

**CİNSEL
ŞİDDETLE
MÜCADELE**
**POLİTİKA ve
PROSEDÜR BELGESİ**

İÇİNDEKİLER

CİNSEL ŞİDDETLE MÜCADELE POLİTİKA ve PROSEDÜR BELGESİ

Giriş	1
1. Amaç ve Kapsam	2
2. İlkeler	3
3. Kavram ve Tanımlar	
Cinsel Taciz	4
Cinsel Saldırı	5
Misilleme	5
Görünür ve Gizli Hiyerarşi	6
4. Onarıcı Adalet ve Onarıcı Eylem Yaklaşımı	7

CİNSEL ŞİDDET BİLDİRİM PROSEDÜRÜ YÖNERGESİ

1. Bildirim Sürecindeki Sorumlular ve Görevleri	9
2. Uygulama ve Takip	12
3. Süreç Adımları	13
4. Ekler	
EK-1. Bildirim Formu Örneği	20
EK-2. Cinsel Taciz ve Şiddet Rapor Örneği	23
EK-3. KVKK Aydınlatma Metni ve Açık Rıza Formu	25

Cinsel Şiddetle Mücadele Derneği

Cinsel Şiddetle Mücadele Politika ve Prosedür Belgesi

Yürürlük Tarihi:

Bu belge **29/09/2020** tarihli 2020/13 sayılı Yönetim Kurulu kararıyla yürürlüğe girmiştir; ilk kez **30/09/2022** tarihli 2022/16 sayılı Yönetim Kurulu kararıyla, ikinci kez **3/11/2025** tarihli 2025/17 sayılı Yönetim Kurulu kararıyla güncellenmiştir.

Cinsel Şiddetle Mücadele Derneği

Cinsel Şiddetle Mücadele Politika ve Prosedür Belgesi

GİRİŞ

Cinsel şiddet cinsellikle değil, güç ve otorite ile ilgilidir. Hiçbir ortam bugüç dinamiklerinden muaf olmadığı gibi Cinsel Şiddetle Mücadele Derneği (CŞMD) de cinsel şiddetten muaf değildir. Toplumsal değişim ve dönüşümün gerçekleşebilmesi için her bireyin şiddetin uygulayanı ya da maruz bırakılanı olabileceği gerçeği ile yüzleşmesi ve bireysel davranışları ile ilgili sorumluluk alması elzemdir. Cinsel şiddet; cinsiyet, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği fark etmeksizin tüm ilişkilerde ortaya çıkabilir.

AMAÇ VE KAPSAM

Bu belgenin amacı;

- a) Cinsel Şiddetle Mücadele Derneği'nin cinsel şiddet ve tacize karşı kurumsal politik yaklaşımını ortaya koymak,
- b) Dernekte gerçekleşebilecek cinsel taciz ve şiddet durumlarını takiben izlenecek, eşit ve adil yaklaşımla uygulanabilir, net ve güncellenebilir bir yönerge sunmak,
- c) Cinsel şiddet ve/ya tacizin bildirim sürecinde ve sonrasında derneğin ve kişilerin sorumluluklarını belirlemek,
- d) Dernek mensupları (çalışanlar, üyeler, gönüllüler ve stajyerler) için güvenli alan oluşturmak ve tarafların haklarını bilmesini sağlamak,
- e) Şiddet davranışlarının yaşanmaması ve tekrarlanmaması için koruyucu-önleyici ve onarıcı bir araç sunmaktır.

Bu belgede yer alan ilke ve uygulamalar tüm CŞMD çalışanlarını, dernek organlarını (Yönetim Kurulu, Denetim Kurulu üyeleri ve yedekleri, dernek üyeleri), dernekte aktif çalışan gönüllüler ve stajyerleri kapsamaktadır.

Hem dernek ofis ve faaliyet alanları içinde gerçekleşen hem de dernek mensupları (çalışanlar, üyeler, gönüllüler ve stajyerler) arasında, dışarıda meydana gelen ancak dernek ortamına taşınan ya da dernek faaliyetleri ve çalışma ortamına etkisi olan eylemler için geçerlidir.

2

İLKELER

Bu belgenin hazırlanma, işletilme ve güncelleme sürecinde benimsenen ilkeler doğrultusunda dernek;

1. Beyanı Esas Alır: Cinsel şiddet beyanı esas alınır, kanıt aranmaksızın beyana dayalı süreç hemen başlatılır. Cinsel şiddete sıfır tolerans gösterilir ve tavizsizlik ilkesi korunur. Beyanlar arasında hiyerarşi kurulmaz.

2. Teşvik Edici ve Destekleyicidir: Süreç boyunca, başvuruçunun tekrar mağdur edilmesine, yılmasına ve motivasyon kaybetmesine yol açabilecek ve tarafların insan onurunu ve güven duygusunu zedeleyebilecek her türlü davranıştan kaçınmak ve bu tür davranışların ortaya çıkmasını önlemek hususlarında gereken dikkat ve özen gösterilir. Şiddete maruz bırakılanı güçlendiren, şiddet sonrası şifa bulmasına destek veren mekanizmaları işletmek üzere hareket eder. Destek sürecinde mağduriyeti artıracak sorgulayıcı ve suçlayıcı söz, davranış, tavır ve imalardan kaçınılır.

3. Tarafsızlık/Adil Yaklaşımı Benimser: Kişilere eşit, adil ve tarafsız yaklaşılır. Süreç tarafların kişilik haklarını gözeterek yürütülür. Herkesin cinsel şiddet faili ya da maruz bırakılanı olabileceği göz önünde tutularak kişilere değil davranışlara odaklanılır.

4. Gizliliği Korur: Süreç tüm aşamalarda başvuruda bulunan ve hakkında beyan verilen bireylerin özel yaşamlarının gizliliğini koruyacak şekilde yürütülür. Raporlama ve bildirimin inceleme sürecinde yer alan kişiler; gizliliği korumak ve süreci konuyla ilişkili başta bildirimde bulunan olmak üzere bütün kişilerin psiko-sosyal durumlarına ve itibarlarına saygı göstererek ele almakla yükümlüdürler. Süreç tamamlanana kadar taraflar haklı veya haksız ilan edilmez. Süreçte mağduriyeti artıracak, tetikleyici, yargılayıcı ve suçlayıcı söz, davranış, tavır ve imalardan kaçınılır.

