgilendirici toplantıların farklı kampüslerde ve düzenli şekilde yapılmasına vesile olmuştur. Üniversiteyle ilk temas eden öğrenci grubuna oryantasyon haftasında hem CİTÖK'ü hem de genel hatlarıyla toplumsal cinsiyet eşitliğini tanıtmak üniversitenin prensipleri için bir gösterge olduğu kadar CİTÖK'ün önleyici görevi açısından da önemlidir. Eğitim ve sunumların, küçük gruplarla ve karşılıklı soru cevabın mümkün olduğu koşullarda verimli olduğu gözlemlenmiş, buluşmaların tekrar etmesinin önemi kavranmış ve destekleyici olması açısından ofis kurulduğundan itibaren bilgilendirici broşür (Cinsel Taciz, Saldırı ve Şiddet Karşısında Ne Yapılabilir?, Sosyal Medya ve Benzeri Çevrimiçi İletişimde Akılda Tutulması Gerekenler) afiş, web sitesi hazırlanmıştır. Facebook ve Twitter hesapları yine koordinatör tarafından yürütülmüş, 2019 sonunda BÜKAK temsilcisinin gönüllü desteği ile Instagram hesabı açılmış ve aktif olarak kullanılmıştır. Instagram hesabı, CİTÖK'ün etkileşimde olduğu en kalabalık grup olan öğrencilere ulaşmak açısından olumlu olmuş, hesapta çeşitli (cinsel taciz vd.'nin yanı sıra, dijital şiddet, ısrarlı takip, rıza inşası, gashlighting, heteronormativite, ghosting, mansplaining gibi daha yeni ve kafa karıştırıcı olabilen) kavramlar, haklar ve yasal düzenlemeler ve sağlıklı, şiddetsiz, onaya dayalı ilişki tanımları açıklanmış ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin hayatın çeşitli alanları kapsanarak ele alınması uygun görülmüştür. Sosyal medya hesapları da, yine ofisin deneyimi sonucu, ihtiyaca yönelik oluşturulmuş ve karşılık bulmuştur. Sosyal medya hesaplarında Nisan 2021'e kadar aktif olarak içerik üretilmiştir. Gönüllü öğrencilerin desteğiyle hazırlanan Blocklearn uygulaması ile öğrenciler eğitimlerde dinlediklerini test etme ve sembolik bir sertifika edinme olanağı bulmuşlardır. Akademisyen Aylin Vartanyan önleyici çalışmaları değerlendiriyor:

"CİTÖK'ün varlığının özellikle hazırlık grubunda paylaşılan taciz ve saldırı konusunda farkındalık sunumları söz konusu olduğunda çok faydalı olduğunu gözlemledim. Üniversiteye farklı şehir ve aile yapılarından gelen gençlerin taciz ve ilişkiler alanında farkındalıklarının düşük olması bir öğrenci grubu olarak onları oldukça kırılğan kılıyor. Öğrencilere yapılan sunumları Hazırlık hocalarının da görmesi özellikle Kilyos/Sarıtepe kampüsünde yaşanan taciz olayları söz konusu olduğunda öğrencileri yönlendirebilmeleri açısından faydalı oluyor. Kilyos'ta bulunan psikolojik destek biriminin de bu konuda katkıları çok değerli.

Ayrıca öğrenci kulüplerinin, BÜKAK ve BÜLGEBİ desteğiyle de cinsel taciz hakkında farkındalıkları ve kulüplerdeki "bu kulüpte cinsel tacize yer yoktur" sloganları da öğrenciler arasında cinsel taciz ve saldırının kabul edilemeyeceğine dair bir duruş sergilenmesine de sebebiyet verdi. Öğrenci grupları her 4-5 senede bir değişime uğradığı için kulüplerde bu kültürün yerleşmiş olmasının çok değerli olduğunu düşünüyorum."

Üniversite içinde idari personele yönelik olarak, vakalarla karşı karşıya kalabilen güvenlik görevlileri başta olmak üzere, daire başkanları, şube müdürleri, yurt amirleri gibi gruplarla toplantılar hedeflenmiştir. Bu çalışmaların bir kısmı, önce pandemi sonra koordinatör olarak ücretsiz izne çıkarılmam sonucu sekteye uğramıştır. Ancak CİTÖK deneyimi, hem konunun bilinir olması açısından hem de kurumda farklı pozisyonlar yürüten kişilerin rol almalarını gerektiren durumda etkin şekilde davranabilmeleri için tüm bileşenlere ulaşmanın gerekli olduğunu göstermiştir. Aynı şekilde, akademisyenlere yönelik de, akademik genel kurullar ve disiplin süreçlerine yönelik olmak üzere, bilgilendirici sunumlar planlanarak Üniversite Yönetim Kurulu kararıyla dekanlar, enstitü ve yüksek okul müdürleri aracılığıyla hayata geçirilmiştir. Kimi akademisyenlerin CİTÖK'e mesafeli veya önyargılı davrandığı görülse de başta disiplin süreçleri ile ilgili olmak üzere büyük bir kesim iş birliği ve bilgilenmeye yanaşmıştır. Yine görünen lüzum üzerine, CİTÖK Ofisi tarafından akademisyenlere yönelik olarak, Cinsel Taciz ve Saldırı Vakaları Karşısında Tutum Tavsiye Rehberi, Cinsel Taciz ve Saldırı Hakkındaki Disiplin Soruşturmalarında Tutum Tavsiye Rehberi ve Akademisyenlerin Öğrencilerle İletişimlerinde Pozisyonlarını Suistimal Etmek için Dikkat Etmesi Gerekenler başlıklı dokümanlar hazırlanmış ve yaygınlaştırılmıştır. Başlıklarda da görüldüğü üzere, buradaki bilgilendirme, cinsel taciz vb. durumlarda, doğru iletişim, pozisyonunu suistimal etmeme, doğru yere yönlendirme ve disiplin süreçlerinde yeniden mağduriyet üretmeden görevini sürdürme gibi alanları kapsayarak geniş tutulmuştur. Hem bu eğitim ve sunumların geniş kesimleri kapsamaması hem de içeriğin çeşitliliği üniversitede cinsel tacizin önlenmesinin toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması gibi bütüncül bir hedefle gerçekleştirilebileceği anlayışından kaynaklanmaktadır.

Üniversite dışı eğitim ve bilgilendirme toplantıları değerlendirilecek olursa, ilk olarak CİTÖK Ofisi ile alanda çalışan diğer kurum ve kuruluşlar arasındaki koordinasyonun zamanla arttığından söz etmek gerekir. CİTÖK Ofisi, öncelikle genç neslin toplumsal cinsiyet alanındaki güncel ihtiyaçlarını, bilgiye erişimdeki eksikliklerini ve bu alandaki üniversite içinde olduğu kadar dışındaki hukuki ve sosyal mekanizmaları bilmek ve bunları aktarmakla yükümlüdür. Bu doğrultuda, ofis, ilk olarak, diğer üniversitelerin cinsel tacizi önleme birimleri ve CTS İletişim Ağı ile aktif olarak ilişkilendirilmiştir. Bu faaliyetler arasında, kendi birimlerini kurmak isteyen kimi üniversitelere deneyim aktarmak amacıyla davet edilmiş, ağı İstanbul iletişim ayağının oluşmasında katkıda bulunmuş, ağı genelinde iletişim ve

ortak faaliyetlerin artmasına destek olmuş ve senede iki kez ağ üyelerinin biraraya geldiği kurultaylarda aktif yer almış ve kurultaylardan bir tanesi de 2019'da Boğaziçi Üniversitesi'nde düzenlenmiştir.

İkinci olarak, ofis, Mor Çatı Kadın Sığınağı Vakfı, Kadının İnsan Hakları Yeni Çözümler Derneği, Cinsel Şiddetle Mücadele Derneği, Cinsel Eğitim Tedavi ve Araştırma Derneği, Türkiye Aile Sağlığı ve Planlama Vakfı, Sosyal Politika Cinsiyet Kimliği ve Cinsel Yönelim Çalışmaları Derneği, Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği, Aramızda Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Derneği başta olmak üzere kadına yönelik şiddet, kadınlara ve LGBTİ+'lara yönelik ayrımcılık, ruh sağlığı, cinsel sağlık, gençlik çalışmaları, toplumsal cinsiyet çalışmaları alanlarında deneyim sahibi dernek ve vakıflarla ilişkiler geliştirmiş, bu koordinasyon hem eğitim materyali üretme ve sağlamada hem de gerekli durumlarda başvuruları yönlendirmedeki ihtiyaçları karşılamıştır. Başka bir deyişle, bir üniversite birimi hem kendini alandaki deneyimle beslemeli hem de gerektiği durumlarda irtibatı sağlamalı ve mekanizmalara ulaşmalıdır. Bu nedenle, koordinatörün görevlerinden biri de, deneyimden faydalanması ve bu deneyime katkıda bulunmasıdır. Ancak bu şekilde bilgi güncellenir ve uzmanlaşma sağlanır, aksi takdirde ofis atıllaşır ve en büyük temas kitlesi olan öğrenci grubuna uzak düşer. Bu tür birimler, güncel sorun alanlarını takip etmeli ve cevap üretebilir olmalıdır; şiddet biçimleri ortaklaşır ancak (örneğin, döneme veya yaş grubuna göre) farklılıklar da içerebilir, bunları takip etmeden diyalog kurmak ve sorunları tanıyarak çözüm önermek mümkün olamaz.

