

TARİH: 28.12.2023

TACİZ, CİNSEL TACİZ, ŞİDDET VE MISİLLEMENİN ÖNLENMESİ POLİTİKASI

Bu politika; Birleşmiş Milletler Sistemi Cinsel Taciz Model Politikası, Birleşmiş Milletler'in ayrımcılık, taciz, cinsel taciz, yetkinin kötüye kullanılması, cinsel sömürü ve istismarın önlenmesi ve misillemeye karşı koruma standartları; ILO'nun çalışma yaşamında şiddet ve tacize ilişkin ilkeleri ile Avrupa Birliği'nin eşit muamele, insan onuru ve şiddetin önlenmesine ilişkin politika ve düzenlemeleri referans alınarak hazırlanmıştır.

1. Politika Beyanı

FEMIN UP - Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için Dijital Çözümler Derneği; herkesin insan onuruna saygı gösterilen, eşitlikçi, kapsayıcı, erişilebilir, güvenli ve şiddetten arındırılmış bir ortamda çalışma, gönüllülük yapma, hizmet alma ve faaliyetlere katılma hakkına sahip olduğunu kabul eder.

Dernek; taciz, cinsel taciz, psikolojik şiddet, fiziksel şiddet, cinsel şiddet, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet, takip, dijital şiddet, cinsel sömürü, cinsel istismar, yetkinin kötüye kullanılması ve misillemeye karşı sıfır tolerans yaklaşımı benimser.

Sıfır tolerans yaklaşımı, hakkında bildirim yapılan kişinin peşinen sorumlu kabul edilmesi anlamına gelmez. Bu yaklaşım;

- Hiçbir bildirimin önemsizleştirilmemesini veya görmezden gelinmemesini,
- Güvenlik risklerinin gecikmeksizin değerlendirilmesini,
- Etkilenen kişinin ihtiyaçlarının ve tercihlerinin dikkate alınmasını,
- Bildirimlerin tarafsız, gizli ve adil biçimde incelenmesini,

Doğrulan ihlaller karşısında etkili ve orantılı tedbirler uygulanmasını ifade eder.

2. Amaç

Bu politikanın amaçları şunlardır:

1. Taciz ve şiddetin ortaya çıkmasını önleyen kurumsal bir kültür oluşturmak,
2. Kabul edilemez davranışları açık biçimde tanımlamak,
3. Güvenli, erişilebilir ve birden fazla bildirim kanalı oluşturmak,
4. Etkilenen kişilere zamanında ve uygun destek sağlamak,
5. Bildirimleri gizlilik, tarafsızlık ve usule uygunluk içinde incelemek,
6. Bildirimde bulunanları, tanıkları ve sürece destek verenleri misillemeye karşı korumak,
7. İhlallerin tekrarını önlemek amacıyla kurumsal öğrenme, izleme ve iyileştirme mekanizmaları kurmak.

3. Kapsam

Bu politika; Yönetim Kurulu ve Denetim Kurulu üyelerini, Dernek üyelerini, Çalışanları, Gönüllüleri ve stajyerleri, Danışmanları, eğitmenleri ve kolaylaştırıcıları, Proje personelinin, Tedarikçileri ve hizmet sağlayıcıları, İş birliği yapılan kurum ve proje ortaklarını, Dernek faaliyetlerinden yararlanan kişileri, Etkinlik, toplantı, eğitim ve atölye katılımcılarını, FEMIN UP'ı herhangi bir sıfatla temsil eden tüm kişileri kapsar. Politika yalnızca dernek ofisinde meydana gelen davranışlara uygulanmaz. Aşağıdaki ortam ve durumlar da kapsam içindedir:

- Saha çalışmaları ve proje uygulama alanları,
- Çevrimiçi toplantılar, mesajlaşma grupları ve dijital platformlar,
- E-posta, telefon, sosyal medya ve diğer elektronik iletişim araçları,
- Eğitimler, etkinlikler, konferanslar ve sosyal buluşmalar,
- İş veya proje seyahatleri,
- Dernek tarafından sağlanan ulaşım ve konaklama,
- Mesai saatleri dışında gerçekleşmekle birlikte dernek faaliyetleri veya kurumsal ilişkilerle bağlantılı davranışlar,
- Dernek adına yürütülen iletişim, mentorluk, danışmanlık, seçim, değerlendirme veya fon aktarımı süreçleri.