5. Kapsayıcılığı Gözetir: Derneğin vizyon ve misyonuna uygun şekilde cinsel şiddet ve tacize yaklaşımı da kapsayıcı ve kesişimseldir. Cinsiyet kimliği ve cinsel yönelim farkına indirmeksizin taraflar arasında olası güç ilişkileri (etnisite, toplumsal cinsiyet, konum, statü ve benzeri) göz önünde bulundurulur.

6. Zamanında müdahale eder: Bildirimlere yönergede tanımlanmış zaman çizelgeleri içinde yanıt verilir. Tüm tarafların süreç ve süreleri hakkında bilgilendirildiğinden emin olunur.

Cinsel Taciz:

Fiziksel temas olmaksızın görsel, sözel ve davranışsal boyutta cinsel nitelik taşıyan, onaya dayalı olmayan rahatsızlık verici tavır, söz ve/veya davranış biçimleridir. Doğrudan olabileceği gibi, örtülü biçimde de görülebilir. Eşit statüde olanlar arasında da gerçekleşebilir. Maruz bırakılan kişide kafa karışıklığı, şaşkınlık, anlamlandıramama gibi tepkilere yol açabilir. Bu nedenle, cinsel tacize maruz bırakıldığını düşünen kişi, yaşadığı olayın niteliğinden emin olmasa dahi, bu durumu ilgili birime bildirerek destek isteyebilir. Süreklilik ön koşul değildir, eylemin bir kez gerçekleşmiş olması yeterlidir.

- Basit Cinsel Taciz:

Tehdit, şantaj ya da hakaret unsuru taşımayan, ancak rahatsız edici, istenilmeyen ortamları yaratan hareketlerdir. **Örneğin:** Laf atmak, cinsel içerikli şaka yapmak ve iltifatlarda bulunmak ya da argo sözcükler kullanmak.

- Nitelikli Cinsel Taciz:

Tehdit, şantaj ya da hakaret ve benzeri fiillerle ortaya çıkan ve kişinin davranışlarını kontrol etmeye yönelik hareketlerdir. **Örneğin:** Kişinin cinsel yaşamıyla ve/veya cinsiyet kimliği ile ilgili sorular sormak veya dedikodu üretmek, cinsiyete veya cinsel yönelime veya cinsiyet kimliğine ilişkin ayırıcı söz ve eylemlerde bulunmak.

- Süreğen Cinsel Taciz:

Tek bir eylem cinsel taciz olarak değerlendirilebileceği gibi, rahatsız edici eylemlerin süreklilik gösterdiği durumlar süreğen cinsel taciz olarak tanımlanır. Basit tacizin, uyarılara rağmen sürmesi halinde söz konusu olur. **Örneğin:** Flört etmek için ısrarcı davranışlarda bulunmak, hayır cevabını kabul etmeyerek duygusal baskı uygulamak, takip etmek, telefon ya da elektronik ortamda sıklıkla rahatsız etmek.

Söz konusu davranışlar kişiyi rahatsız eder, bulunduğu ortamdaki varoluşunu zora sokar veya engeller. Cinsel tacizi belirleyen tacizi yapanın niyeti değil, tacize uğrayan kişinin üzerinde bıraktığı etkidir. Tacizin tek sorumlusu bu davranışları uygulayandır.

Cinsel Saldırı:

Onaya dayalı olmayan, onayın aranmayacağı ya da inşa edildiği; cinsel nitelik taşıyan ve beden dokunulmazlığını ihlal eden her türlü fiziksel eylem. Yaklaşım ve değerlendirme kapsamında hiyerarşi kurmamak kaydı ile saldırının derecelere göre yaptırımında farklılıklar uygulanabilir.

- Basit Cinsel Saldırı:

Kişinin beden dokunulmazlığının basit ihlali şeklinde gerçekleşir. **Örneğin**, durumun özelliklerine göre sarılmak, ellemek, okşamak, dokunmak.

- Nitelikli Cinsel Saldırı:

Kişinin beden dokunulmazlığının nitelikli ihlali şeklinde gerçekleşir. **Örneğin**, onay dışı penetrasyon ve/veya girişimi, oral tecavüz, stealthing.

Misilleme:

Cinsel ya da romantik tekliflerin reddi ve/veya tacize uğradığını düşünerek şikâyet etme yoluna gitmesi/gitmek istemesi nedeniyle, bu duruma maruz bırakılan kişinin örtülü veya açık biçimde yaşamının intikam/misilleme amacı ile zorlaştırılmasıdır. Misilleme, özel yaşamında veya ortak alanlarda da gerçekleşebilir. Cinsel ya da duygusal tekliflerin kabulü durumunda ödül, terfi, gibi ayrıcalıklar vaat edilmesi de bir çeşit onay inşası olarak değerlendirilebilir. Misilleme, cinsel taciz ve/veya saldırı hakkında bildirim yapmak isteyen veya bildirim işlemi yapmış birine karşı uygulanır. Bir vakayı bildirmek isteyen tanıklara yönelik eylemler de misilleme olarak düşünülür. Misilleme bir cinsel taciz türü olarak değerlendirilir ve misilleme karşısında resmi bir şikayette bulunmayı seçenler için gerekli güvenlik mekanizmaları işletilir.

Görünür ve Gizli Hiyerarşi:

Kişiler arası (natrans/trans, deneyim ve bilgi, yaş, maaş/statü, dernek içi ve dışında sahip olunan sosyal güç, baskın/ uyumlu kişilik özellikleri vb.) güç farkı yaratabilecek dinamiklerin gizli ya da açık olarak cezalandırma, sindirme, aşağılama, küçük düşürme, dışarıda bırakma, sessizleştirme aracına dönüşmesi ile gerçekleşen duygusal şiddet türleridir. Örtük veya görünür olan hiyerarşik konumlar ve durumlardan beslenen cinsel şiddet davranışları derneğe yapılan bildirimler kapsamında veya bir beyan sürecini yürütürken göz önünde bulundurulur.