Son olarak, CİTÖK Ofisi'nin kamuoyunda bilinirliğinin artmasıyla üniversite dışı kurumlardan da CİTÖK modelini anlatmak, eğitim vermek ve kendi benzer birimlerini kurmak veya politika belgesi oluşturmak isteyenler için danışmanlık yapmak üzere talepler gelmiştir. Bu kurumlar, meslek kuruluşları, STK'lar ve çeşitli topluluklar olmak üzere çeşitlilik arz etmektedir.

Üniversite dışına verdiğim eğitim ve CİTÖK modelini anlatmak üzere katıldığım toplantılar ve düzenleyicileri şöyle listelenebilir:

CTS Üniversitelerde Cinsel Tacize ve Saldırıya karşı İşbirliği Grubu XV. Çalıştayı, Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi, Okan Üniversitesi, Özyeğin Üniversitesi, Sabancı Üniversitesi, Atılım Üniversitesi, İstanbul Bilgi Üniversitesi toplantıları; Kadının İnsan Hakları Yeni Çözümler Derneği, Sığınaklar Kurultayı, TOG, ÇYDD, Aramızda Derneği toplantıları; Gelecek Nesiller Koleji, AÇI Okulları, Galata Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi gibi kolej ve liselere eğitimler; Elektrik Elektronik Mühendisleri Odası Kongresi, TMMOB İKK, Mimarlar Odası, Eğitim-Sen, Türk Tıp Öğrencileri Birliği, ÇEVİBİR; T24 İnternet gazetesi; İstanbul Tabip Odası; YÖK Akademide Kadın Çalışmaları Birimi; Şişli Belediyesi Eşitlik Birimi; Columbia Global Center; Sabancı Müzesi "Müzedede Sahne" programı; Dissensus araştırma şirketi; Transartact; Sahne sanatları oyuncular; Ankara Barosu Kadın Hakları Birimi; Şiddetsizlik Derneği; Orta Format.

C.CİTÖK OFİSİ DÖNEMİ BAŞVURULAR

YÖNTEM

CİTÖK Ofisi Nisan 2016 ile Nisan 2021 arasında 384 başvuru almıştır. Bu başvurular,

2016 (ofisin açılışı Nisan ayı itibariyle): 74

2017: 90

2018: 72

2019: 74

2020: 55 (Mart itibariyle pandemi başlamış ve eğitim online sisteme geçmiştir)

2021 (1 Nisan'a kadar): 19 adettir.

Başvurular senede ortalama 70-80 arasında olup sadece pandeminin ilk aylarında düşmüştür. Bunda da başvuru sahiplerinin yoğunluğunu oluşturan öğrencilerin bir bölümünün kampüs çevresinden uzaklaşarak aile evlerine dönmelerinin etkisi olduğu söylenebilir. Ofisin açılmasıyla başvuru sayısı beş sene içinde ortalama olarak sabitlenmiştir ancak üniversite çapında destek ve bilinirliğin artırılması, yani komisyon ve ofisin kendi imkanları dışında kurumsal olarak desteklenmesi durumunda daha farklı sonuçlar elde edilebilmesi mümkündür. Ofisin kuruluşundan önce 2015 senesinde başvuru sayısının 15 olması bu bakımdan önemli bir veridir.

CİTÖK Ofisi, tek bir koordinatörün çalıştığı bir ofis olduğu için mümkün mertebe randevu sistemiyle çalışır. Yani beş gün mesai saatlerinde ofisin açık olması ihtiyacı olan başvuru sahiplerinin ofise erişmelerini sağlar. Ofisin tek çalışan olması sebebiyle başvuru sahipleri citok@boun.edu.tr adresinden randevu almaya teşvik edilmişlerdir.[16] Böylece, bir kısmı mail adresine konuyu detayları ile yazan başvuru sahipleri dahil görüşme talep edenler istisnai ve çok nadir durumlar dışında yüz yüze görüşmeye davet edilmişler ve görüşmeler ortalama 40-60 dakika sürmüştür.

Ofisin iş tanımı gereği görüşmelerin nasıl yürütüleceği çok önemlidir. Bu alanda birikmiş deneyimden yola çıkarak başvuru alan koordinatörlerin feminist bir perspektif ile eğitim veya destek almaları uygun olur. Görüşmede başvuru sahibinden rahatsızlık hissettiği veya şikayetçi olduğu durumu anlatması istenir ve mümkün olduğunca anlatıyı bölmeden, mağduriyet üretici sorular sormadan, kişi adına tanımlar koymadan, duraksamasına, başka konulara sapmasına izin vererek ve yönlendirerek anlatı dinlenir.

Ardından, koordinatörün varsa konu ile ilgili tanımlara başvurması (cinsel şiddet, flört şiddeti, ısrarlı takip gibi) ve hukuki, psikososyal vd. mekanizmalar hakkında bilgilendirmesiyle başvuruçunun hem yaşananı anlamlandırarak hem de yapabilecekleri konusunda bilgilendirilmiş olarak görüşmenin tamamlanması sağlanır. Eğer başvuruçucu dilerse daha sonra tekrar iletişime geçebilir. Başvuranlara gizlilik ilkesi belirtilir, CİTÖK Ofisi'nin yönlendirme birimi olduğu söylenir ve görüşme sonrası neler yapacağı konusundaki kararın başvurana ait olduğu açıklanır.

Bazı görüşmelerde, hakkında şikayet olan kişiler görüşmeye katılmak istemiş ve kabul edilmemiştir. Başvuranın arkadaşları ise başvuran talep ederse görüşmeye katılmışlardır. Konuyu başvuranın iletmesi, kendisinin ifade etmesi esastır. Başka bir deyişle, bir öğrencinin başka bir öğrenci adına şikayetçi olmak istediği durumda, söz konusu olaya maruz kalan kişinin başvurusunun gerektiği belirtilmiş, ofisteki görüşmelerin danışma niteliğinde olduğu yani görüşme yapılmasının resmi süreç başlatmak olmadığı hatırlatılmıştır.[17] Gerekli durumlarda (disiplin soruşturması açıldığında süreçle ilgili sorular, hukuki süreçlerle ilgili gelişmeler veya tüm bunlardan ayrı olarak tekrar danışma ihtiyacı) görüşmeler tekrar etmiş, başvuran talep etmediği sürece ofis tarafından tekrar ilişki kurularak başvuran takip edilmemiştir. Açmak gerekirse, ofise başvuranlar, koordinatörden gerekli bilgilendirmeyi alır ve ne yapacaklarına karar verirler. Bundan sonrası başvuruçuya aittir. Bu, koordinatör ve başvuran arasındaki etik ilişki açısından esastır (yani koordinatörün başvuruçuya "yapması gerekenin ne olduğunu" söylememesi veya başvuruçudan bağımsız olarak kararını yapıp yapmadığını sorarak kontrol etmemesi). Başvuruçucu talep ettiğinde tekrar temasa geçilir.

Görüşmeler, CİTÖK yani komisyon dahil, üçüncü kişilere özel bilgiler verilerek aktarılmaz. Müdahale gerektiren durumlarda (örneğin, yurt talebi gibi) başvuranın onayı ile bilgiler ilgili kişiyle (başta Öğrenci İşleri Dekanı olmak üzere) paylaşılabılır. Disiplin süreçleri de, YÖK Yönetmeliği gereği üçüncü kişilere duyurulmaz; CİTÖK Ofisi disiplin süreçlerinden ve kararlardan haberdar edilmez. Bu düzenleme, ofisin bağımsızlığı ve yönlendirici görevi açısından da önemlidir. Ancak disiplin soruşturma komisyonuna CİTÖK'ten bir üye dahil edilmişse veya CİTÖK Ofisi'nin vaka hakkında bilirkişi görüşü istenmişse dolaylı olarak sürece dahil olabilir. Komisyon dışından da konu ile ilgili görüşüme başvuran disiplin soruşturma komisyonu üyeleri olmuştur ve bu CİTÖK'ün varlığının üniversitede tanındığının bir göstergesidir.