4. Temel İlkeler

4.1. Etkilenen kişi merkezli yaklaşım

Etkilenen kişinin hakları, güvenliği, ihtiyaçları, tercihleri ve insan onuru sürecin merkezinde tutulur. Hiç kimse istemediği bir yüzleşmeye, arabuluculuğa, açıklama yapmaya veya resmî şikâyetle bulunmaya zorlanamaz. Kişi kendisini “etkilenen kişi”, “şiddete maruz bırakılan kişi”, “hayatta kalan” veya başka bir ifadeyle tanımlayabilir. Kişinin tercih ettiği ifade kullanılır.

4.2. Zarar vermeme ve travma duyarlılığı

Süreç, etkilenen kişinin yaşadığı zararı artırmayacak biçimde yürütülür. Aynı olayın gereksiz yere tekrar tekrar anlatılması istenmez. Görüşmelerde ara verme, destek kişisi bulundurma, erişilebilir iletişim yöntemi kullanma ve kişinin kendisini güvende hissedeceği ortamı seçme hakkı gözetilir.

Bildirimin gecikmiş olması, kişinin bazı ayrıntıları hatırlamaması veya anlatımında küçük farklılıklar bulunması tek başına bildirimin güvenilir olmadığını göstermez.

4.3. Gizlilik

Bilgiler yalnızca görevi gereği bilmesi gereken kişilerle ve gerekli olduğu ölçüde paylaşılır. Etkilenen kişiye mutlak gizlilik sözü verilmez; ancak hangi bilgilerin, kimlerle ve neden paylaşılacağı mümkün olan en erken aşamada açıklanır.

4.4. Ayrımcılık yapmama ve kesişimsellik

Politika; cinsiyet, toplumsal cinsiyet, cinsiyet kimliği, cinsiyet ifadesi, cinsel yönelim, cinsiyet özellikleri, yaş, engellilik, sağlık durumu, gebelik, medeni durum, etnik köken, milliyet, göçmenlik veya mültecilik statüsü, dil, din, inanç, mezhep, siyasi düşünce, sosyoekonomik durum veya benzeri herhangi bir statü ayrımı olmaksızın uygulanır.

4.5. Erişilebilirlik

Bildirim ve destek mekanizmaları; engelli kişiler, farklı dil konuşan kişiler, dijital araçlara erişimi sınırlı kişiler ve diğer özel gereksinimleri bulunan bireyler için erişilebilir hâle getirilir. Gerekli olduğunda tercüman, işaret dili tercümanı, refakatçi, sadeleştirilmiş metin veya alternatif iletişim araçları sağlanır.

4.6. Tarafsızlık ve usule uygunluk

Bildirimde bulunan kişinin güvenliği korunurken hakkında bildirim yapılan kişinin de iddianın niteliğini öğrenme, makul süre içinde yanıt verme ve tarafsız bir inceleme sürecinden yararlanma hakkı gözetilir.

4.7. Misilleme yasağı

İyi niyetle bildirimde bulunan, tanıklık yapan, destek sunan, incelemeye katılan veya bu politikadan doğan haklarını kullanan hiç kimseye karşı olumsuz işlem yapılamaz.

5. Tanımlar

5.1. Taciz

Taciz; bir kişinin onurunu zedeleyen veya korkutucu, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü ya da saldırgan bir ortam oluşturan istenmeyen söz, davranış, hareket veya iletişimidir. Taciz tek bir ağır davranıştan veya zaman içinde tekrarlanan davranışlardan oluşabilir.

5.2. Psikolojik taciz ve mobbing

Psikolojik taciz veya mobbing; bir kişiyi yıldırma, dışlama, değersizleştirmeyi, görevinden uzaklaştırmayı veya çalışma ortamını çekilmez hâle getirmeyi amaçlayan ya da bu sonucu doğuran sistematik davranışlardır.

Aşağıdaki davranışlar duruma göre psikolojik taciz oluşturabilir:

- Sürekli aşağılama, bağırma veya hakaret,
- Kişiyi kasıtlı biçimde dışlama veya bilgiye erişimini engelleme,
- Gerçekçi olmayan görevler verme veya görevlerini kasıtlı olarak işlevsizleştirme,
- Söylenti yayma ve kişinin itibarını hedef alma,
- Tehdit, yıldırma veya aşırı ve cezalandırıcı denetim,
- İş yükünü cezalandırma amacıyla artırma veya görevlerini gereksiz biçimde azaltma,
- Sürekli olarak kişinin mesleki yeterliliğini küçük düşürme.