4

ONARICI ADALET VE ONARICI EYLEM YAKLAŞIMI

Onarıcı adalet ve yaklaşım, ihlaller bakımından kişilerin cezalandırılmasını ya da aklanmasını hedeflemez. Bunun yerine, ihlallerle kurumsal sorumlulukları ve eksikleri ortaya koymaya çalışarak ihlale maruz bırakılan kişinin iyileşmesine olanak veren ortamın yaratılmasını amaçlar. Cezalandırıcı değil, dönüştürücüdür.

Onarıcı eylemde ihlale maruz bırakılan kişinin özerkliği öncelenir. Kişinin talepleri ve ihtiyaçları gözetilir ve dikkate alınır. Dernek, bildirimde bulunan kişinin kendisini ifade edebileceği güvenli alanı sağlamakla sorumludur. Kişinin sürece katılması ve onarım için taleplerinin tanımlanmasıyla onarıcı eylem oluşturulur.

Süreç sonunda, ihlalin ispatlandığı durumlarda önlem olarak gerçekleştirilen pozisyon durdurma gibi eylemler kalıcı veya süreli hâle getirilebilir.

Onarıcı Eylem Örnekleri

- Hakkında bildirimde bulunulananın özür dilemesi,
- Hakkında bildirimde bulunulananın öz eleştiri yapması,
- Kurumun kamusal özeleştiri ile hatayı, kusuru, eksikliği kabul etmesi,
- Kurumun ihlale olanak veren koşulları değiştirmesi,
- Kurumun işyerinde ihlalleri önleyecek dönüştürücü iyileştirmeleri yapması,
- Ekip içi dayanışmanın desteklenmesi,
- Kurumun ihtiyaç durumunda psiko-sosyal destek sağlaması,
- Kurumun çalışma ortamını iyileştirmesi,
- Kurumun ihlalin tekrarlanmayacağına dair güvence sağlaması ve önlem alması,
- Hakkında bildirimde bulunulan kişinin gerekli görülen eğitimlere katılmasının sağlanması ve ihlale yol açan davranışlarının belirli bir süreyle takip edilmesi.

Cinsel Şiddetle Mücadele Derneği

Cinsel Şiddet Bildirim Prosedürü Yönergesi

Yürürlük Tarihi:

Bu belge **29/09/2020** tarihli 2020/13 sayılı Yönetim Kurulu kararıyla yürürlüğe girmiştir; İlk kez **30/09/2022** tarihli 2022/16 sayılı Yönetim Kurulu kararıyla, ikinci kez **3/11/2025** tarihli 2025/17 sayılı Yönetim Kurulu kararıyla güncellenmiştir.

BİLDİRİM SÜRECİNDEKİ SORUMLULAR VE GÖREVLERİ

Yönerge kapsamında farklı sorumlulukları yerine getirmek üzere iki farklı grup tanımlanmıştır.

1.1. Etik Kurul: Etik Kurul asil ve yedek olarak altı üyeden oluşur. Vakaları yürütmek için üyeler arasından uygun üç kişi seçilir. Üyeler kadın ve LGBTİ+ hakları alanında çalışan ve/veya cinsel şiddet alanında uzmanlaşmış sivil toplum çalışanları/aktivistleri ve bu alanda farklı kategorilerde uzmanlaşmış kişilerden oluşabilir. Üyelerin seçiminde Derneğin Yönetim Kurulu ve Dernek çalışanlarının önerdiği isimler toplanır. Etik Kurula aday gösterilen isimlerin hak temelli çalışmalar yürüten ve bu alanda uzmanlaşmış kişilerden oluşması beklenir. Toplanan isimler hep beraber alınan toplantıda oylanır. Oylamada en çok oy alan, ilk altı sırada yer alan isimler ile iletişime geçilir. Etik Kurul altı kişiden oluşur, durum ve ihtiyaca göre üyeler kendi aralarından üç kişiyi süreci işletmek için seçer. Üyelerle iletişime geçmekten Yönetim Kurulu sorumludur.

Etik Kurul her iki yılda bir yenilenir. Etik Kurul oluşmadan önce ya da oluşma veya yenilenme aşamasında alınan bir beyan varsa, (ihtiyaç duyulması halinde) beyan sonrası süreci işletmek için bağımsız ve geçici bir Etik Kurul oluşturulur; Geçici Etik Kurul süreç sonlandırıldıktan sonra feshedilir. Etik Kurul üyelerinin CŞMD çalışanları ve Yönetim Kurulu üyeleri ile çıkar çatışması yaratabilecek bir ilişkisi olması durumunda söz konusu üye, sürece dahil edilmez ve süreçten ayrılır. Söz konusu çıkar çatışmasının sonradan öğrenilmesi veya fark edilmesi durumunda da Etik Kurul üyesi başvuruyla ilgili süreçten ayrılır. Etik Kuruldaki kişilerin isimleri Dernek tarafından bilinir. Taraflar (bildirimde bulunan kişi, hakkında bildirimde bulunulan kişi ve tanıklar) Kurula veya Kuruldaki bir üyeye itiraz ederse Kurul üyeleri şeffaflık ve katılım ilkesiyle sıradaki yedek üye ile değiştirilebilir.

Etik kurul bağımsız, tarafsızdır. Saydamlık, dürüstlük, hesap verebilirlik, hayatta kalanın üstün yararını gözetme gibi politika belgesinde tanımlanmış ilkelerle çalışmalarını yürütür.

Etik Kurulun Sorumlulukları

- Cinsel şiddet başvurularını almak,
- Taraflar ve ilgili kişiler ile iletişim kurmak ve gerekli görüşmeleri Politika Belgesinde yer alan ilkeler ve yönergeler çerçevesinde gerçekleştirmek,
- Cinsel Taciz ve Şiddet Politika Belgesine bağlı kalarak yönergeyi doğru şekilde, zamanında uygulamak,
- Beyan sonrası süreci işletmek, süreci sonlandırmak ve raporlamak,
- Dönüştürücü ve onarıcı adalet çalışmaları üzerine tavsiye kararları almak ve bunları Yönetim Kuruluna iletmek,
- Görüşmeler tamamlandıktan sonra öneri ve hareket planını sunmak,
- Tarafsızlık, gizlilik, zarar vermeme ilkelerini ihlal ettiği belirlenen Kurul üyesini değiştirmektir.
- Kurulun görevi hiçbir zaman arabuluculuk değildir.