CİTÖK Ofisi'nin arabuluculuk yapmaması komisyon tarafından bir prensip olarak tanımlanmıştır. Yani hakkında şikayet olan kişiyi çağırarak bir görüşme yapmak ve tarafları "uzlaştırmak" komisyon ve ofisin önleme faaliyetleri kapsamında değildir. Arabuluculuk ve uzlaşma başka bir uzmanlık konusu olduğu gibi kimi başvurular yasada suç olarak tanımlanmış fiilleri içerdiğinden arabuluculuk yöntem olarak benimsenemez. Öte yandan, alanda en kapsamlı uluslararası sözleşme olan İstanbul Sözleşmesi de cinsiyete dayalı şiddet fiillerinde arabuluculuk ve uzlaştırmayı yasaklamıştır. Önleme faaliyetleri, üniversitenin tüm mensuplarına ayırım gözetmeksizin uygulanmalıdır. Ancak bir şikayette bulunan kişi, gereken mecralarda (disiplin soruşturması, hukuk, sosyal çevre gibi) kendi sürecini yürütecek, hakkında şikayet olan kişi de ilgili mecrada kendini savunacak ya da mekanizmasını işletecektir. CİTÖK Ofisi'ne gelerek "kendini savunmak" isteyenler olduğu durumlarda savunmanın verileceği mecranın ofis olmadığı,

soruşturma komisyonu vb. mecralarda bunu yapabileceği, ofisin görevinin şikayetin yönlendirilmesi olduğu açıklanmıştır. Ancak Öğrenci İşleri Dekanlığı ve CİTÖK Ofisi olarak uyarı mekanizmasının devreye sokulması gereken durumlar da olmuştur. Öte yandan, hakkında şikayet olan veya ceza almış kişilerin, danışmanlık almak üzere başvurabilecekleri ayrıca bir mekanizma olmaması da bu konuda önemli bir eksikliktir. Ben de, CİTÖK'e şikayet edildiğini öğrenen, hatta CİTÖK'ün bilgisi dışında kalsa da, ifşa edilen öğrencilerin, danışacak bir yer arayışında olduklarını deneyimledim.

Beş yıllık dört yüze yakın görüşme deneyimi göstermiştir ki, üniversite özelinde, bu ofisi en çok kullanan öğrenci grubu, resmi şikayet süreçlerini başlatmaktan öncelikli olarak danışmak ve yaşadıklarının adını/tanımını koymak ve anlamlandırmak üzere bu ofise başvurmaktadır. Dolayısıyla, koordinatörün, teknik bir yönlendirmeden ziyade, güncel sorunlar (aşağıda değinileceği üzere başta eşitsiz ilişkiler olmak üzere) hakkında bilgi sahibi olması, eşitsizlik biçimleri arasında bağlantı kurabilmesi ve bu yönde danışmanlık verebilmesi gerekmektedir. Böylece, başvuran yaşadığını anlamlandırabilir ve alacağı bilgilendirme sonrasında ne yapabileceğine karar verebilir. Gizlilik prensibi ve koordinatörden yana çıkar çatışması olabilecek bir durumun (üniversitede başka bir pozisyonun) bulunmaması başvuruçular açısından güven verici olmuştur. Bunu, üniversite yönetiminin CİTÖK'ün bilinirliği için herhangi bir çalışma yürütmemesine (yani ofisin bilinirliğini kendi çabasıyla sağlamasına) rağmen başvuruların sürmesinden ve görüşmelerin içeriğinden anlamak mümkündür.

İÇERİK

CİTÖK Ofisi'nin bir başvuru yeri olarak ne ifade ettiğini psikolog Tülin Arman şöyle ifade ediyor:

CİTÖK sadece şikayet etmeyi kolaylaştıran değil, kendini savunmayı, konuşmayı, yardım isteyebilmeyi sağlayan ve bu sağlıklı bir süreçtir hissini veren bir birimdir. Zor ve panik anlarda hangi adrese gideceğiz sorusundan ve tek başımayım hissinden uzaklaştırır. Anlatmak hem katarsis sağlar hem de neler yapılabileceğinin bir profesyonelden duyulması bile başlı başına yalnız değilim hissi yaratır. Kurum genelinde konuşabilirliği, bilgilenmeyi ve yaşantı sonucunda neler yapılabilirini anlatan bir oluşumdur. Bir şeyi anlatmak onu konuşulur kılar. Bilinçlenme gelişimin en önemli basamağıdır, CİTÖK vb. bunun için önemlidir.

CİTÖK'ün faaliyetlerine ve gelen başvurulara bakıldığında, özellikle ofisin kurulmasıyla, bir konuşma alanı açıldığı söylenebilir. CİTÖK Ofisi, bu alandaki konuların danışılabilirdiği, profesyonel bir muhatap bulunan ve bilgi edinilebilecek bir yerdir.

Beş yıl içinde CİTÖK Ofisi'ne başvuranların büyük çoğunluğu öğrencilerdir.[18] Toplam 384 başvuruğunun ezici çoğunluğunu oluşturan öğrenciler, yine çoğunlukla (Boğaziçi Üniversitesi'nden) öğrenciler ile yaşadıkları hakkında görüşmek istemiş ancak personel, akademisyen, aile, üniversite dışındaki yakın ve tanıdıklar hakkında da şikayet başvuruları yapılmıştır. Çok daha az olmak üzere, başvuru yapan personel ve akademisyenler de söz konusudur. Sonuç olarak, şikayet konuları, (çokluk sırasına göre) öğrenci-öğrenci, öğrenci-üniversite dışı yetişkin, öğrenci-personel (memur, güvenlik görevlisi, araştırma görevlisi), öğrenci-akademisyen, akademisyen-personel, personel-personel'in aralarında geçmiştir. Ek olarak, Boğaziçi Üniversitesi dışından da ofise başvurular olmuştur.

Bu bilgi bize, ilk olarak, ofisin en çok öğrenciler tarafından kullanıldığını ve akran ilişkileri hakkında görüşmelerin yapıldığını söyler. Ofisin personel ve akademisyenler bakımından daha az başvuru alan bir yer olması da düşündürücüdür. İkinci olarak, taraflar her zaman üniversite mensubu değildir ve bu durum başvuru sahipleri kimi zaman üniversite dışı kurumlara yönlendirmeyi gerekli kılmıştır (Elbette üniversite mensupları için de bu bazı durumlarda geçerlidir).

Başvurucuların başvurdukları konular arasında cinsel taciz, saldırı, eski sevgili tarafından ısrarlı takibe maruz kalma, dijital taciz ve şiddet, flört şiddeti, fiziksel şiddet, cinsiyetçi ve LGBTI+ düşmanı ifade ve tavır, tehdit, hakaret ve aile içi şiddet öne çıkmaktadır. Elbette çoğu başvuruda bu kavramlar iç içe geçer. Üniversitede cinsel taciz, saldırı, tehdit, hakaret, darp YÖK Öğrenci Disiplin Yönetmeliği ve YÖK Kanunu'nda düzenlenmiştir ve bu suçlardan şikayetçi olunması durumunda YÖK'ün belirlediği biçimde Rektörlük tarafından disiplin süreci işletilmesi gerekmektedir.[19] Suç tanımına girebilecek veya yasa da düzenlenmiş fiiller hakkındaki şikayetler, cinsel saldırı ve cinsel taciz[20], tehdit başvurularıdır. Ancak en

çarpıcı çoğunluğu ısrarlı takip[21] almıştır. İsrarlı takip, fiziksel takibi de içeren ancak büyük oranda sosyal medya araçlarıyla karşı tarafı takip ve taciz etme hali olarak öne çıkar. İsrarlı takip, dünyada ve ülkede güncel bir meseledir, üniversitede de bunun yansıması görülmektedir. Bu başvuruların hepsi resmi süreçlere intikal etmemiştir. Burada başvuranın çeşitli çekinceleri bulunabildiği gibi, her başvurucunun hedefinin resmi süreç başlatmak olmadığı da görülmüştür.

Koordinatörlük tecrübemin başlarında öncelikli olarak üniversitede cinsel taciz vd. suç olarak tanımlanmış fiillere yönelik mekanizmaların (disipliner veya psikososyal olarak) bilinmesi üzerine odaklandığımı söylemem gerekir. Bu tür mekanizmaların üniversite mensuplarının az bilinmesi bir yana, işlemleri için CİTÖK gibi birimlerin önemi diğer üniversite deneyimlerinden de doğrulanmıştır. Dolayısıyla ilk başta, temel odak noktam, "bu alandaki bir suç hakkında bir resmi şikayet varsa üniversite yönetiminin sorumluluğunu yerine getirmesi gerekir ve bunun için de ofis doğru bilgilendirme ile gerekli mekanizmaların işlemesi için çalışır" olmuştur. (Bu elbette her başvuru konusunun bu mekanizmalara yönlendirilebilecek nitelikte olduğu veya başvuranın bu yolları seçeceği anlamına gelmez.) Ne var ki, zaman içinde, bu odak ile çalışmamla birlikte danışmanlığın önemi ortaya çıkmıştır. Başvurucuların bu ofise çoğunlukla yaşadıklarını konuşmak ve anlamlandırmak için danıştıklarını gördüm. Bu konuların en başta geleni ise flört ilişkileri üzerineydi. Akran ilişkileri en temel başlık olmak üzere, başvuranların çoğunun yaşadığının adını tam olarak koymadığı, bir olayın arka planındaki gelişmeleri de anlattığı (burada kastım ilişkinin geçmişi değil sadece, aile veya başka akran ilişkilerinde maruz kaldığı baskı veya şiddet içeren döngüler), çoğunluğu yakınlarıyla olan patriyarkal ilişkileri anlattığı görüşmelerdi. Açmak gerekirse, iki öğrenci arasındaki yakınlaşmanın cinsel taciz veya basit cinsel saldırı ile sonlanması, birliktelik başladıktan sonra yaşanan cinsel şiddet, ilişki boyunca baskı, aşağılama ve kötü hissettirilmeye maruz kalmak, ayrılık sonrası veya reddedilmenin ardından bitmeyen ısrarlı takip ve tehdit en çok konuşulan konular arasındaydı.[22]

Akran ilişkilerinde yaşanan sorunlarda CİTÖK Ofisi'ne danışılan konuları birbirine indirgememek gerekmele birlikte, 384 başvuru ve alandaki diğer birikimlerimin sonucunda, gözlemlediğim kimi ortak ihtiyaçları belirtmek isterim. Genç neslin (en gençleri 2003'lüler olmak üzere), içinde bulunduğumuz toplumda şekillenen (yani üniversiteden önce veya dışındaki hayatlarını da düşünerek) toplumsal cinsiyet eşitsizliğine dayalı ilişkilene ve ilişki yürütme biçimlerine maruz kaldıklarını, bunları devraldıklarını ve bu süreçlerin içinden çıkmak için bilgi ve mekanizmalara erişimde desteksiz bırakıldıklarını söyleyebiliriz. Bu sebeple, başvurularda ortaklaştığını düşündüğüm noktaları açmak için "eşitsiz ilişkilene" kavramını kullanacağım. Flört şiddeti[23] kavramı ile benzerlik taşısa da, eşitsiz ilişkilene tabirini, tek bir olay/flört anı ile birkaç yıl sürmüş ilişkiler arasındaki ortaklıkları gösterdiği için tercih ediyorum.