Nesnel, ölçülü, saygılı ve usule uygun performans değerlendirmeleri, görev dağılımları veya işle ilgili görüş ayrılıkları tek başına taciz sayılmaz.

5.3. Cinsiyete veya toplumsal cinsiyete dayalı taciz

Bir kişinin cinsiyeti, toplumsal cinsiyeti, cinsiyet kimliği, cinsiyet ifadesi, cinsel yönelimi, cinsiyet özellikleri, gebeliği, anneliği, bakım sorumluluğu veya toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle maruz bırakıldığı istenmeyen davranışlardır.

5.4. Cinsel taciz

Cinsel taciz; kişinin istemediği, cinsel nitelikteki sözlü, sözsüz, fiziksel veya dijital davranışların kişinin onurunu zedelemesi ya da korkutucu, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya saldırgan bir ortam oluşturmaktır.

Cinsel tacizin gerçekleşmesi için davranışın tekrar etmesi gerekmez; tek bir davranış da cinsel taciz oluşturabilir. Davranışı gerçekleştiren kişinin niyetinden çok davranışın niteliği, bağlamı, güç ilişkileri ve hedef alınan kişi üzerindeki etkisi dikkate alınır.

Cinsel taciz örnekleri şunları içerebilir:

- Cinsel içerikli şaka, ima, yorum veya hakaret,
- Kişinin bedeni, kıyafeti, cinsel yaşamı, ilişkileri veya üreme tercihleri hakkında istenmeyen sorular,
- İsrarlı buluşma, ilişki veya cinsel yakınlık teklifleri,
- İstenmeyen dokunma, sarılma, öpme veya fiziksel yakınlaşma,
- Cinsel içerikli görüntü, mesaj, bağlantı veya materyal gönderme,
- Pornografik veya cinselleştirilmiş içerik gösterme,
- Bakış, jest veya beden hareketleriyle cinsel rahatsızlık yaratma,
- İşe alınma, görev, terfi, fon, eğitim, hizmet veya başka bir olanğı cinsel yakınlığa bağlama,
- Cinsel talebin reddedilmesi nedeniyle kişiyi cezalandırma veya dezavantajlı hâle getirme,
- Kişinin mahrem görüntülerini rızası olmaksızın kaydetme, paylaşma veya paylaşmakla tehdit etme.

5.5. Cinsel şiddet

Cinsel şiddet; kişinin özgür ve geçerli rızası olmaksızın gerçekleştirilen veya gerçekleştirilmeye çalışılan her türlü cinsel davranış, temas, zorlama, tehdit veya müdahaledir.

5.6. Cinsel sömürü

Cinsel sömürü; bir kişinin kırılganlığının, bağımlılığının, güven ilişkisinin veya güç eşitsizliğinin cinsel amaçlarla fiilen ya da teşebbüs düzeyinde kötüye kullanılmasıdır. Maddi, sosyal, mesleki, siyasi veya itibara ilişkin bir menfaat elde edilmesi de bu kapsamdadır.

5.7. Cinsel istismar

Cinsel istismar; eşitsiz veya zorlayıcı koşullarda, fiziksel müdahale veya tehdidi de içerebilen cinsel nitelikteki davranışlardır.

5.8. Fiziksel şiddet

Fiziksel şiddet; vurma, itme, tutma, eşya fırlatma, kişinin hareketini engelleme, fiziksel zarar verme, zarar vermekle tehdit etme veya kişinin fiziksel güvenliğini tehlikeye düşüren davranışlardır.

5.9. Dijital şiddet

Dijital şiddet; dijital araçlar kullanılarak gerçekleştirilen takip, tehdit, taciz, hakaret, cinsel içerikli mesaj gönderme, kişisel bilgileri ifşa etme, hesaplara izinsiz erişme, konum takibi, mahrem görüntüleri paylaşma veya yapay yollarla üretilmiş ya da değiştirilmiş cinsel içerikleri yayma gibi davranışlardır.

5.10. Israrlı takip

Israrlı takip; kişinin istemediğini belirtmesine rağmen fiziksel veya dijital yollarla sürekli izlenmesi, takip edilmesi, kendisiyle temas kurulmaya çalışılması veya bulunduğu yerlere ısrarla gidilmesidir.