1.2. Dernek: CŞMD Teknik Ekip, Koordinasyon Ekibi ve Yönetim Kurulu

1.2.1. CŞMD Teknik Ekip ve Koordinasyon Ekibinin Sorumlulukları

- Etik Kurulu belirlemek,
- Sosyal medya ve diğer kanallardan gelen başvuruları Etik Kurula yönlendirmek,
- Etik Kurulun gerekli hallerde tavsiye ettiği dönüştürücü ve onarıcı adalet çalışmalarını uygulamak,
- İlgili durumlarda Etik Kuruldan gelen ve Yönetim Kurulu tarafından iletilen tedbir ve kararları uygulamak,
- Politika Belgesinin kapsamı içinde kalan paydaşların hepsinin işyerinde cinsel taciz ve şiddeti önleme konusunda eşit kurumsal bilgiye sahip olmasını (oryantasyon, eğitim, atölye, vb. uygulamalarla) sağlamaktır.

1.2.2. Yönetim Kurulunun Sorumlulukları

- Etik Kurulu belirlemek,
- Etik Kurulu oluşturmak,
- Etki Kurulun talebi doğrultusunda dışarıdan gerekli uzman desteği ve diğer gerekli destekleri sağlamak,
- Etik Kurulun verdiği kararları ve tedbirleri Teknik Ekibe iletmek,
- Etik Kurulun gerekli hallerde tavsiye ettiği dönüştürücü ve onarıcı adalet çalışmalarının uygulanması için gerekli kararları almak,
- Etik Kurulun ilettiği tedbir ve kararları uygulamak ve takip etmektir

2

UYGULAMA VE TAKİP

- **Koordinasyon Ekibi;** Politika Belgesi ve Yönergenin, Politika Belgesi kapsamında tanımlanan tüm paydaşlar tarafından okunup anlaşılıp imzalanmasından ve düzenli olarak içselleştirme çalışmaları yapılmasından sorumludur.
- **Yönetim Kurulu;** Etik Kurulun verdiği kararı takiben üç iş günü içinde toplantı alır. Alınan kararı, kararın niteliğine göre Koordinasyon Ekibi ve gerekirse tüm ekibe toplantıdan sonraki üç iş günü içinde iletir.
- **Koordinasyon Ekibi;** Yönetim Kurulunun iletmediği kararların Dernek çalışanları tarafından uygulanmasından, kararlara yönelik iş tanımları doğrultusunda ilgili görevlerin atanmasından sorumludur.
- Etik Kurul kararı açıklandıktan sonra taraflara kararı gözden geçirme hakkı tanınır. Taraflar 15 iş günü içinde, sürece ve sonuca itirazı şu çerçevede yapabilir:
 - Önlemlerin niteliği ve yeterliliği,
 - İlkelerin yeterli düzeyde uygulanmaması,
 - Farklı uzman görüşü talebi.

3

SÜREÇ ADIMLARI

Bu yönergede süreçler üç adımda sınıflandırılmıştır:

3.1. Bildirim Süreci

3.2. Değerlendirme Süreci

3.3. Karar Süreci

3.1. Bildirim Süreci

3.1.1. Kimler, Nasıl Bildirimde Bulunabilir?

Bu belgede yer alan prosedür ve uygulamalar tüm CŞMD çalışanlarını, Dernek organlarını (Yönetim Kurulu, Denetim Kurulu üyeleri ve yedekleri, Dernek üyeleri), Dernekte aktif çalışan gönüllü ve stajyerleri kapsamaktadır. Cinsel şiddetin herhangi bir biçimine doğrudan veya dolaylı olarak maruz bırakıldığını düşünen kişiler (Dernek çalışanları, Yönetim Kurulu, üyeler, gönüllüler, stajyerler, paydaşlar, yararlanıcılar, temasta bulunulan üçüncü taraflar, vb.) bildirimde bulunabilir.

Hem Dernek ofis (uzaktan çalışma platformları da dahil olmak üzere) ve faaliyet alanları içinde gerçekleşen hem de Dernek mensupları (çalışanlar, üyeler, gönüllüler ve stajyerler) arasında dışarıda meydana gelen ancak Dernek ortamına taşınan ya da Dernek faaliyetleri ve çalışma ortamına etkisi olan eylemler için bildirimde bulunabilir.

3.1.2. Bildirim Kanalı

- Bildirim, yazılı olarak e-posta aracılığı ile bildirim@cinselsiddetlemucadele.org adresine yapılır.
- Diğer iletişim kanalları yoluyla yapılan (sosyal medya veya varsa diğer mecra) bildirimler de ilgili çalışan tarafından bildirim@cinselsiddetlemucadele.org e-posta adresine yönlendirilir.

Bu e-posta adresine yalnızca Etik Kurul üyeleri ulaşabilir.

Üyeler rotasyonla bu e-posta adresini sürekli kontrol eder.

3.1.3. Bildirimi Kimler, Nasıl Alır?

Bildirimi alma sorumluluğu Etik Kurula aittir. Bildirim e-mail yoluyla yazılı olarak Etik Kurula ulaştıktan sonra süreç başlamış sayılır. Bildirimde bulunan kişiye kişisel verilerinin ve gizliliğin korunduğu bilgisi verilir.

Bildirimde bulunan kişiden, kendisine e-posta yoluyla iletilen Bildirim Formunu doldurması istenir (Bkz. EK-1 Bildirim Formu). Bildirimde bulunan kişi Formu doldurmak için destek isteyebilir. Bu durumda Etik Kurul tarafından fiziksel ya da uzaktan gerekli destek sağlanır.

Bu yönerge kapsamında, Etik Kurulun belirlediği bir acil durumda, çalışma alanında güvenli alanın oluşturulması için uygulanacak tedbir kararları doğrultusunda, bildirimin detayları saklı kalmak koşuluyla, hakkında bildirimde bulunulan kişinin kimliğinin (Etik Kurul tarafından) Dernek çalışanlarına açıklanabileceği kabul edilir.