Eşitsiz ilişkilene, gerek arkadaş gerek flört ilişkisinde, karşı tarafın ve kendinin isteklerini, düşüncelerini, meraklarını, çekincelerini, önceliklerini görmeye, kabul etmeye, merak etmeye, saygı duymaya ilişkin eksikliklerin temelde olduğu ve taraflar arasındaki güç dengesine göre, başvurularda ezici çoğunlukta erkeklerin kadınlara uyguladığı baskı, kontrol, kendisi isteğini dayatma, sınır ihlal etme davranışlarını içeriyor. Bu ilişkilene biçimi aynı zamanda şiddete meyyal olabilen bir ilişki biçimi; sınır ihlali ve dayatmalar, en sık olmak üzere psikolojik şiddet (manipülasyon, gaslighting, rıza inşası, sindirme,

aşağılama, kötü muamele), ardından, cinsel şiddet ve fiziksel şiddet olarak ortaya çıkabiliyor. Eşitsiz ilişki; açık fikirlilik, cinsel özgürlük vb. adı altında bir yaşam tarzı iddia edilerek, muhafazakar değerler dayatılarak, kıskançlık bahanesiyle, dedikodu/akran zorbalığı yoluyla veya çeşitli korkular öne sürülerek meşrulaştırılan, sürdürülen ve döngüsel bir hal alabilen bir ilişki biçimi. Bu dinamikler çoğunlukla iç içe geçiyor. Romantik, flört veya arkadaşlık ilişkisi, kendini veya diğerinin düşüncesini bilmek, anlamaya çalışmak, hayırları tanımak ve ısrar etmemek üzerine kurulmadığı zaman cinsellik de eşit ve güvenli olmuyor. Başka bir deyişle, ilişkinin nasıl yaşandığı cinselliğin nasıl yaşandığını da belirliyor. İkincil ve eşit olmayan bir pozisyonda iken bir ilişkide, bir tarafın cinsel arzusunu karşı tarafın onayını almadan, en hafif ifadeyle, dayatması sıradan bir durum olarak algılanıp ilişkinin de cinselliğin de "normali"nin böyle olduğu içselleştirilebiliyor. Cinsellik de, eşitsizliğin sürdüğü bir alan olabiliyor ve hem yaşanan fiile göre (örneğin, cinsel saldırı) hem de kişi için önemine göre (örneğin, aile baskısı ve şantaj) başka konulara göre daha yaralayıcı olabiliyor. Tıpkı sağlıklı ilişkilere dair bilgilerde (sosyal medya araçlarına hakim bir nesil olmasına rağmen) eksikliğin çarpıcılığı gibi sağlıklı cinsellik veya cinsel sağlık konusunda da bilgi eksikliği dikkat çekicidir. Ghosting, love bombing, mansplaining, rıza, onay, toksik ilişki, fobi de görüşmelerde sık geçen diğer kavramlardır.

Bu ilişkilenenin içerisinde kişi kendisini bir biçimde çıkardığı veya sessizliğini bozup arkadaşlarına veya ofise danışmaya karar verdiğinde, çevresinde akran zorbalığı, dedikodu gibi zorlayıcı süreçlere maruz kalabiliyor. Öte yandan, muhafazakar bir yaşamdan gelmek veya aile korkusu (evlilik öncesi ilişki yaşadığını saklamak, yaşam biçimini gizlemek -LGBTI+'lar dahil olmak üzere) sessiz kalmak için gerekçe olabiliyor ve ısrarlı takip, tehdit, hakaret sürebiliyor. Yaşananı açık etme korkusu ve bir tür içselleştirme (işkinin böyle bir şey olduğu kanısı) -arkadaş çevresi de bunu pekiştirebiliyor-, döngüyü devam ettiriyor. Bu süreçte, karşı tarafın davranışlarını meşru kılmak için psikoloji alanına başvurulduğunu da sık sık gözlemledim. Yani şiddet içeren eşitsiz ilişkiyi psikolojize ederek "bipolarmış", "ilaç kullanıyormuş", "benden ayrılırsa intihar edeceğini söylüyor", "öfke kontrol sorunu var", "kötü bir çocukluk geçirmiş" gibi, karşı tarafın psikolojinin arkasına saklanarak kendini savunduğu bu türden cümlelerine inanarak, başvuranın maruz kaldığı şeyi bir tür açıklamaya, anlamaya çalıştığını gördüm. [24]

Bu döngüden çıkarak ofise şikayet etmek veya danışmak için geldiğinde, "başka kadınlar yaşamasın diye" gerekçelendirmesinin ve şikayet ederse "ya da daha fazla bela olursa", "ya ailem duyarsa" korkusunun ortaklaştığını söylemek mümkün. Buradaki bu üç fazda (eşitsiz ilişkilenenin içerisinde çıkamamak, maruz kaldığı şiddeti anlamlandırmaya çalışmak ve açık ederkenki duygular) patriyarkanın getirdiği tahribatın önemli bir biçimi olan bilgiye erişimde eksiklik görünüyor: bu, tanımlar, haklar, cinsel sağlık ve daha fazlasını kapsıyor. Yani sağlıklı ve eşit ilişkinin ne olduğu, sosyal yaşamda toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamada örnek pratikler, kötü muameleden kurtulmak için devletin ne yapabileceği ya da sivil toplumda hangi dernek veya gruplara başvurulabileceği, üniversitede veya başka bir kurumsal yapıda destek mekanizmalarının olup olmadığı, bu alandaki temel hakların ne olduğu ve nelerin yapılabileceği, jinekolog, psikolog, psikiyatrist, danışma hizmetlerinin ücretsiz vb. nasıl alınabileceği konularında, ofis deneyimlerime göre, bilgi eksikliği yaygın. Bu bilgi eksikliği koşullarında ortaklaşan deneyim ise toplumun birbirine aktardığından ibaret, yani toplum tarafından belirleniyor. Bilgi eksikliği de, mekanizmalar ya ça-

lişmadığı ya görünür ve erişilebilir olmadığı ya da desteklenmediği için oluşuyor. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında kurumsal mekanizmalar ve koordinasyon eksikliği (alandaki yıllardır çalışan grup ve STK'lar dışında), mücadele alanını da olayın failinin ceza alması beklentisine indirgeyebiliyor. Öte yandan, benzer bir baskı biçimi olan, erkek arkadaşın veya ailenin "olayı duyarsa ne yapacağı" kaygısı başvuruya konu edilen baskıcı veya şiddet içeren eylem gibi sorgulanmayabiliyor. Başka bir deyişle, eşitsiz ilişkilene sebebiyle ortaya çıkmış bir şikayet durumunda, failin ceza almasına indirgenmiş bir çözüm, bütünlüklü bir yaklaşım sunmadığı için eşitsizliğin sonraki ilişkide ve sosyal çevrede tekrar etmesinin önü alınmamış oluyor. Eşitsizliği ortadan kaldırmaya ve eşit/sağlıklı ilişki beklentisini bir norm olarak oluşturmaya hizmet edecek derli toplu bir desteğin olmaması kişinin kendi sorumluluğunu alarak süreci organize etmesini de zorlaştırıyor ve bir de ceza çıkmadığı durumda "CİTÖK başvurmamıza rağmen bir şey yapmadı" kanısı üretebiliyor. Bu kanı da, CİTÖK'ün "kişinin kendi kararını kendi vermesi için doğru bilgilendirme yapma" işleviyle çelişiyor çünkü CİTÖK'ten doğru bilgilendirme yapması ve başvuru kişinin kendi sorumluluğunu alarak karar vermesini sağlaması yerine ceza vermesi beklenebiliyor. Benzer biçimde, başvuruların önemli bir kısmı hukuki veya disiplinler süreçlere yönlendirilebilecek konular (bazı durumlarda uzaklaştırma kararına başvuruldu veya ısrarlı takip sebebiyle şikayetçi olduğu) olmadığı için, bilgilendirme, sorunu sosyal mekanizmalarla çözmek veya konuyla ilgili alanlarda çalışan kurumlardan destek almak üzerine oluyordu. Bu da, bazı durumlarda, "birilerinin karşı tarafı cezalandırması" beklentisi ile ofise gelindiğinden hayal kırıklığı yaratabiliyordu. Bu sebeplerle, ofis ile yapılan bir (bazen birden fazla) görüşmenin başka mekanizmalarla desteklenmesi gereklidir.[25]