5.11. Yetkinin kötüye kullanılması

Yetkinin kötüye kullanılması; yönetim, karar verme, kaynak tahsisi, işe alma, görev verme, performans değerlendirme, fon sağlama, hizmete erişim veya benzeri bir yetkinin bir kişiyi korkutmak, cezalandırmak, aşağılamak, susturmak ya da kişisel veya cinsel menfaat sağlamak amacıyla kullanılmasıdır.

5.12. Rıza

Rıza; özgürce verilen, bilgilendirilmiş, belirli, açık, devam eden ve her zaman geri alınabilir onaydır.

Sessizlik, direnmemek, geçmişte rıza verilmiş olması, romantik ilişkinin bulunması veya kişinin baskı altında talebe uyması rıza anlamına gelmez. Uyku, bilinç kaybı, ağır derecede madde etkisi, tehdit, korku, bağımlılık veya ciddi güç eşitsizliği altında geçerli rızadan söz edilemez.

5.13. Misilleme

Misilleme; bir kişinin iyi niyetle bildirimde bulunması, bildirimde bulunmayı düşünmesi, tanıklık yapması, etkilenen kişiye destek vermesi, incelemeye katılması veya bu politikadan doğan haklarını kullanması nedeniyle doğrudan veya dolaylı biçimde cezalandırılması, tehdit edilmesi, yıldırılması ya da dezavantajlı duruma düşürülmesidir.

6. Kesin Olarak Yasaklanan Davranışlar

Aşağıdaki davranışlar hiçbir koşulda kabul edilemez:

1. Dernek kaynağı, işi, görevi, fonu, eğitimi, hizmeti, ürünü, yardımı, yönlendirmeyi veya herhangi bir ayrıcalığı cinsel davranış ya da cinsel yakınlık karşılığında teklif etmek, vermek, talep etmek veya geri çekmek,
2. FEMIN UP adına görev yapan 18 yaş ve üzerindeki kişilerin 18 yaşından küçük kişilerle cinsel davranışta veya cinsel ilişkide bulunması,
3. Kişinin yaşını yanlış değerlendirmiş olmayı savunma olarak ileri sürmek,
4. Bir yararlanıcının, katılımcının veya hizmet alan kişinin kırılganlığından ya da hizmete bağımlılığından cinsel amaçlarla yararlanmak,
5. Dernek adına hizmet, fon, eğitim, seçim, değerlendirme veya yardım konusunda doğrudan karar yetkisi bulunan kişinin bu yetkiden etkilenen kişiyle, hizmet veya yetki ilişkisi devam ederken romantik ya da cinsel ilişki kurması,

6. Cinsel şiddet, fiziksel şiddet, tehdit, takip veya dijital şiddet uygulamak,
7. Taciz veya şiddet bildirimini engellemek, gizlemek, delilleri yok etmek ya da kişiyi bildirimden vazgeçirmeye çalışmak,
8. Bildirimde bulunan, tanıklık yapan veya destek veren kişiye misillemede bulunmak.

Önceden var olan bir romantik veya ailevi ilişkinin, sonradan kurulan görev, fon, danışmanlık veya hizmet ilişkisiyle çıkar çatışması oluşturması hâlinde ilişki gizlenemez. İlgili kişi durumu beyan eder ve karar, değerlendirme veya hizmet sunumu sürecinden çekilir.

7. Önleme Mekanizmaları

FEMIN UP aşağıdaki önleyici mekanizmaları uygular:

- Yönetim Kurulu tarafından en az bir asil ve bir alternatif Koruma ve Güvenli Bildirim Sorumlusu belirlenir.
- Bildirim sorumlularından en az birinin mümkün olduğunca dernek yönetiminden bağımsız olması veya bağımsız bir dış uzmana doğrudan erişim bulunması sağlanır.
- Politika; çalışan, gönüllü, danışman, stajyer ve Yönetim Kurulu üyelerine göreve başlarken açıklanır ve yazılı kabul beyanı alınır.
- Yılda en az bir kez taciz, cinsel taciz, şiddet, cinsel sömürü ve istismar, misilleme, güvenli bildirim ve seyirci müdahalesi konularında eğitim düzenlenir.
- Proje ortakları, tedarikçiler ve danışmanlarla yapılan sözleşmelere bu politikaya uyma yükümlülüğü eklenir.
- Etkinlik ve eğitimlerin başlangıcında güvenli alan kuralları ve bildirim kanalları katılımcılarla paylaşılır.
- Saha çalışmaları, çocuklarla çalışmalar, afet bölgeleri, çevrimiçi faaliyetler ve kırılgan gruplarla yürütülen programlar için önceden güvenlik ve koruma risk değerlendirmesi yapılır.
- Bildirim kanalları erişilebilir, anlaşılır ve kolay bulunabilir biçimde yayımlanır.
- Yöneticiler, taciz ve şiddet risklerini görmezden gelemmez; bildirimini kendi başlarına soruşturmak yerine güvenli bildirim mekanizmasına yönlendirir.
- Hukuken mümkün ve görevle orantılı olduğu ölçüde işe alım, danışmanlık ve ortaklık süreçlerinde etik ve koruma odaklı referans kontrolleri yapılır.

8. Bildirim Kanalları

Tacize veya şiddete maruz bırakılan kişi, olaya tanık olan kişi ya da olay hakkında makul kaygısı bulunan herhangi biri bildirimde bulunabilir.

Bildirimler; Yazılı veya sözlü, İsim belirtilerek veya anonim, Türkçe veya erişilebilir başka bir dilde, E-posta, telefon ya da yüz yüze görüşme yoluyla yapılabilir.

Kişinin ilk bildirim sırasında olayın tamamını anlatması veya delil sunması beklenmez. Bildirimin üzerinden zaman geçmiş olması başvurunun değerlendirilmesine engel değildir.

Güvenli bildirim kanalları:

Güvenli bildirim e-posta adresi: feminupmovement@gmail.com

Asil Koruma ve Güvenli Bildirim Sorumlusu: Halide Olgun Ak

Alternatif Bildirim Sorumlusu: Merve Olgun

Telefon veya erişilebilir iletişim kanalı: 0543 283 82 89

Bildirim, hakkında iddia bulunan kişinin doğrudan yönetimindeki veya erişebildiği bir kanala yönlendirilmez.

Bildirim Yönetim Kurulu üyesiyle ilgiliyse Denetim Kuruluna ve bağımsız dış uzmana; Denetim Kurulu üyesiyle ilgiliyse Yönetim Kurulunun çatışmasız üyelerine ve bağımsız dış uzmana iletilir. Bildirim sorumlularından biri hakkında iddia bulunması hâlinde diğer bildirim kanalı kullanılır.

9. Bildirimin Alınması ve İlk Müdahale

Bildirim alındığında:

1. Bildirimin alındığı en geç üç iş günü içinde güvenli bir yöntemle teyit edilir.
2. Acil fiziksel veya psikolojik güvenlik riski varsa mümkün olan en kısa sürede, tercihen 24 saat içinde risk değerlendirilmesi yapılır.
3. Etkilenen kişiye mevcut destek, bildirim ve inceleme seçenekleri açık ve anlaşılır biçimde anlatılır.
4. Kişinin tercihleri, güvenlik ihtiyaçları ve iletişim yöntemi kayıt altına alınır.
5. Delillerin güvenli biçimde korunmasına ilişkin bilgi verilir.
6. Kişinin tekrar tekrar olay anlatmak zorunda kalmaması için mümkün olduğunca tek bir irtibat kişisi belirlenir.

Etkilenen kişi resmî inceleme istemese dahi güvenlik ve destek hizmetlerinden yararlanabilir. Ancak çocukların güvenliği, yakın ve ciddi zarar riski, cinsel sömürü veya istismar, devam eden kurumsal risk ya da mevzuattan doğan bildirim yükümlülüğü bulunması hâlinde dernek sınırlı da olsa işlem başlatmak zorunda kalabilir. Böyle bir durumda etkilenen kişi, mümkün olduğu ölçüde süreç hakkında önceden bilgilendirilir.

