

KADIN+ EDEBİYATÇILAR: BİR YERE GİTMİYOR, ISRAR EDİYORUZ!
YAYIN SEKTÖRÜNÜN TÜM BİLEŞENLERİNİ CİNSEL TACİZ VE ŞİDDETİ ÖNLEMELİK İÇİN
ADIM ATMAYA ÇAĞIRIYORUZ.

BİZ KİMİZ VE NELER YAPTIK?

Bizler, 2025 Ağustos ayında yeniden alevlenen cinsel taciz ifşalarına destek vermek için bir araya gelen; edebiyata emek veren herkese açık, kendini kadın+ şemsiyesi altında tanımlayarak çeşitlenen, bağımsız **Kadın+ Edebiyatçılar** grubuyuz. Farklı illerden, farklı alanlardan, birbirinden farklı kadın+lar olarak Türkiye’de ifşalar yoluyla dile getirilen psikolojik, fiziksel ve cinsel şiddete “Artık yeter” isyanıyla yola çıktık. Eylül 2025’te, yayıncılık alanında yapısal dönüşüm için; şiddete karşı tepkilerin ve ifşa edenlere desteğin sözde kalmaması ve somut eylemlere dönüşmesi gerektiğini vurgulayarak kısa taleplerimizi imzaya açtık ve yayıncılık sektörünün tüm bileşenlerinin uygulamalarını takip edeceğimizi ilan ettik. Bu ilan, sosyal medya platformları üzerinden çok sayıda kişi ve kurum tarafından paylaşıldı. Pek çok yayınevinin duyurumuzu paylaştığını memnuniyetle gördük. Artık harekete geçme zamanı!

Kadın+ Edebiyatçılar olarak bununla yetinmeyip nasıl mücadele etmeliyiz sorusu merkezinde, düzenli toplantı yaparak tartıştık. Yayıncılık alanındaki kurumların toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık, şiddet ve cinsel tacize karşı, somut, resmi ve toplumsal sorumluluk almaları ve uygulama mekanizmaları kurmaları için çalışmaya devam etme kararı aldık.

NEDEN MÜCADELE İHTİYACI DUYUYORUZ?

Bu süreçte yayınevlerinin sosyal medya platformları üzerinden destek verirken, fiiliyatta farklı davranış örnekler gördük. Hukuki dayanak/dava olmaksızın ifşa eden kişilerin yalnız bırakıldığını, failerin hiçbir şey olmamış gibi etkinlik düzenlediğini ya da etkinliklere davet edildiğini izledik. Şikâyet edene yönelik, şikâyeti geçersiz kılmak için “Her şey de cinsel taciz dersek olmaz ki, flört de mi edemeyeceğiz” itirazları duyduk. Taciz suçunun normalleştirildiğine ve failerin aklandığına şahit olduk.

Oysa bugün tüm dünyada kadın+lar tacize karşı isyanda! 2006’da siyahi kadın hareketinde ilk kez ses getiren, 2017’den beri dijital aktivizmle küresel yayılan *#MeToo* ortak sloganı ve etiketiyle kadın+lar cinsel taciz failerini ifşa etti ve birbirleriyle dayanıştı.

Bugüne kadar Türkiye’deki bazı sivil toplum kuruluşları, üniversiteler sendikalar, yerel yönetimler ve özel sektördeki şirketler toplumsal cinsiyet ayrımcılığına karşı; Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddeti Önleme, Cinsiyet Ayrımcılığı, Cinsel Şiddet ve Tacize Karşı Politika Belgesi ve benzeri adlarla çeşitli tutum belgeleri imzaladı ve yayımladı. Yayıncılık sektörü kurumları ve yayınevlerininse henüz böyle bir girişimi yok. Bu kurumların cinsel tacize ve ayrımcılığa karşı olduklarını söylemekle birlikte önleyici, farkındalık yaratıcı taciz ve cinsel saldırı şikâyetlerini etkin gerekli ilkelere uygun biçimde araştırarak ve sonuçları kurumsal ağızdan kamuoyuyla açık olarak paylaşacak birimler oluşturmadıklarını gördük.