Yetişkinliğe geçişte önemli bir alan da olan üniversitelerin, öğrencilerin akademik yaşamda ve kampüs yaşamında sorun ve taleplerine yanıt verecek mekanizmalara ihtiyacı vardır. CİTÖK Ofisi de bu anlamda bu destek mekanizmalarından biri olarak işlev görmüştür. Söz alanı açma, bilgilendirme ve adını koyma işlevi ile CİTÖK Ofisi önleme faaliyetleri açısından da temel bir yer teşkil eder. Toplumsal cinsiyete dair farkındalık ve eşitsiz muamelenin, şiddetin adını koyma ve tanıma, mücadelede başlangıç adımdır, ardından konu ile ilgili neler yapılabileceği gelir. Bu görüşmelerde, şikayete konu olan cinsel taciz ve benzeri olaylar kadar, toplumsal cinsiyet eşitliği, üniversite içinde ve dışında haklar ve hukuka erişim, farklılıklarla birlikte yaşamak, güvenli alanlar ve güvende hissetmek, öğrenciler arası ilişkiler gibi ilgili konular hakkında da bilgilendirmeler yapılmaktadır. Buradaki ihtiyacı Boğaziçi Üniversitesi'nden çıkarak, ülkedeki ve dünyadaki bilhassa trendlere ve bu kuşağın ve gençlerin ihtiyaç ve taleplerine bakarak anlamlandırmak gerekmektedir. Bu açıdan CTS İletişim Ağı toplantılarında diğer üniversitelerde de sorun alanlarının ortaklaştığı gözlemlenmiştir.

3.ÇIKTILAR:

KAZANIMLAR, EKSİKLER, İHTİYAÇLAR

CİTÖK Ofisinin faaliyetleri süresince gelen başvuruların, başvuru konusu açısından yoğunlaştığı temalar (flört şiddeti vb. eşitsiz ilişkilene sorunları ve ihtiyaçlar) ofisin ürettiği eğitim ve bilgilendirme materyallerini ve önleme faaliyetlerinin konularını da belirlemiştir. Hukuki tanımların yanı sıra, hukuk dışı kavramlar ya da bilgi ve destek talep edilebilecek alanlar (tıbbi destek veya ilgili dernekler) eklenmiş, önleme çalışmalarında bu konular tartışmaya açılmaya çalışılmıştır. Başka bir deyişle, ofis başvuruları ile önleme faaliyetleri arasında doğrudan ilişki olması gerekliliği netleşmiştir, aksi takdirde, ofis kendini zaten güncelleyemezdi.

Gelen başvurular, danışılan sorular ve içerik, gençlerin eşit ilişki, kendi ve karşındakinin varoluşunu ve isteğini tanımak, bedenini ve cinselliği bilmek, nelerin sınır ihlali, rıza inşası, toplumsal norm, baskılar ve özgür irade olduğunu bilmek ve ne şekillerde güçlenebileceğini öğrenmek konularında bir uzmana danışma ihtiyacı duyduklarını gösteriyor. Burada gerekli olan uzmanlık, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin toplumdaki tezahürlerine ilişkindir. Konuyu anlamak ve bağlantılar kurmak için gerekli olan budur, bunun üzerine, ilgili hukuki ve psikolojik desteğe yönlendirmek mümkün olur. Psikolojik destek, bu tür fiillerin sonrasında (örneğin, travmatik etkiler) kimi zaman gerekli olur ve başka bir uzmanlaşmanın yanı sıra başka bir destek mekanizmasının (örneğin, düzenli seanslar ile) işletilmesini gerektirir. Başka bir deyişle, bu alan, esasen psikolojinin alanı olmadığı gibi, bu tür konuları "psikolojik destek almak" ile açıklamak konuyu hem toplumsal cinsiyet eşitsizliğini görünmez kılması açısından yanlış tahlil eder hem de başvuranların ruh sağlığı sorunu yaşadıklarını ima eder. Bu sebeple de, CİTÖK'ün, üniversitede, tıpkı BÜREM, BÜSÖD[26], MEDİKO, Öğrenci İşleri Dekanlığı ve Faaliyetleri Koordinasyonu, Kulüplerarası Kurul gibi üniversite hayatının çeşitli evrelerinde duyulabilecek ihtiyaca yönelik destek birimlerinden bir tanesi olduğunu söyleyebiliriz. Böyle bir adresin (fiziksel bir mekan olan, güven ilişkisi oluşturabilen) bu beş senede bilhassa öğrenciler tarafından düzenli olarak kullanılması tam olarak bunun somut bir karşılığıdır.

CİTÖK Ofisi gibi birimlerin, kalıcı ve sürdürülebilir şekilde faaliyetlerini yürütmesinin önündeki en temel engellerden biri, üniversitelerin idari şemalarında yerlerinin olmamasıdır. Bu aynı zamanda standardizasyon sorununa yol açar; bu birimler amaçta ortaklaşmakla birlikte her biri içinde bulunduğu

üniversiteye göre yapısını kurar ve çalışmalarını yürütür ve bu sebeple eksiklik veya yetersizlikler oluşur, kalıcılık riske girer. Bunun önüne geçmek için, diğer destek birimleri gibi, üniversite yapısının içerisine entegre edilmeli ve koordinatör idari kadrodan güvenceli bir şekilde istihdam edilmelidir. Tıpkı komisyon gibi, CİTÖK Ofisi veya ilgili birimin, çalışma yönergesi veya çalışma esaslarına dair bir belgesi olmalı ve üniversite yönetim kurulundan onaylanmalıdır. Böylece, yönetim veya personel değişikliklerinde birim faaliyetlerine etkilenmeden devam eder.

CİTÖK Ofisi deneyimi, ofisin bilinirlik kazandıkça daha çok kullanılan ve başvurulmuş bir yere dönüştüğünü, güven ilişkisini sürdürdükçe kesintisiz çalışabildiğini göstermiştir. Ofisin aktif ve verimli çalışabilmesi için de öncelikle üniversite yönetiminin kurumsal desteği, üniversitenin tüm mensuplarına ofisin varlığının duyurulması, bilinirliğinin sağlanması, faaliyetlerinin teşvik edilmesi ve kaynak sağlanması gerekmektedir. Kurumsal destek de, bu tür bir ofisin, uzmanlık çerçevesinde bağımsız olarak işlediğinin yönetim tarafından benimsendiği ve kurumun kamuoyuna bu şekilde duyurduğu durumda olur. Psikolog Tülin Arman'a göre:

"Bu tip ofis ve komisyonlara, okul yönetimi, uzman bilgisi ve işleyişi gerektirdiği konusunda ne kadar saygı duyarsa tüm okul öğrencileri-çalışanları ve hocaları daha fazla saygı duyup sahiplenir."

CİTÖK Ofisinin en önemli eksikliklerinden biri, arkasındaki kurumsal desteğin komisyon ile sınırlı oluşu ve bir koordinatör maaşı bütçesi ile faaliyetlerini sürdürmek durumunda kalmasıdır. Bu, hem güncel ve profesyonel bilgiye erişimde yeterli donanımı sağlamak hem de yukarıda belirttiğim kurum içi ve dışı gerekli koordinasyonu sürdürmede ofisi yalnız bırakmıştır. CİTÖK Ofisi'nin faaliyetlerinde kendi başına bırakılması, ofis faaliyetinin asgari düzeyde kalmasına sebep olmuştur. Kurumsal bir çalışmada uzmanlık iş birliği ve destek ile gerçekleşir.

CİTÖK Ofisi'nin yapısal olarak sürdürülebilir olmaması bilinirliğini de etkilemiştir. Hem iç koordinasyonda hem de bilgideki eksiklikler, yukarıda belirttiğim bazı başvurularda ofisin harekete geçmesi beklentisiyle birleşince akademisyen Aylin Vartanyan'ın belirttiği sorun ortaya çıkmış, ofisin bir yönlendirme birimi olduğu eğitim ve buluşmalarda sürekli belirtilmiştir:

"CİTÖK'ün en zorlandığı konu hem öğrenciler hem de personel ve öğretim üyeleri tarafından komisyon ve ofisin cezalandırıcı bir mekanizma olduğu algısını dönüştürmek oldu."

CİTÖK'ün kurumsal kimliğinin tam olarak tanımlı olmamasının yarattığı sorunları CİTÖK ile iş birliğinde olan BÜLGBTİ+ Kulübü üyesi Uğur Yıldırım şöyle ifade ediyor:

"CİTÖK ile ilgili görebildiğim kafa karışıklıkları şunlardı;

1. CİTÖK'ün bir disiplin komisyonu gibi algılanması ve "CİTÖK'ten bir ceza çıkması" gibi bir beklenti olması. Yani CİTÖK'ün "önleme komisyonu" olan yapısının en azından benim girdiğim yıl (2016) ve benim

jenerasyonum için muğlaklığını koruması. Zorunlu eğitimler[27]le bu bakış açısı aşılmış olabilir daha yeni girişli öğrencilerde.