10. Destek ve Koruyucu Tedbirler

Destek sağlanması, resmî şikâyetle bulunma veya iddianın kanıtlanması koşuluna bağlanamaz. Olayın niteliğine ve derneğin imkânlarına göre aşağıdaki destekler sağlanabilir veya ilgili hizmetlere yönlendirme yapılabilir:

- Psikososyal destek,
- Tıbbi destek,
- Hukuki bilgi ve danışmanlık,
- Güvenli ulaşım veya refakat,
- Tercümanlık ve erişilebilir iletişim desteği,
- Ücretli veya ücretsiz izin ve esnek çalışma,
- Çalışma, gönüllülük veya etkinlik düzeninin değiştirilmesi,
- Geçici olarak farklı yöneticiye bağlanma,
- Taraflar arasında iletişim kurulmaması yönünde tedbir,
- Etkinlik veya proje alanına erişimin geçici olarak sınırlandırılması,
- Güvenlik planı hazırlanması.

Geçici tedbirler ceza değildir. Tedbirlerin mümkün olduğunca etkilenen kişiyi görevinden, projesinden veya çalışma ortamından uzaklaştıran bir sonuç doğurmaması esastır.

Hakkında bildirim yapılan kişinin geçici olarak görevden uzaklaştırılması, erişiminin sınırlandırılması veya raporlama ilişkisinin değiştirilmesi; iddianın doğrulandığı anlamına gelmez.

11. Gayriresmî Çözüm

Gayriresmî çözüm yalnızca;

- Etkilenen kişinin açık ve özgür talebi bulunması,
- Devam eden ciddi bir güvenlik riski olmaması,
- Güç eşitsizliğinin süreci sakatlamayacağının değerlendirilmesi,
- Olayın niteliğinin bu yöntemle uygun olması hâlinde uygulanabilir.

Gayriresmî çözüm; davranışın sonlandırılmasına yönelik uyarı, kolaylaştırılmış iletişim, yönetici müdahalesi, çalışma düzeninin değiştirilmesi veya eğitim gibi yöntemleri içerebilir. Cinsel saldırı, cinsel sömürü, cinsel istismar, çocuklara yönelik davranışlar, ciddi fiziksel şiddet ve devam eden tehdit durumlarında gayriresmî çözüm uygulanmaz. Etkilenen kişi, başladığı bir gayriresmî süreci herhangi bir aşamada durdurabilir.

12. Resmî İnceleme

Resmî inceleme, olayla çıkar ilişkisi bulunmayan, tarafsız ve gerekli yetkinliğe sahip kişiler tarafından yürütülür. Cinsel taciz, cinsel şiddet, çocuk koruma, Yönetim Kurulu üyeleri veya ciddi güç eşitsizliği içeren vakalarda en az bir bağımsız dış uzmanın sürece katılması esastır.

İnceleme sürecinde:

- Taraflardan çıkar çatışması beyanı alınır,
- Etkilenen kişiyle güvenli ve travma duyarlı görüşme yapılır,
- Hakkında bildirim yapılan kişiye iddianın özü bildirilir ve yanıt hakkı verilir,
- Tanıklar ayrı ayrı dinlenir,
- Hukuka uygun şekilde elde edilmiş mesajlar, e-postalar, kayıtlar, belgeler ve diğer bilgiler değerlendirilir,
- Taraflar doğrudan yüzleştirilmez,
- Kişinin kıyafeti, geçmiş cinsel ilişkileri veya olayla ilgisiz özel yaşamı sorgulanmaz,
- Sağlık bilgileri yalnızca kişinin açık rızasıyla değerlendirilir,
- Görüşmelere tarafların tercih ettiği bir destek kişinin katılımına, gizlilik ve çıkar çatışması koşullarıyla izin verilebilir.

İncelemenin, gerekli bilgi ve belgelere ulaşılmasından itibaren mümkünse 45 takvim günü içinde tamamlanması hedeflenir. Sürenin uzaması hâlinde taraflara gerekçesi ve tahmini takvim hakkında bilgi verilir.

Anonim bildirimler de değerlendirilir. Ancak doğrulayıcı başka bilgi veya delil bulunmayan anonim bir iddia tek başına yaptırımın dayanağı yapılamaz.

13. Karar ve Sonucun Bildirilmesi

İnceleme sonunda hazırlanan rapor, olayın niteliğine göre yetkili ve çıkar çatışması bulunmayan kurumsal organa sunulur.

Karar; bilgi ve belgelerin güvenilirliği, tutarlılığı, olayın bağlamı, güç ilişkileri, tanık anlatımları ve eldeki bütün verilerin birlikte değerlendirilmesine dayanır. Etkilenen kişi ve hakkında bildirim yapılan kişi, gizlilik ve kişisel verilerin korunması sınırları içinde; İncelemenin tamamlandığı, İddianın doğrulanıp doğrulanmadığı, Kendilerini doğrudan etkileyen tedbirler, Kararın gözden geçirilmesini isteme yöntemi hakkında yazılı olarak bilgilendirilir.