Bildirim Formunda;

- Her başvuru için Etik Kurul tarafından bir kayıt numarası verilir ve takip eden işlemler bu kayıt numarası kullanılarak gerçekleştirilir.
- Etik Kurul, başvuru ve değerlendirme sürecinde Bildirim Formunda yer alacak bilgilerin gizliliğini korumakla yükümlüdür.

3.1.4. Bildirim Süreci Nasıl İşler?

1) Etik Kurul, bildirimi yazılı olarak alır. Bildirim yapan kişiye, başvuruyu aldığına dair cevap verir; sürecin nasıl işleyeceğine ilişkin adımları aktarır.

2) Etik Kurul, bildirim yapan kişiye Bildirim Formunu iletir. Talep edildiği takdirde, Bildirim Formunun doldurulmasında destek sağlar.

3.2. Değerlendirme Süreci

Etik Kurul; tarafları dinlerken salt bir aklama ya da cezalandırma yaklaşımı yerine sistemsal sorunları, eksikleri, işlemeyen mekanizmaları da anlamaya çalışır.

Etik Kurul, hakkında bildirimde bulunulan kişiyi kendisine dair yapılan şikayetler konusunda tam olarak bilgilendirmeli ve kişiye şikayetlere yanıt vermesi için fırsat tanımalıdır.

Etik Kurul, hakkında bildirimde bulunulan kişi ve/veya tanıklarla yaptığı görüşmelerden sonra gerekli görürse, bildirimde bulunan kişiyle tekrarlayan görüşmeler yapabilir.

Etik Kurul, ihtiyaç duyduğu zaman uzman/bilirkişi desteği talep edebilir. Uzman/bilirkişi değerlendirmesi Etik Kurul tarafından dikkate alınır.

Etik Kurul gerekli durumlarda kişilerin daha fazla zarar görmemeleri için tedbirler alabilir. Önlemler, Politika Metninde tanımlanmış olan “İlkeler” çerçevesinde taraflarla görüşülerek belirlenir. Etik Kurul, aldığı bildirim doğrultusunda sürecin başladığı bilgisini ve alınması gereken acil koruyucu/önleyici tedbirleri (beyan verilenle iletişimi içermeyen, gerekirse uygulanacak tedbirleri) yazılı olarak Yönetim Kuruluna iletir.

Bu önlemler;

- Uzaktan çalışma seçeneğinin sunulması,
- Tarafların birbirleriyle iletişiminin askıya alınması,
- Geçici süre için taraflardan birinin ya da tüm tarafların uzaklaştırılması,
- Çalışma alanlarının farklılaştırılması,
- Çalışma mekanının değiştirilmesi şeklinde gerçekleşir.

Farklı önlemler Etik Kurul tarafından önerilebilir.

Yönetim Kurulu, Etik Kuruldan gelen acil koruyucu önlemlerin beş iş günü içinde eyleme geçmesi ve en geç 15 iş günü süresince uygulanması üzere Dernek çalışanlarını bilgilendirir. Koordinasyon Ekibi, uygulamaların koordinasyonunu sağlar ve süreci takip eder. Mali İşler ve İK Uzmanı önlemler konusunda gerekli idari işlemleri yürütmekle sorumludur.

Etik Kurul, görüşmelerini tamamladıktan sonra öneri ve hareket planını sunar.

Etik Kurulun kararlarını gözden geçirme fırsatı tüm taraflara açıklanır ve taraflar karara itiraz edebilir.

Etik Kurulun görevi hiçbir zaman arabuluculuk değildir.

Değerlendirme sürecinin en geç 30 iş günü içinde tamamlanması beklenir. (NOT: Etik Kurul, değerlendirme için ek süre isterse ne kadar ek süre istediğini gerekçeyle birlikte taraflara bildirir.)

Bildirimde Bulunan Kişi

1. Etik Kurul; bildirim aldıktan sonra e-posta yoluyla, **bildirimde bulunan kişiyi** yüz yüze ya da bir çevrimiçi platformda görüşmeye çağırır. Bildirimde bulunan kişinin şartlarına göre görüşme şekli ve tarihi ilk beş iş günü içinde Etik Kurul tarafından belirlenir. İlk görüşme, bildirim alındıktan sonraki **en geç 15 iş günü** içinde gerçekleşir.
2. **Bildirimde bulunan** kişinin beyanı ve talepleri yüz yüze ya da çevrimiçi görüşme sırasında alınır. Yazılı olarak kayda geçirilir ve bildirimde bulunan kişiye onaylatılır.

Hakkında Bildirimde Bulunulan

1. Etik Kurul, **hakkında bildirimde bulunulan** kişiyi e-posta aracılığıyla, yüz yüze ya da bir çevrimiçi platformda görüşmeye çağırır. Hakkında bildirimde bulunulan kişinin şartlarına göre görüşme şekli ve tarihi Etik Kurul tarafından belirlenir. İlk görüşme, **en geç 10 iş günü** içinde gerçekleşir.
2. Bu toplantıda, hakkında bildirimde bulunulan kişiye bildirimin içeriği ve sürecin işleyişi hakkında bilgi verilir. Hakkında bildirimde bulunulan kişiye yönelik acil bir uzaklaştırma kararı gerekiyorsa, bu görüşmede kişinin çalışmalarından ne kadar süre ve hangi yöntemle uzaklaştırılacağına bilgisi verilir.
3. Hakkında bildirimde bulunulan kişi ile yapılan yüz yüze ya da çevrimiçi görüşmenin ardından en geç 10 iş günü içerisinde Etik Kurula bu beyan hakkında bir savunma vermesi istenir. Savunma yazılı olarak kurul tarafından kayda geçirilir ve bildirimde bulunulan kişiye onaylatılır.
4. Bu süre içinde savunma vermeyen kişi, savunma hakkından vazgeçmiş sayılır.