2. Ofis-komisyon ayrımının tam olarak bilinmiyor oluşu. CİTÖK'ün isminde geçen "komisyon" gözlemlediğim kadarıyla üniversite kamuoyunda yeterince bilinmiyordu. Ofisin varlığı biliniyor ancak komisyonun varlığı -isminin komisyon olmasına rağmen- tam olarak anlaşılmıyordu. Komisyonun kimlerden oluştuğu, nasıl bir işlevi olduğu net olarak görünmüyordu.

3. CİTÖK'ün (yine 1. madde ile bağlantılı olarak) herhangi bir vaka durumunda komisyon olarak toplanıp bu olayları tartıştığı, konuştuğu gibi bir algı net olarak olmasa da yeterince net şekilde komisyon üyelerinin bu vakalardan habersiz olduğu bilinmiyordu, gözlemlediğim kadarıyla. Özellikle bir öğrenci üye olarak CİTÖK'te varolduğum süre boyunca hiçbir vakaya dair hiçbir isim duymamış olmam beni bu deneyimimi alan buldukça paylaştırmaya itti. Bu konunun daha fazla vurgulanmasını önemli bulma sebebim ise içinde bulunana kadar benim aklımdaki CİTÖK toplantıları da olayların tartışıldığı ve bu olaylarla ilgili kararların verildiği bir yerdi. Yani gizlilik ilkesinin korunduğunu birincil bir yerden deneyimlemek CİTÖK'e yönelik varolan güvenimi fazlasıyla arttırmış ve netleştirmişti."

CİTÖK'ün kendi eksikliklerine akademisyen Aylin Vartanyan değiniyor:

"Yıllardır çok istemememize rağmen bir politika belgesinin yazılmamış olması belki bir eksiklik olabilir. Ve yine gönül isterdi ki gerekli altyapı ve kaynaklara sahip olsaydık ve öğrencileri, öğretim üyelerini ve personeli de içeren ve hatta mahalle bileşenlerini de dahil eden geniş çaplı bir araştırma yapma imkanımız olsaydı."

CİTÖK'ün eksik olduğunu gördüğü ama çözemediği durumlar oldu. Bir dönem iki haftada bir sonra ayda bir düzenlenen toplantılarda Aylin Vartanyan'ın söz ettiği eksikler konuşuldu ancak bazıları giderilemedi. Politika belgesi hazırlandı ancak ÜYK süreci tamamlanamadı. Öte yandan, ofisin tek çalışanının olması da, belirtilen kurumsal destek eksikliği içerisinde bir konudur. CİTÖK'te bir çalışanın yetersizliğini iki sene CİTÖK'te BÜKAK temsilciliği yapan Ezgi Karadayı şöyle ifade ediyor:

"CİTÖK deneyimini düşündüğümde eksik olan daha çok insanın emek vermesi derdim galiba. Ben CİTÖK'te çalıştığım dönemde komisyon çalışmalarına esas olarak mesai ayıran o dönemin Öğrenci İşleri Dekanı, Ofis Koordinatörü ve bendim. Diğer üyelerin aylık komisyon toplantılarını takip ettiğini ve ancak orada öneriler sunduğu, o toplantı saatleri sınırlarında katkı sundukları bir süreç söz konusuydu. (Elbette bazı istisnai örnekler yaşanmıştır fakat genele bakıldığında durum böyleydi.) Ben öğrenci olduğum dönemde CİTÖK'e Instagram hesabı açarak Ofis Koordinatörü ile birlikte oraya içerikler üretmeye başladık. Mezun olduktan sonra da gönüllü olarak bu işi yapmaya devam ettim. Aslında bu işin profesyonel olarak yapılması gerekiyor. Bana kalırsa komisyonun Ofis Koordinatörü ile bir arada çalışacak bir çalışana daha ihtiyacı var. Ofise yapılan başvurulara yanıt vermek, görüşmeler yapmak ve okulun neredeyse tüm birimlerine yönelik eğitimler vermek zaten ofis koordinatörü için full time bir

mesai ifade ediyor. Fakat komisyonun gelişimi, görünürlüğü, farkındalık çalışmalarının kampüse daha fazla ulaşması ve kamusallaşması için part-time da olsa başka bir çalışana daha ihtiyaç vardı.”

CİTÖK’ün hem komisyon hem de ofis faaliyetleri öğrenciler ile temas açısından değerlendirildiğinde, iki şey göze çarpar: birincisi, böyle birimin varlığı ve işleyişinde öğrencilerin desteği olmazsa olmazdır. İkincisi ise, gençlik çalışmaları ve toplumsal cinsiyet araştırmalarına yönelik ihtiyacın ne denli önemli olduğudur.

CİTÖK Ofisi veya benzeri bir birimin, öğrencilerle teması salt başvurular veya verilecek eğitim ve sunumlarla kısıtlı değildir. Ofisin faaliyetini gerekli şekilde yapılandırarak ve üniversitenin geniş kesimlerince bilinmesini sağlayacak olan da öğrencilerin bu birime aktif desteğidir. CİTÖK bünyesinde öğrenci temsiliyeti ve kulüp dahiliyeti olmakla birlikte, gönüllü öğrenci grubu istenmesine rağmen kurulamamış ve ancak son iki senede öğrenci kulüplerine eğitimler ve toplantılar yapılabilmiş, yurtlara bilgilendirici afişler asılmıştır. Gönüllü bir öğrenci grubunun varlığı, kulüplerde yer almayan öğrencilere de ulaşma oranını artırabilir; faaliyetlerin güncel nitelik taşınması, ihtiyaçların tespit edilmesi, daha sıkı temasta olunmasını sağlayabilirdi. Atölye ve forumlar düzenlenmiş ama geniş öğrenci gruplarına ulaşamamıştır. Bir kurumda cinsel tacizi önleme biriminin aktif ve verimli çalışabilmesi için muhatap grubu ile ilişkide olması gerekir; üniversite için de bu öğrenci grubudur ve farklı şekillerde ilişkiler kurmak öncelenmelidir. BÜKAK’tan Ezgi Karadayı’ya göre:

“Komisyon içinde aldığı sorumluluğun dışında CİTÖK’te yer alan BÜKAK üyesinin bir diğer işlevi de öğrenciler arasında CİTÖK’ün ve özellikle de ofisin görünürliğini sağlamak oluyor. Her ne kadar birçok kanaldan bu yapılara ilişkin bilgilendirmeler yapılsa da öğrenciler genellikle maruz bırakıldıkları taciz, şiddet veya cinsiyetçi davranışları daha çok kendi aralarında konuşuyor. Özellikle son dönemde de sosyal medya aracılığıyla ifşa etmeyi tercih ediyorlar. CİTÖK üyeleri arasından yalnızca öğrenciler bu iletişim kanallarında yer alan ve erişimi olanlar. Böyle bir gündeme rastladığında da özneleri CİTÖK’e danışmaya ve resmî kanalları kullanmaya yönlendirmek de ona düşüyor. Ben CİTÖK üyesi olduğum süre zarfı boyunca birçok defa lisans/yüksek lisans/doktora öğrencileriyle bu ve benzeri görüşmeler yaptım ve görüştüğüm kişiler daha sonra Ofis Koordinatörü’nden danışmanlık aldılar.”

BÜLGBTİ+’dan Uğur Yıldırım’a göre ise:

“(CİTÖK) Akademisyenler ve idari birim temsilcilerinin yanında öğrenci üyelerin de olmasıyla bir bakıma okulun en kapsamlı ve en çoğulcu birimi. Öğrenci üyelerin olması kulüplerle ve kulüpler yoluyla da öğrencilerle olan iletişimi de güçlendiren bir yapıda. BÜLGBTİ+ ve BÜKAK üyelerinin bulunuyor olması sebebiyle diğer kulüplerle olan ilişkisi de yönlendirmeler, danışmalar, yol göstermeler yoluyla kuvvetli olan bir birim. Kulüplerin içinde gerçekleşen olaylarda farklı kulüplerden ilk gidilen mekanizma bazen CİTÖK olmuyordu da BÜLGBTİ+ veya BÜKAK oluyordu. Bu noktada da kulüplerden iletişime geçen üyeler CİTÖK temsilcisine iletiyor ve temsilciler yoluyla CİTÖK’e yönlendirme yapılıyordu. Yani kulüplerin varlığı sayesinde akranlar arasında daha kolay bir iletişim kuruluyordu.”