Türkiye Yayıncılar Birliği'nin "Profesyonel Davranış İlkeleri"nde yer alan 9. maddesindeki "Daha çok kadının, LGBTİ bireyin, iş yaşamında aktif çalışmasını ve fırsat eşitliğini hedefler; her türlü şiddete, ayrımcılığa, istismara ve tacize karşı çıkarız" ifadesinin önemli olduğunu fakat yetersiz kaldığını gördük. 14. maddedeki "Bireylerin; herhangi bir tutum ve davranışın kendisini rahatsız ettiğini söyleme hakkına; rahatsız olduğu davranışın derhal son bulmasını isteme hakkına saygı duyar; öncelikle kötü davranışlara maruz kalanları dinler, dikkate alırız" ifadesinin kurumun farkındalık yaratma, önlem alma ve gerekli mekanizmaları kurma gibi sorumlulukları almasını sağlamadığını hep beraber izledik.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 2019'da çalışma yaşamında "Şiddet ve Tacizin Önlenmesi Sözleşmesi"ni (ILO 190) onaylamış ve bu alandaki ilk ve tek uluslararası nitelikte olan bu sözleşme 2021'de yürürlüğe girmiştir. ILO 190, şiddet ve tacizin fırsat eşitliğini engellediğini ve çalışma yaşamında şiddet ve tacize son vermek için toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşımın esas olduğunu belirterek, şiddet ve tacizin engellenmesi için koruyucu önlemler alınması konusunda işverenlere yol göstermekte ve tavsiye kararları sunmaktadır. Cinsel tacizin çalışma alanlarımızda bir 'iş güvenliği' sorunu olarak ciddiyetle ele alınması ve önlenmesi için harekete geçilmesine acil ihtiyaç duyuyoruz! Mücadelenin elzem olduğunu belirtiyor ve tüm kişi ve kurumlarca dikkate alınması konusunda ısrar ediyoruz!

Bu konuda aşağıdaki adımların hızla atılması yayın sektöründeki kadın+ların cinsel şiddet taciz ve ayrımcılığa karşı korunmasında elzem. Bu yıl kutlanacak 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nün böylesi bir çabanın da sonuç verdiği tarih olarak bizim için bir eşik teşkil etmesini umuyoruz.

Türk Yayıncılar Birliği, Türkiye PEN ve TYS gibi yayıncılık sektöründe faaliyet gösteren örgüt, dernek ve sendikalarından taleplerimiz:

1. Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık ve Şiddeti Önleme Politika Belgesi oluşturması, yaygınlaştırması ve kamuoyuna açık paylaşması.
2. Türkiye Yazarlar Sendikası bünyesindeki kadın komisyonunun etkin çalışması.
3. Kadın komisyonu bulunmayanların: Fiziksel ya da dijital araçlar vasıtasıyla gerçekleştirilen cinsel taciz, şiddet, ayrımcılık ve *mobbing* vakalarına karşı sorumluluk alması, toplumsal cinsiyet eşitliği ve cinsel taciz takip komisyonları kurması, işletmesi, takibini üstlenmesi ve beyan esaslı, gizlilik içeren ve hızlı sonuçlanan süreçlerle yaptırım oluşturması. Komisyon üyelerinin çoğunluğun kadın+lardan oluşması.
4. Cinsel taciz şikâyeti durumunda işletilecek kurumsal eylem planını hazırlaması, yaygınlaştırması ve işletmesi.
5. Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ve cinsel şiddeti önleme amaçlı eğitimler, etkinlikler düzenlemesi. Eğitim içeriklerinin feminist ve queer kuramlar temelinde hazırlanması. Eşitlik izleme ve takibini yapması ya da yaptırması.
6. Tüm süreçler için alanda deneyimli kadın/feminist örgütlere danışması.
7. Politika belgesinin şartlarını yerine getirmek için gerektiğinde bütçe ayırması.

Yayınevleri ve sektörün diğer bileşenlerinden taleplerimiz:

1. Bağılı bulunduğu birliğin hazırladığı Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık ve Şiddeti Önleme Politika Belgesi'ni imzalaması, kamuoyu ile paylaşması ve internet sitesinde sabit ve açık erişimli buldurması. Her nevi sözleşmeye (iş, telif, hizmet alım vs...) politika ve tutum belgesini eklemesi.
2. Her yayınevini kendi içinde, fiziksel ya da dijital araçlar vasıtasıyla gerçekleştirilen cinsel taciz, şiddet ve ayrımcılığa karşı şikâyet mekanizmasını kurması; eşitlik kurulu, onur kurulu, toplumsal cinsiyet kurulu vb. bir komite oluşturması. Bu komitelerde her kademedeki çalışanın rotasyonla yer alması, çoğunluğun kadın+lardan oluşması. Cinsel taciz şikâyeti durumunda işletilecek kurumsal eylem planını hazırlaması, gerektiğinde alanında uzman sivil toplum kuruluşu ve/veya danışmanlardan danışmanlık alması ve işletmesi.
3. Taciz faili ve tacizi örtbas etmeye çalışanlara karşı hızlı tavır alarak, bu kişilerle yayınevi ilişkisini ve/veya etkinliklerini "beyanı esas alarak askıya alacağına dair" kamuya açık söz vermesi.
4. Yayınevleri, dergiler ve festival jüri veya konuşmacı listelerinde %50 kadın temsili hedefinin kurumsal ilke haline getirilmesi. Eşitlik izleme hedefiyle; kadın+ yazarların, editörlerin, çevirmenlerin ve eleştirmenlerin sayısal oranının yıllık raporlarla kamuoyuna açıklanması.
5. Birliğe üye tüm yayınevlerinde yılda en az bir kez eşitlik, kapsayıcı dil ve farkındalık eğitimi verilmesi. Eğitim içeriklerinin feminist ve queer kuramlar temelinde hazırlanması.
6. Tüm süreçler için alanda deneyimli kadın/feminist örgütlere danışması.
7. Tüm bunlar için gerekirse bütçe ayırması.