3.3. Karar Süreci

1. Etik Kurul tarafından süreç tanımlanır. Tanımlanan davranışa göre Derneğin ilkeleri göz önünde bulundurularak tüm taraflar dinlendikten ve yeterince bilgi edinildikten sonra, 10 iş günü içinde karara varılır. (NOT: Etik Kurul karar için ek süre isterse ne kadar ek süre istediğini gerekçesiyle birlikte taraflara bildirir.)
2. Etik Kurul, tanımlanan davranışın ne olduğunu, talepleri ve yaptırımları içeren kararını taraflara ve Yönetim Kuruluna iletir. Bunun yanında, Etik Kurul dönüştürücü ve onarıcı adalet çalışmaları üzerine tavsiye kararlarını da Yönetim Kuruluna iletir. Taraflarla iletişimi Etik Kurul sağlar; Yönetim Kurulu kararın uygulanmasını takip eder. Etik Kurulun bildirdiği yaptırım en geç 15 iş günü içinde Koordinasyon Ekibi ve Mali İşler ve İK Uzmanı tarafından uygulamaya konur. Etik Kurul, yaptırıma göre başka bir süre de tavsiye edebilir.

3. Tarafların, kendilerine yazılı karar bildirildikten sonra 10 iş günü içinde itiraz hakkı vardır. İtiraz gerçekleştiğinde, Etik Kurul tarafından 10 iş günü içinde itiraza cevap verilir. Kişiler sürece ve sonuca itirazı aşağıdaki çerçevede yapabilir:
 - Önlemlerin niteliği ve yeterliliği
 - İlkelerin yeterli düzeyde uygulanmaması
 - Farklı uzman görüşü talebi
4. Dernek çalışanları, Etik Kurulun gerekli hallerde tavsiye ettiği dönüştürücü ve onarıcı adalet çalışmalarını uygulamakla sorumludur. Yönetim Kurulu, bu tavsiyenin uygulanmasını takip eder.
5. Etik Kurul, tamamladığı sürece dair, gizliliği ihlal etmemek koşuluyla, bir yazılı raporu 15 iş günü içinde Yönetim Kuruluna teslim eder.

Sürecin herhangi bir nedenle ertelenmesi durumunda, tüm taraflar gecikmeden haberdar edilmeli ve sürecin ne zaman devam edeceği konusunda bilgilendirilmelidir. Alınan kararlar ve bazı durumlarda yapılmayan işlemlerin nedenleri taraflara açıklanmalıdır.

3.3.1. Onarıcı ve Dönüştürücü Kararların Takip Edilmesi

Zarar veren kişinin ve kurumun değişimi/dönüşümü Yönetim Kurulu tarafından raporda belirlenen süre boyunca takip edilir. Süreli yaptırımların kaldırılmasına Yönetim Kurulu, Koordinasyon Ekibi ve Mali İşler ve İK Uzmanı'nın görüşüne başvurarak karar verir ve bu kararı Etik Kurula, taraflara ve ilgili birimlere bildirir.

3.3.2. İhlallerin Tekrarlanmasına Engel Olmak İçin Alınacak Önlemler

Aşağıdaki önlemler Dernek tarafından gözden geçirilir. Uygun olan önlemler için eyleme geçilir. Kurum içi onarıcı adalet çalışmalarının organizasyonu, uygulanması ve takibinden **Mali İşler ve İK Uzmanı sorumludur.**

- İhlalin ortaya çıkmasına sebep olan örgütsel eksikleri tespit etmek ve eksikleri gidermek için yeniden düzenleme yapmak,
- Ortak çalışma alanlarında Politika Belgesi veya bilgilendirici broşürleri yaygınlaştırmak,
- Ekip içi iletişimin iyileştirilmesi için destek almak,
- Dernek çalışanlarının cinsel taciz ve şiddet eğitimlerine acilen dahil olmasını sağlamak,

- Deneyim paylaşımı toplantıları aracılığıyla öğrenilmiş derslere yönelik çalışmaların kurumsallaşmasını sağlamak,
- İhtiyaç duyan taraflara ve/veya çalışanlara yönelik psiko-sosyal destek olanağı sunmak,
- Stres yönetimi ve stresin azaltılmasına dair önlemler almak.

BİR SORUŞTURMA SONUCUNDA, NİTELİKLİ CİNSEL SALDIRI SUÇUNUN İŞLENDİĞİ TESPİT EDİLİRSE, önlem olarak gerçekleştirilen pozisyon durdurma gibi eylemler kalıcı veya süreli hale getirilir. Failin/faillerin Dernekle bağı kesilir. Bu kişiler Derneği referans olarak kullanamaz. **İŞ AKDİ TAZMİNATSIZ FESHEDİLİR.**

Bunun yanında, Etik Kurul, eğer gerekli görürse, Yönetim Kurulunun onayıyla veya Yönetim Kurulunun karar ve yaptırımlarından bağımsız olarak olayın adli/hukuki bir zemine taşınması konusunda bildirimde bulunan kişiye destek sağlama hakkına sahiptir.

BİR SORUŞTURMADA, İŞYERİNDE CİNSEL TACİZ VE ŞİDDET BİLDİRİMİNİN DOĞRULANMADIĞI TESPİT EDİLİRSE, çözülmemiş sorunları çözmek için yine de yardım sağlanması gerekebilir. Çözüm seçenekleri; arabuluculuğu, danışmanlığı veya çalışma düzenlemelerini değiştirmeyi içerebilir.

- Arabuluculuk, tarafsız bir üçüncü tarafın, tercihen deneyimli bir arabulucunun, taraflara yardımcı olduğu gönüllü bir süreçtir. Yönetim Kurulu arabulucuyu bulmakla sorumludur.
- Arabulucunun rolü, her iki tarafın da birbirlerinin bakış açısını anlamasına yardımcı olmak ve tarafların uymaya istekli oldukları bir anlaşma bulmaya çalışmaktır.
- Bildirimin doğrulanamadığı durumlarda Etik Kurul olayın niteliğine göre bildirimde bulunan kişiye danışmanlık ya da disiplin cezası önerebilir. Alınan her türlü önlem, Derneğin, görevi kötüye kullanma ve disiplin cezası konusundaki politikalarıyla tutarlı olmalıdır.