Daha önce belirttiğim gibi, öğrenci başvuruları, bu kesimin ihtiyaç ve talepleri açısından öğreticidir. CTS İletişim Ağı toplantılarında da hep dile getirilen bir eksiklik, bu alandaki araştırmaların çok az olmasıdır. Üniversitelerde bütünlüklü olarak toplumsal cinsiyet eşitliğine dair sorunların, eksiklerin, taleplerin araştırmalarla tespit edilmesi, eğitimlerin, bilgilendirici toplantıların, forumların buna göre organize edilmesi gerekir. Bazı üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitliği dersleri seçmeli ve uygulamalı olarak bu birimlerin koordinatörlüğünde verilmektedir. Ancak bu derslerin yüklenebileceği ve geliştirileceği bir ortak havuz henüz mevcut değildir ve uluslararası yayınlara erişim de sınırlı kalmaktadır. Ek olarak, bu birimlerde çalışanların kendilerinin de eğitim alabilecekleri bir sistem düşünülebilir. Özetle, toplumsal cinsiyet ve gençlik çalışmaları hem üniversitelerde hem sivil toplumda artırılmalı ve yaygınlaştırılmalıdır. Böylece, cinsel tacizin vd. cinsiyetçi davranışların biçimleri tespit edilebilir, önlenmeye dair hukuki ve psikolojik destek mekanizmaları daha iyi yapılandırılabilir, bilgiye erişimin önündeki engeller azaltılabilir, bu alanın deneyimiyle ortaya çıkan cinsel sağlık gibi gençler açısından doğru bilginin yaygınlaşmasının önemli olduğu alanlardaki çalışmalar hızlandırılabilir. Bu da ancak üniversite birimlerinin deneyimli sivil toplum veya kamu kuruluşlarıyla koordineli biçimde çalışması ile olabilir.

Burada çoğunluğu yapısal-organizasyonel olan eksiklikleri sayarken son yıllarda keskinleşen bir yaklaşımı da belirtmek gerekir. Kimi akademisyenler de CİTÖK kurulduğundan bu yana CİTÖK'e direnç gösterdi. Konuya "mesafeli" yaklaşanlar olduğu kadar bu alanın uzmanlık gerektirmediğini, kendilerinin bu işin nasıl yapılacağını bildiklerini belirtenler veya CİTÖK'ün bilgilendirme toplantılarını yapmamayı seçenler oldu. Psikiyatrist Serap Çakıcı Alparslan akademisyenlerin CİTÖK'e olan mesafesini aktarıyor:

"Edinmiş olduğum tıp fakültesi kültüründen sonra Boğaziçi Üniversitesinde beni en çok şaşırtan durum, her düzeyden akademiğe yapılan eğitim çağrılarının sonuçsuz kalması olmuştur.[28] Ben koordinatör öncesinde eğitim vermeye çalışırken en çok akademisyenleri bir araya toplamada zorlandım."

Akademisyenlerden yönetimlere sirayet ederek son yıllarda belirginleşen yaklaşımları Öğrenci İşleri Dekanı Zeynep Uysal şöyle ifade ediyor:

"CİTÖK ofisi üniversitenin yerleşikleşmiş, kurumsal hale gelmiş bir birimine dönüşebilseydi üniversiteye çok daha fazla fayda sağlayabilecek, önleme ve bilgilendirme çalışmalarıyla ilgili fiillerin daha fazla önünü alabilecekti. Ancak ofis çalıştığı sürece koordinatöre kalıcı bir kadro sağlanamadı. Ofisin, komisyonla ortak yürüttüğü çalışmalarda özellikle LGBTİ+ temsiline yönetim tarafından tereddütte yaklaşıldı. Ülkede artarak süre giden toplumsal cinsiyet kavramına, LGBTİ+ varlığına yönelik şüphe ve nefretin üniversitenin resmi kanallarını da etkilediği, en azından bu konularda hareketsiz kalınmasına neden olduğu görüldü."

Üniversitelerde cinsel tacizi önleme birimleri, uluslararası üniversite standartlarında yüksek puan getiren ve yaygın kabul görmüş yerler oldukları için kapatılmaları pek sık karşılaşılan bir durum değil. Ancak bugün ülkede kimi üniversite yönetimlerinin, birimleri feminist perspektiften sıyrarak muhafaza etme çabalarına tanıklık ediyoruz. Boğaziçi Üniversitesi'nin 2021'de atanan yönetimi gibi, artan şekilde başka üniversite yönetim ve mensupları da bu yaklaşıma sahip çıkabiliyor. Birimlere müdahale etmeyi de içeren

bu yaklaşım, toplumsal cinsiyet, feminizm, LGBTI+ gibi kavramların hedefe konduğu, YÖK'ün Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Tutum Belgesi'ni geri çekmek istediği, devletin İstanbul Sözleşmesi'nden çıkma kararı verdiği bugünün Türkiye'sinde güçleniyor.

SONUÇ

Ocak 2021’de Boğaziçi Üniversitesi’ne atanan yönetim tarafından, Nisan 2016’da başladığım CİTÖK Ofis koordinatörlüğü görevime Nisan 2021’de ücretsiz izne çıkarılmamla son verildi. Gerekçe olarak pandemi gösterildi ancak pandemi süresinde ofis zaten Kısa Çalışma Ödeneği’ne bağlanmıştı dolayısıyla pandemi gerekçe olamazdı ve Nisan sonrası ödenek için yönetim başka çalışanlardan farklı olarak benim için tekrar başvurmadı. Rektör yardımcısı ve aynı zamanda yeni Öğrenci İşleri Dekanı “feminist” bulunduğum ve ilişkili birçok gerekçe ile “yolları ayırma kararı aldığını” CİTÖK komisyona belirtti. Bu rapor, beş yıllık görevimin sona ermesinin ardından yazıldı.

Bu raporda, CİTÖK Ofis deneyiminden yola çıkarak hem üniversiteler için hem de üniversite dışında başka kurumsal yapılarda bu tür birimlere fikir verebilecek şekilde deneyim paylaşmaya çalıştım. Raporda da faaliyetler bölümünde değindiğim üzere, bugün ülkede birçok kurum, kendi bünyesinde CİTÖK benzeri birimler kurdu ya da kurmaya hazırlanıyor. Bu alandaki hareketlilik, hem bu tür birimlerin gerekliliğinin geniş kesimlerce kabul görmesine hem çeşitli modellerin bilinir olmasına hem de farklı iş alanları arasındaki koordinasyonun artmasına dayanıyor.

CİTÖK Ofis deneyimi, öncelikle, akademik yaşamda toplumsal cinsiyet eşitsizliğini önlemede kurumsal bir yapının gerekliliğini doğruladı. Cinsel taciz vd. cinsiyetçi davranışları bir kurum içinde önlemenin en önemli ayağının, somut ihtiyaç ve eksiklere dayanacak şekilde, bilgilendirme faaliyetleri olduğunu, bunun zorunlu dersler, eğitimler, atölyeler, forumlar ve seminerler aracılığıyla gerçekleştirilebileceğini gösterdi. İkinci olarak, başvuruların sıklığı ve içerikleri, buradaki hedef grup olan üniversite öğrencisi grubun, böyle bir ofis olduğunda onu kullandıklarını, bu alanın da tıpkı üniversite yaşamında soruların yöneltildiği başka alanlar gibi bir danışma ofisine dönüştüğünü ve burada gerekli olan profesyonel yaklaşımın, teknik bir bilgilendirme değil, feminist bir yöntemle, yani her olay ve durumu kendi içerisinde değerlendirerek başvuruları doğru şekilde bilgilendirip kişinin sınırlarını ve gizliliği gözeterek kendi sonuçlarını çıkarması ve kararlarını almasına destek olmak olduğunu ortaya çıkardı. Ofisin çalışma alanı toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanan davranışlar olduğu için, işleyişte feminist perspektife başvurulmuş, başvurularda görüşme ve yaklaşım prensipleri buna göre belirlenmiştir. Görüşmelerin tek tek içerikleri, öğrenci grubunun toplumsal cinsiyet eşitliğinde sorun alanları açısından önemli veriler sundu. Eşitsiz ilişkilermeler, flört şiddeti, manipölasyon, rıza inşası, cinsel şiddet, sağlıklı cinsellik başvurularda öne çıkan temalar oldu. Gençlik çalışmalarının eksikliği göz önüne alındığında, ofisin beş senelik tecrübesi bu alanda bilgi biriktirdi.

CİTÖK Ofisi deneyiminin eksiklerinde ise en başta kurumsallaşma geliyor. Üniversitenin idari şemasında tanınmış bir ofis olmaması, hem sürdürülebilirlik hem kalıcılık açısından sorun yaratıyor, yönetim ve kişilerin değişmesi ofisin varlığını riske atıyor. Boğaziçi Üniversitesi örneği dışında da, bu durum birimlerin

standardize olmasını engelliyor, sonuç olarak, bu birimler, kişilere bağlı yerlere ve faaliyetlere dönüşüyor. CİTÖK Ofisi deneyimi, yönetimden destek görmemiş, asgari bir koordinatör maaşı dışında kaynak veya bütçe ayrılmamış, kimi akademisyenler tarafından şüphe veya mesafeyle yaklaşılmış ve üniversite tarafından sahip çıkılması için CİTÖK dışında kurumsal çaba gösterilmemiş olmasının sonuçlarını da ortaya koymaktadır. CİTÖK'ün fonksiyonu konusunda soru işaretleri sürmüştü, ana hedef grubu öğrencilerle aktif ilişki ve ofisin en temel fonksiyonu olan önleyici faaliyetler yine bireysel çabalara kalmış, bu da ofisin faaliyetlerini kısıtlamıştır. Kurumsal desteğin olduğu yerde, gençlik çalışmaları ve araştırmalarına teşvik, bilgiye erişimin artırılması, eğitimlerin desteklenmesi ve benzeri çeşitli faaliyetlerin geliştirilmesi sağlanır. Bu da ofisi, yaygın ve doğru şekilde bilinir ve kullanılabilir hale getirir. Üniversite içi ve dışı iş birlikleri ve koordinasyonlar da bunun için gereklidir.