POLİTİKA BELGESİNDE YER ALMASI GEREKEN ASGARİ MADDELER

Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık ve Şiddeti Önleme Politika Belgesi'nin aşağıdaki asgari ilkeleri içermesi gerekiyor.

Kapsam

Bu politika belgesi, taraflardan en az birinin yayın sektörü bileşenlerinin herhangi bir kademesinde bulunan kişi olması halinde, birbirlerine karşı ya da üçüncü kişilere karşı gerçekleştirdikleri her türlü cinsel taciz ve cinsel şiddet ile kadınlara ve LGBTİ+ bireylere yönelik her türlü şiddeti yer ve zaman sınırlaması olmaksızın kapsamalıdır. Kurumların çalışanları, stajyerleri, alt işveren temsilcileri ve çalışanları, hizmet alınan tüm kişi ve kurum temsilcileri ve çalışanları, sözleşmeli işbirlikleri, sözleşmeli yazarlar ve varsa bunların dışında kalan kişi ve kurum temsilcilerinin toplantı, konferans, eğitim gibi etkinlikler sırasında birbirlerine veya üçüncü kişilere karşı gerçekleştirdikleri her türlü toplumsal cinsiyete dayalı şiddet eylemini kapsamalıdır.

İlkeler ve Şartlar

- Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin varlığının ön kabulü
- Şikâyetçinin beyanının esas alınması
- Gizlilik ve özen
- Şeffaflık

- İvedilik
- Güvenli alanlar yaratma hedefi
- Koruyucu önleyici yaklaşım
- Tehdide ve misillemeye mahal vermeme

Tanımlar

Toplumsal cinsiyet ve şiddete dair tanımlar belgede açık ve net yazılmalıdır. Cinsel taciz ve *mobbing* tanımlarının ayrımı ve şiddet türleri bu kısımda mutlaka bulunmalıdır. Özellikle yönetişimin ve/veya yönetimin sorumlulukları ile diğer sorumluluklar ve açıklayıcı kavram ile tanımlar yine bu kısımda yer almalıdır.

Şikâyetçinin Hakları ve Korunması

Toplumsal cinsiyete dayalı şiddetle ilgili şikâyetler gizlilik ihlali veya misilleme korkusuna mahal vermeden derhal ele alınmalıdır. Bu çerçevede:

- Şikâyetçinin, uygun düştüğü durumlarda dışarıdan destek hizmetleri dahil olmak üzere, gizlilik ilkesine uygun tavsiye ve yönlendirmeye erişimi sağlanır.
- Şikâyetçi, süreç boyunca kendi seçmiş olduğu bir kişinin kendisine eşlik etmesi hakkına sahiptir.
- Şikâyetçinin, izlenilecek usuller, sürecin gelişimi ile süreç nedeniyle alınacak önlemler ve atılacak adımlardan haberdar olma hakkı vardır.
- Şikâyetlerde Usul, Yaptırımlar ve İtiraz: sürece hâkim olması gereken ilkeler ışığında açık ve net bir biçimde tanımlanmalıdır. Başvuru, Soruşturmanın Aşamaları, Süreler ve Soruşturma Raporu ve soruşturma ile yetkili bağımsız uzman-kişi-kurumlar tanımlanmalıdır.
- Başvurucunun, şikâyet konusuyla ilgili yaşadıklarını, her aşamada yeniden anlatmak zorunda kalarak ikincil mağduriyet yaşamaması için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır. Görüşme sırasında mağduriyeti artıracak sorgulayıcı ve suçlayıcı söz, davranış, tavır ve imalardan kaçınılmalıdır.
- Bürokratik kimi engeller ve sürecin uzamasıyla şikâyetçinin yıldırılmasının önüne geçilmesi için kolaylaştırıcı düzenlemeler yapılmalıdır.
- Süreç boyunca şikâyetçinin korunması ve şikâyetinin sonuçlarını takibinin garantiye alınması için gerekli mekanizmalar işletilmelidir.

Kadın+ Edebiyatçılar olarak bu süreçte taleplerimizi dikkate alan ve harekete geçen sektör bileşenleriyle ortak çalışmalara, sorumluluk almaya, katkıda bulunmaya açık olduğumuzun bilinmesini isteriz. Bu adımların somut bir biçimde atıldığını görene kadar kadınlar kendilerini yayın alanında güvenli hissedene, kadınlara yönelik ayrımcılık ortadan kalkana kadar mücadelemizi sürdüreceğiz.