Bu yönerge yazılırken CŞMD Teknik Ekip ve Yönetim Kurulu birçok kez bir araya gelerek tartışmalar yürüttü. Şiddetsizlik Merkezi ekibi, Derneğimize, Politika Belgemizi yazarken çeşitli şekillerde destek oldu ve tartışmaların verimli geçmesini sağladı. Belge hazırlanırken bu tartışmalardan çıkan sonuçlar dikkate alındı, bununla beraber Hafıza Merkezi, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Dünya Sağlık Örgütü (WHO), Ceza İnfaz Sisteminde Sivil Toplum Derneği, AB Parlamentosu, UNHCR, CARE, Safe Work Australia gibi kurum ve örgütlerin bu alanda ürettiği kaynaklardan, insan kaynakları alanında bu konuda üretilmiş çalışmalardan ve çeşitli makalelerden faydalanıldı.

4

EKLER

EK-1. Bildirim Formu Örneği

Cinsel Taciz ve Şiddet Bildirim Formu maruz bırakıldığınız, tanık olduğunuz ya da bırakıldığınızı düşündüğünüz cinsel tacizi/şiddeti bildirmek için hazırlanmıştır. Sizin veya tanıdığınız birinin cinsel tacize ve/veya şiddete maruz bırakıldığını düşünüyorsanız, bu formu doldurmanız ve bildirim@cinselsiddetlemucadele.org adresine göndermeniz teşvik edilir.

Gönderdiğiniz bildirim formu doğrudan bu tür başvuruları almak ve değerlendirmekle görevli olan Etik Kurula ulaşacaktır. Devamında, Etik Kurul, Cinsel Tacizi ve Şiddeti Önleme Politika Belgesine dayanak olarak ve Cinsel Tacizi ve Şiddeti Önleme Politika Yönergesindeki adımları takip etmek suretiyle tüm iddiaları araştıracaktır. Sözlü veya başka bir şekilde bildirmekte daha rahat hissedecekseniz, şikayetiniz bildirimden sorumlu etik kurul üyesi desteğiyle veya tarafından doldurulup, size onaylatılıp süreç araştırılacaktır.

Bu bildirim formunda yaşadığınız/tanık olduğunuz olaya yönelik bazı sorular yer almaktadır. Sizden talep edilen bilgiler ve size sorulan sorularla sürecin size zarar vermeden işletilmesi amacıyla hazırlanmıştır. Formdaki sorulara verdiğiniz cevaplara yalnızca süreci işletmekten sorumlu olan Etik Kurul tarafından ulaşılabilecektir. Etik Kurul'un bir uzman desteğine başvurmak durumunda kalması halinde ancak zorunlu görünen ve tarafların onayı alınan bilgiler dış uzmanla paylaşılacaktır. Paylaşılması zorunlu görülse dahi hiçbir bilgi tarafların onayı dışında Etik Kurul dışında kimseyle paylaşılmayacaktır.

Formda sorulan sorular ve sizden talep edilen bilgiler, yaşamış olduğunuz ya da yaşamaya devam ettiğiniz olayla ilgili zorlayıcı, rahatsız edici anıları hatırlatabilir, kaygı, tedirginlik, korku gibi duyguları farklı derecelerde yeniden hissetmenize sebep olabilir. Bu tür durumlara karşı koruyucu olması açısından formdaki soruları doldurmaya başlamadan önce bir kere okuyarak kendinizi sürece hazırlamanızı öneririz. Yine de zorlandığınızı hissettiğiniz her durumda ihtiyaç duyduğunuz kadar ara vermenizi, formun doldurulması esnasında güvendiğiniz birinden ya da Etik Kuruldan destek alabileceğinizi hatırlatmak isteriz.

- Lütfen, bu formu doldurduktan sonra bildirim@cinselsiddetlemucadele.org adresine e-posta ile iletin.

EK-1. Bildirim Formu Örneği

İsminiz (Size hitap edilmesini istediğiniz şekilde)	
Dernekteki görevinizi/ Dernekle ilişkinizi açıklayabilir misiniz?	
Bildirimde bulunduğunuz cinsel taciz/şiddet ne zaman yaşandı? (Net tarih verememeniz durumunda yaklaşık bir zaman aralığı da verebilirsiniz)	
Bildirimde bulunduğunuz cinsel taciz/şiddet nerede/nerelerde meydana geldi?	
Bildirimde bulunduğunuz cinsel tacize/şiddete kim ya da kimler tarafından maruz bırakıldığınızı yazabilir misiniz?	
Biliyorsanız, bu kişi ya da kişilerin Dernekteki görevi ya da dernekle ilişkisini belirtebilir misiniz?	
Bu kişi ya da kişiler tarafından maruz bırakıldığınız davranışların neler olduğundan olabildiğince somut bir şekilde bahsedebilir misiniz?	
Bildirimde bulunduğunuz olaya tanık olan ya da olduğunu düşündüğünüz başka kişi ya da kişiler var mıydı? Varsa kim/kimler? Bu kişilerin dernekle ilişkisini biliyorsanız yazabilir misiniz?	

Maruz bırakıldığınız davranış/olayla ilgili sürece katkı sunacağınızı düşündüğünüz ve bizimle paylaşmak istediğiniz başka detaylar var mı?	
Maruz bırakıldığınız davranış/olayla ilgili e-posta, mesaj ve benzeri, paylaşmak isteyeceğiniz yazılı deliller var mı?	
Maruz kaldığınız davranış/olayla ilgili Etik Kurul sürecinin başlamasından itibaren sizin için fiziksel ve/veya duygusal güvenliğinizi sağlayacak ek tedbirlerin alınmasını gerektirecek bir durum var mı? Varsa, nasıl bir tedbir alınmasını istediğinizi yazar mısınız?	
Maruz bırakıldığınız davranış/olayın sizde ortaya çıkarabileceği olumsuz duygu/durumlara yönelik profesyonel danışmanlık ve/veya başka türlü bir destek yönlendirmesi yapılmasını ister misiniz?	

- Bu formu doldurmak için yardım isteyebileceğimi anlıyorum.
- Bu raporda sağlanan bilgilerin ilgili taraflara açıklanacağını anlıyorum.
- Bu formda verilen bilgilerin doğruluğunu beyan ederim.