CİTÖK Ofisi modelinden yola çıkarak, özetle, bu birimlerin,

- Ofis başvuruları ile önleme faaliyetleri arasında doğrudan ilişki olan,
- Birimin, üniversitenin destek birimlerinden bir tanesi olarak kabul edildiği,
- Diğer destek birimleri gibi, üniversite yapısının içerisine entegre edilen ve toplumsal cinsiyet konusunda uzman bir koordinatörün güvenceli şekilde istihdam edildiği,
- Üniversite yönetiminin aktif kurumsal desteğine sahip,
- Uzmanlık çerçevesinde bağımsız olarak çalışabilen,
- Öğrencilerin desteğini alan,
- Gençlik çalışmaları ve toplumsal cinsiyet araştırmalarının önünü açan,
- Deneyimli sivil toplum veya kamu kuruluşlarıyla koordineli biçimde çalışan,
- İşleyiş ve prensiplerinde feminist perspektiften faydalanan bir model oluşturmaları gerektiği sonucuna varmak mümkündür. Böylece, sürdürülebilir, kalıcı, güncel, birikimden faydalanan bir yapı sağlanabilir. Bu rapor, günümüzde hem üniversitelerde hem de sivil toplumun farklı kesimlerinde toplumsal cinsiyet eşitsizliğini önlemek için çalışmalarını sürdüren kesimlere deneyim aktarmayı hedeflemiştir ve umarım ki bu alandaki mücadeleye katkısı olacaktır.

DİPNOTLAR

- [1] <https://gender.khas.edu.tr/sites/gender.khas.edu.tr/files/inline-files/1.pdf> 2017, Der. Gülriz Uygur Hülly Şimga, <https://www.academia.edu/37942014/> Üniversitelerde Cinsel Taciz ve Saldırıyla Mücadele CTS Çalışmaları Der Gülriz Uygur ve Hülly Şimga 2018, Seda Kalem https://cins.ankara.edu.tr/25_4.pdf 2021.
- [2] Özkazanç, Alev. "Üniversitede Cinsel Tacize Karşı Önlemler: Mevcut Yaklaşımlara Eleştirel Bir Bakış" Feminist Politika 3, (2009), 10-12, <https://catlakzemin.com/ankara-universitesinden-bogazicine-universitelerin-cinsiyetcilikle-imtihani-ve-cinsel-taciz-alev-ozkazanc-ile-sohbet/>, <https://catlakzemin.com/ankara-universitesinden-bogazicine-universitelerin-cinsiyetcilikle-imtihani-ve-cinsel-taciz-alev-ozkazanc-ile-sohbet/>
- [3] <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=16532&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>
- [4] <https://bianet.org/bianet/toplumsal-cinsiyet/205680-yok-un-kaldirdigi-toplumsal-cinsiyet-esitligi-tutum-belgesi>
- [5] Raporda "cinsel taciz vd." derken cinsel taciz, cinsel saldırı, cinsel şiddet gibi toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanan fiilleri kastediyorum.
- [6] Seda Kalem https://cins.ankara.edu.tr/25_4.pdf 2021
- [7] Seda Kalem https://cins.ankara.edu.tr/25_4.pdf 2021
- [8] <https://ctsuni.wordpress.com/> .
- [9] Aramızda Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Derneği, Üniversitelerde Cinsel Şiddetle Mücadele Deneyimi Cinsel Şiddetle Mücadelede Üniversite ve STK'ların İşbirliğinin Güçlendirilmesi Projesi Yayınlanmamış Ön Rapor'undan yararlanılmıştır.
- [10] Der. Gülriz Uygur Hülly Şimga, <https://gender.khas.edu.tr/sites/gender.khas.edu.tr/files/inline-files/1.pdf>
- [11] Seda Kalem https://cins.ankara.edu.tr/25_4.pdf 2021
- [12] Komisyonun Çalışma Yönergesi'nde belirtilmiştir.

DİPNOTLAR

[13] Çalışma Yönergesi madde 3' e göre:

"Cinsel Tacizi Önleme Komisyonu'nun Amacı;

- Üniversite bileşenlerinin cinsel taciz konusundaki farkındalığını artırmak ve cinsel tacizin önlenmesi amacıyla, eğitim programları tasarlamak ve uygulanmasını sağlamak,
- Üniversitenin cinsel tacize karşı politikalar ve uygulamalar oluşturması için yönetime öneriler sunmak,
- Cinsel taciz ile ilgili durumlara maruz kalan kişilerin ihtiyaçlarının değerlendirilmesi ve gerekli güvenlik, tıbbi, psikolojik, psikososyal ve hukuki konularda bilgilendirme yapmak için gizlilik ilkesi çerçevesinde hareket planı oluşturmak,
- Cinsel taciz vakalarına müdahale edecek yapı ve işleyişin oluşturulması için çalışmalarda bulunmak, cinsel taciz ile ilgili disiplin süreçlerine müdahil olmak ve süreci takip etmek,
- Akademik, idari personel ve öğrencilerden gelen her türlü düşünce görüş ve önerileri değerlendirmek, ilgili bilgi ve duyuruların Üniversite camiasına duyurulmasını sağlamak olarak belirlenmiştir."

[14] Cinsel tacizi önleme birimi olmayan üniversitelerde de YÖK Yönetmeliği veya Kanununca suç teşkil eden bir fiil hakkında Rektörlüğe şikayet dilekçesi verilerek Rektörlüğün resmi olarak disiplin sürecini başlatmasını talep etmek mümkündür.

[15] Bu dönem dışında tüm avukat desteği isteyen başvuru sahipleri çoğunlukla Mor Çatı Kadın Sığınağı Vakfı'na yönlendirdim.

[16] Bilhassa pandemi döneminde kişisel cep telefonuma ulaşan birçok başvuran ile görüştüm. Online araçlar veya telefon ile yapılan görüşmeler, başvuru alanında yüz yüze görüşmenin önemini fark ettirdi.

[17] Güncel bir tartışma olan ve dünyada üniversitelerde de teşvik edilen "bystander intervention" yaklaşımı, şiddete tanık olan kişiye şiddetin önlenmesi için harekete geçme sorumluluğu verir. CİTÖK de tanık veya yakın şikayetlerini, maruz kalan ile diyalogu başlatmak için önemsemiş ve diyalogun kurulmadığı durumlarda tanık olan kişiye yapabilecekleri anlatılmıştır.

[18] Koordinatörlüğüm süresince tuttuğum başvuru verilerin araştırılması için üniversite tarafından bir kaynak ayrılmadığı için veriler hakkındaki değerlendirmelerim akademik veya araştırmaya dayalı bir analiz değil ilk elden tuttuğum listeden yola çıktığım gözlemlerimdir.

[19] YÖK'ün disiplin süreçlerine dair düzenlemelerindeki kimi görülen eksiklikler üniversite tarafından YÖK'e iletilmiştir.

DİPNOTLAR

[20] Başvuruların büyük çoğunluğu karşı tarafı rahatsız edici davranış haliyle taciz kavramı altında toplanmaktadır.

[21] Israrlı takip şikayetleri kişinin huzurunu bozmak suçu ile ilişkilendirilerek hakkında işlem yapılmaktadır.

[22] Öğrenci olmayan üniversite mensuplarının başvurularını sayısal olarak azınlıkta kaldığı için bu raporda ele almadım. Kısa bir notla ifade etmem gerekirse, çalışan başvuruları veya çalışanlar hakkındaki başvurular, ayrımcı ifade veya muamele, mobbing, taciz, ısrarlı takip gibi konuları içeriyordu.

[23] Flört şiddeti, sevgililik ilişkisi içerisinde fiziksel, cinsel, psikolojik, sosyal ve dijital şiddet içeren davranışlarda bulunulmasıdır. Taraflardan birinin diğerine şiddet göstererek kişi üzerinde egemenlik kurması, onu kontrol etmesi ve diğer kişiye güç uygulamasıdır.

[24] Bu tür cümleleri sorgulamadan doğru kabul ederek "psikolojik problemi olduğu için şiddet uyguluyor" argümanını üretmelerine karşılık olarak başvuranlara "psikolojik problem" şiddete yol açar gibi bir ilişkisellik durumu olmadığını belirtmek ve bu konu üzerine de konuşmak önemli.

[25] Ankara Üniversitesi'ndeki CTS biriminde çalışmış akademisyen Alev Özkazanç'la yürüttüğümüz detaylı bir tartışma için: <https://catlakzemin.com/ankara-universitesinden-bogazicine-universitelerin-cinsiyetcilikle-imtihani-ve-cinsel-taciz-alev-ozkazanc-ile-sohbet/>

[26] BÜREM'den sonra kurulan Kilyos/Sarıtepe Kampüsü'nde yer alan Öğrenci Destek Birimi.

[27] Hazırlık öğrencilerine hem oryantasyonda hem dönem içinde son üç senede verilen zorunlu derslerden söz ediyor.

[28] Ofis kurulduktan sonra CİTÖK'e akademisyen desteği artmış, belirttiğim gibi çoğu fakülte ve enstitü ofisi toplantıya çağırmıştır.