Uygulanan yaptırımın tüm ayrıntılarının diğer tarafa açıklanması zorunlu değildir. Ancak sonuç hakkında anlamlı bilgi verilmesi ve etkilenen kişinin güvenlik durumunun açıklığa kavuşturulması esastır.

14. Yaptırımlar ve Düzeltici Tedbirler

İhlalin doğrulanması hâlinde davranışın ağırlığı, tekrar durumu, güç ilişkisi, oluşan zarar, kişinin sorumluluk düzeyi ve benzeri etkenler dikkate alınarak aşağıdaki tedbirlerden biri veya birkaçı uygulanabilir:

- Yazılı uyarı,
- Zorunlu eğitim veya profesyonel destek,
- Görev ve yetkilerin sınırlandırılması,
- Yönetim veya temsil görevinden alınma,
- Proje ya da etkinlikten çıkarılma,
- Geçici uzaklaştırma,
- Gönüllülük, staj veya danışmanlık ilişkisinin sona erdirilmesi,
- İş sözleşmesinin uygulanabilir mevzuat çerçevesinde sona erdirilmesi,
- Tedarik veya ortaklık sözleşmesinin feshedilmesi,
- Üyelik hakkında tüzükte öngörülen disiplin sürecinin başlatılması,
- Dernek etkinliklerine katılımın sınırlandırılması,
- Misilleme sonucunda oluşan olumsuz işlemin geri alınması,

- Zarar gören kişinin durumunun mümkün olduğunca eski hâline getirilmesi,
- Fon sağlayıcı veya ilgili kuruma sözleşme hükümleri doğrultusunda bildirim yapılması,
- Mevzuatın gerektirdiği hâllerde yetkili mercilere bildirim yapılması.

Ciddi cinsel şiddet, cinsel sömürü, cinsel istismar, çocuklara yönelik davranışlar, fiziksel saldırı veya ağır misilleme vakalarında kademeli disiplin uygulanması zorunlu değildir; doğrudan en ağır kurumsal yaptırım uygulanabilir. İç inceleme, kişinin adli veya idari başvuru yollarını kullanmasına engel olmaz ve yargı sürecinin yerine geçmez.

15. Misillemenin Yasaklanması

Aşağıdaki kişilere yönelik misilleme kesin olarak yasaktır:

- Bildirimde bulunan kişi,
- Bildirimde bulunmayı değerlendiren kişi,
- Etkilenen kişiye destek veren kişi,
- Tanık,
- İncelemeye bilgi veya belge sağlayan kişi,
- İncelemeyi yürüten kişi,
- Bu politikanın uygulanmasını talep eden kişi.

Misilleme örnekleri şunlardır:

- İşten çıkarma veya sözleşmeyi yenilememe tehdidi,
- Görev, ücret, çalışma saati veya sorumluluklarda cezalandırıcı değişiklik,
- Proje, eğitim, fon veya etkinliklerden dışlama,
- Olumsuz referans verme veya kariyerini engelleme,
- Söylenti yayma ve itibarı zedeleme,
- Tehdit, baskı veya yıldırma,
- Sosyal ya da dijital ortamlarda hedef gösterme,
- Tanıkları ifadelerini değiştirmeye zorlama,
- Bildirimde bulunan kişiyi "sorun çıkaran" olarak etiketleme.

Misilleme, ilk bildirimin sonucundan bağımsız olarak ayrı bir politika ihlalidir.

İddianın doğrulanamamış olması, bildirimin kötü niyetli olduğu anlamına gelmez. Yalnızca kişinin yanlış olduğunu bildiği bir bilgiyi kasıtlı biçimde sunması veya bilerek delil üretmesi kötü niyetli bildirim olarak değerlendirilebilir. Bildirimin geri çekilmesi, delil yetersizliği, anlatımdaki küçük farklılıklar veya kişinin incelemeye devam etmek istememesi kötü niyet göstergesi değildir.