İsim:	
Tarih ve İmza:	

EK-2. Cinsel Taciz ve Şiddet Rapor Örneği

Etik Kurulun oluşturulma tarihi	
Etik Kurul üyeleri	
Rapor tarihi	
Etik Kurul üyelerinin değişmesi gerekti mi? Evet ise nedenini açıklayınız.	
Değerlendirme ve karar için tanımlanan sürelerde uzatma gerekti mi? Evet ise nedenini/nedenlerini açıklayınız. Taraflar uzatma konusunda bilgilendirildi mi?	
Bildirimde bulunan kişi ile yapılan görüşme	
Bildirimde bulunan kişi ile yapılan görüşme notlarını bu bölümde yazınız.	
Görüşme özeti - Taraflar arasında ast-üst ilişki var mı? - Şikayet konusunun süresi, sıklığı - Kurumsal/sistemsal eksikler bulunuyor mu?	
Bildirimde bulunan kişinin onarım için talepleri/beklentileri	
Etik Kurulun gözlemleri	

Hakkında bildirimde bulunulan kişiyle yapılan görüşme	
Hakkında bildirimde bulunulan kişi ile yapılan görüşme notlarını bu bölüme yazınız.	
İddialara verilen cevaplar: Bu bölümde beyan edilen iddialar iletilir. İddialara verilen cevapları bu bölüme yazınız.	
Etik Kurulun gözlemleri	
Sürecin Değerlendirilmesi ve Karar	
Olaya tanık olan kişi/kişiler var mı? Bu kişi ya da kişiler ile görüşüldü mü? Görüşme notlarını ve tanık beyanlarını bu bölüme yazınız.	
Olayla ilgili uzman görüşü talep edildi mi? Evet ise uzman görüşünü bu bölüme yazınız.	
Önemli olaylar	
Görüşmeler ve sürece dair tespitleri yazınız.	
Taraflara ve Dernek'e yönelik önerileri bu bölüme yazınız.	
Ek önlem gerekli mi? Gerekliyse nedir?	
Acil önlem gerekti mi? Evet ise ne yapıldı?	

EK-3. KVKK Aydınlatma Metni ve Açık Rıza Formu

Veri sorumlusu sıfatıyla hareket eden Cinsel Şiddetle Mücadele Derneği (“Dernek”) tarafından gerçekleştirilen faaliyetler kapsamında işlenmekte olan kişisel verileriniz hakkında sizleri 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (“Kanun”) m. 10 çerçevesinde aydınlatmak amacıyla işbu metin hazırlanmıştır.

Dernek, kayıt sırasında bize iletmış olduğunuz ad, soyad, e-posta, meslek ve çalıştığınız kurum bilgilerini ve yalnızca gereken durumlarda toplantı esnasında görüntü ve ses kaydı gibi verilerinizi işlemektedir.

Kişisel verileriniz, Dernek tarafından düzenlenen toplantılar, konferanslar ve benzeri etkinliklere kayıt olmanız durumunda ilgili etkinliklere katılımınızı sağlamak ve bu etkinlikler hakkında sizinle iletişimde kalmak amaçları ile işlenmektedir. Buna ek olarak, istatistiki amaçlarla kişisel verileriniz anonimleştirilerek de işlenebilir.

Kişisel verileriniz, bir etkinliğe kayıt olmak için bize bilgilerinizi e-posta/posta/telefon gibi iletişim araçları ile ilettiğiniz durumlarda fiziki veya elektronik ortamda toplanmaktadır. Kişisel verileriniz, bu ilgili etkinliklere katılım talebinizin alınması ve etkinliklere katılımınızın sağlanması sebepleriyle KVKK m. 5 f. 2. c), d) ve f) kapsamında toplanmaktadır.

Söz konusu kişisel verileriniz, yayınlanması amacıyla, izleyicilere, yetkili personellerimize, yöneticilerimize ve açık rızanızın varlığı halinde yurt dışına çevrimiçi toplantı hizmet kanalı aracılığıyla aktarılacaktır.

Kişisel verileriniz, işbu metinde belirtilen kişisel veri işleme amaçlarının gerektirdiği süreler boyunca işlenecektir.

KVKK m. 11 kapsamında kişisel verilerinize ilişkin olarak aşağıdaki haklara sahipsiniz:

- Kişisel veri işlenip işlenmediğini öğrenme,
- Kişisel verileri işlenmişse buna ilişkin bilgi talep etme,
- Kişisel verilerin işlenme amacını ve bunların amacına uygun kullanılıp kullanılmadığını öğrenme,
- Yurt içinde veya yurt dışında kişisel verilerin aktarıldığı üçüncü kişileri bilme,
- Kişisel verilerin eksik veya yanlış işlenmiş olması hâlinde bunların düzeltilmesini isteme,
- Kişisel verilerin silinmesini veya yok edilmesini isteme,
- Kişisel verilerin düzeltilmesi, silinmesi ya da yok edilmesi halinde bu işlemlerin kişisel verilerin aktarıldığı üçüncü kişilere bildirilmesini isteme,
- İşlenen verilerin münhasıran otomatik sistemler vasıtasıyla analiz edilmesi suretiyle kişinin kendisi aleyhine bir sonucun ortaya çıkmasına itiraz etme,
- Kişisel verilerin kanuna aykırı olarak işlenmesi sebebiyle zarara uğraması hâlinde zararın giderilmesini talep etme.

Yukarıda sayılan haklarınızı kullanmak için bizimle info@cinselsiddetlemucadele.org adresinden iletişime geçebilirsiniz.



0542 5853990



info@cinselsiddetlemucadele.org



www.cinselsiddetlemucadele.org



[@cinselsiddetlemucadele](https://www.facebook.com/cinselsiddetlemucadele)



[@cs_mucadele](https://twitter.com/cs_mucadele)



[@cinselsiddetlemucadelederneği](https://www.instagram.com/cinselsiddetlemucadelederneği)



[CinselŞiddetleMucadeleDerneği](https://www.youtube.com/CinselŞiddetleMucadeleDerneği)