16. Gizlilik ve Kişisel Verilerin Korunması

Bildirime ilişkin bilgi ve belgeler:

- Yalnızca görevi gereği erişmesi gereken kişiler tarafından görülebilir,
- Ortak kullanılan genel e-posta hesaplarında veya herkesin erişebildiği dijital alanlarda tutulamaz,
- Şifreli veya erişimi sınırlandırılmış ortamlarda saklanır,
- Gereksiz kişisel veri toplanmadan, yalnızca sürecin amacıyla sınırlı olarak işlenir,
- Uygulanabilir kişisel verilerin korunması mevzuatı ve saklama süreleri doğrultusunda muhafaza edilir,
- Saklama süresi sona erdiğinde güvenli biçimde imha edilir.

Gizlilik; Kişinin psikolojik, tıbbi veya hukuki destek almasını, Yetkili mercilere başvurmasını, Kendi haklarını kullanmasını engellemek amacıyla kullanılamaz.

Yakın ve ciddi güvenlik riski, çocuğun korunması, mevzuattan doğan yükümlülük veya adil bir incelemenin yürütülmesi için zorunlu paylaşım hâlleri dışında kimlik bilgileri açıklanmaz. Mümkün olduğunda bilgi paylaşımından önce etkilenen kişiye haber verilir.

17. Kurumsal Sorumluluklar ve Çıkar Çatışması

Yönetim Kurulu politikanın kabulünden, kaynak ayrılmasından, eğitimlerin gerçekleştirilmesinden ve bildirim mekanizmalarının işlerliğinden sorumludur. Denetim Kurulu, kişisel vaka ayrıntılarına gereksiz erişim sağlamaksızın politika uygulamasının kurumsal düzeyde izlenmesine katkı sunar.

Hakkında bildirim bulunan kişi;

- Bildirime erişemez,
- İncelemeyi yönlendiremez,
- İncelemeci seçimine katılamaz,
- Tedbir veya yaptırım kararında oy kullanamaz,
- Bildirimde bulunan kişiyle doğrudan iletişim kuramaz.

Bildirim Yönetim Kurulu Başkanı veya Yönetim Kurulunun bir üyesi hakkındaysa süreç Denetim Kurulu ile bağımsız bir dış uzman tarafından yürütülür. Yönetim Kurulu üyelerinin çoğunluğunun çıkar çatışması içinde olması hâlinde, tüzük hükümleri çerçevesinde bağımsız geçici bir inceleme heyeti oluşturulur.

Bir yöneticinin kendisine iletilen bildirim gizlemesi, önemsizleştirilmesi, etkilenen kişiyi suçlaması, bildirimden vazgeçirmeye çalışması veya güvenlik tedbirlerini almaması ayrıca politika ihlali sayılabilir.

18. Gözden Geçirme Başvurusu

Taraflar, kararın kendilerine bildirilmesinden itibaren on iş günü içinde;

- Önemli bir usul hatası,
- İnceleme sonucunu etkileyebilecek yeni bilgi veya delil,
- İncelemecinin çıkar çatışması ya da tarafsızlığına ilişkin ciddi kaygı,
- Uygulanan tedbirin açıkça orantısız olması gerekçelerinden biriyle kararın gözden geçirilmesini talep edebilir.

Gözden geçirme, ilk inceleme veya karar sürecine katılmamış bağımsız bir kişi ya da kurul tarafından yapılır.

19. Eğitim, İzleme ve Raporlama

FEMIN UP;

- Politikanın tüm ilgili kişiler tarafından erişilebilir olmasını sağlar,
- Yıllık oryantasyon ve farkındalık eğitimleri düzenler,
- Bildirim kanallarının çalışıp çalışmadığını düzenli olarak test eder,
- Proje ve etkinliklerde koruma risklerini değerlendirir,
- Bildirim sayısı, genel konu türü, işlem süresi ve alınan kurumsal önlemler hakkında kişilerin belirlenmesine imkân vermeyen anonim veriler tutar,
- Politikanın etkinliğini yılda en az bir kez gözden geçirir.

Yıllık kurumsal değerlendirmelerde vaka ayrıntıları veya kişileri tanımlayabilecek bilgiler paylaşılmaz.

20. Yürürlük

Bu politika, FEMIN UP Yönetim Kurulu tarafından kabul edildiği tarihte yürürlüğe girer.

Politika; önemli bir vaka, mevzuat veya uluslararası standart değişikliği, bildirim mekanizmalarında tespit edilen bir eksiklik ya da kurumsal yapıda değişiklik olması hâlinde ayrıca gözden geçirilir.