



# Uluslararası Af Örgütü Türkiye Şubesi

## Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddeti Önleme Politikası

### Özet

Bu belge Uluslararası Af Örgütü Türkiye Şubesi'nin tüm üyeleri, çalışanları, stajyerleri, gönüllüleri ve aktivistleri tarafından uyulması ve dış paydaşlarla ilişkilerinde göz önünde bulundurulması gereken toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti önleme politikasını ortaya koymaktadır. Belgede toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti önlemek, maruz kalanları güçlendirerek korumak ve sorumlular hakkında etkili inceleme yürütmek için göz önünde bulundurulacak tanımlar, uyulması gereken ilkeler ve izlenecek usuller tanımlanmaktadır.

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### Amaç, Kapsam, Dayanak ve Sorumluluklar

#### Amaç

Kişilerin maddi ve manevi bütünlüğü ile insan onuruna saygı tüm insan haklarının dayanak noktası olan temel ilkelere dayanır. Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet kişinin maddi ve manevi bütünlüğü ile insan onuruna aykırıdır ve cinsiyet, toplumsal cinsiyet, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, cinsiyet ifadesi ya da cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılık oluşturur. Küresel misyonu ve temel değerleri çerçevesinde Uluslararası Af Örgütü (UAÖ), tüm üyelerinin, çalışanlarının, stajyerlerinin, gönüllülerinin ve aktivistlerinin ayrımcılığa uğramaksızın saygıya dayanan ve insan onuruna yakışır biçimde muamele görme hakkını tanımaktadır. Her türlü toplumsal cinsiyete dayalı şiddet bu hakkın inkarıdır ve bu nedenle kabul edilemezdir.

Bu çerçevede, UAÖ Türkiye Şubesi Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddeti Önleme Politikası'nın (Politika) amacı,

- UAÖ Türkiye Şubesi'nde toplumsal cinsiyete dayalı şiddetten arındırılmış bir ortam yaratmak ve bu ortamı taviz vermeksizin sürdürmek,
- Toplumsal cinsiyete dayalı şiddete maruz kalanları desteklemek ve güçlendirmek,
- Toplumsal cinsiyete dayalı şiddetle ilgili şikayetleri incelemek için konunun gerektirdiği özellikli usulleri oluşturmak ve sürece hâkim olması gereken ilkeleri belirlemektir.

Politikanın amacı iç hukuktan kaynaklanan yükümlülüklerden fazla koruma sağlamaktır. Belgedeki hükümler hiçbir şekilde iç hukukun sağladığı korumayı zayıflatacak şekilde yorumlanamaz.



### **Kapsam**

Bu Politika, UAÖ Türkiye Şubesi'nin (UAÖ Türkiye) üyeleri, çalışanları, stajyerleri, gönüllüleri, aktivistleri, alt işveren temsilcileri ve çalışanları, hizmet alınan tüm kişi ve kurum temsilcileri ve çalışanları ile UAÖ Türkiye'nin faaliyetlerine üye, çalışan, stajyer, gönüllü ya da aktivist olmaksızın katılanlar tarafından UAÖ Türkiye ofisleri ile UAÖ Türkiye'nin hizmetine tahsis edilen yer ve araçlarda; toplantı, konferans, eğitim gibi etkinliklerde veya şube adına seyahat ettikleri sırada birbirlerine veya üçüncü kişilere karşı gerçekleştirdikleri her türlü toplumsal cinsiyete dayalı şiddet eylemini, taraflardan en az birinin UAÖ Türkiye'yle ilişkisi devam ettiği müddetçe zaman sınırlaması olmaksızın kapsar. Bunlar dışındaki durumlarda sayılan kişiler arasında meydana gelen ya da sayılan kişiler tarafından üçüncü kişilere karşı gerçekleştirilen ve UAÖ Türkiye'nin herhangi bir yolla haberdar olmasıyla UAÖ Türkiye ortamına taşınan her türlü toplumsal cinsiyete dayalı şiddet eylemi de Politika kapsamındadır.

### **Dayanak**

Bu Politika, başta Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Birleşmiş Milletler Medeni ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi, Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi, Birleşmiş Milletler Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (CEDAW), Birleşmiş Milletler Kadınlara Yönelik Şiddetin Ortadan Kaldırılması Bildirgesi (DEVAW), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmeleri, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Kadınlara Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi ve Açıklayıcı Raporu, Yogyakarta İlkeleri olmak üzere uluslararası insan hakları sözleşme ve belgeleri ile Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komitesi, Birleşmiş Milletler CEDAW Komitesi, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yüksek Komiserliği, Birleşmiş Milletler Kadınlara Yönelik Şiddet Özel Raportörü, Birleşmiş Milletler Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği Temelli Şiddet ve Ayrımcılığa Karşı Koruma Konusunda Bağımsız Uzman, ILO Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının Uygulanmasına İlişkin Uzmanlar Komitesi, Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi, Avrupa Konseyi Parlamenterler Meclisi, Avrupa Konseyi İnsan Hakları Komiseri, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi gibi uluslararası komite, mahkeme ve organların kararlarıyla şekillenmiş olan konuya ilişkin uluslararası standartlar ve UAÖ'nün küresel politikaları temel ve çeşitli kurum ve kuruluşların konuya ilişkin politika belgeleri örnek alınarak hazırlanmıştır.

### **Bireylerin, Yönetişimin ve Yönetimin Sorumlulukları**

UAÖ Türkiye'nin tüm bileşenleri, örgütün temel değerlerine uygun bir biçimde hareket etmelidir. Bu çerçevede her bileşenin,

- UAÖ Türkiye'nin her türlü tehdit edici, düşmanca ve saldırganca davranış ile tacizin tüm biçimlerinden azade olmasının sağlanmasında,
- UAÖ Türkiye içinde kişilerin maddi ve manevi bütünlüğü ile insan onurunu zedeleyen ya da bunlara saldırı niteliğinde olan hiçbir davranışın hoş görülmemesinde,
- Toplumsal cinsiyete dayalı şiddete ilişkin şikayetlerin raporlanmasının desteklenmesinde ve ilgili süreçlerde kişilerin mahremiyetine saygı gösterilmesinde



yerine getirmesi gereken roller vardır.

UAÖ Türkiye'nin tüm bileşenleri, toplumsal cinsiyete dayalı şiddete ilişkin inceleme süreçlerinde bilgilerine başvurulması gerektiğinde işbirliğinde bulunmakla yükümlüdür.

UAÖ Türkiye'ye liderlik eden tüm kurul üyeleri ve yöneticiler Politikada sayılan amaçların gerçekleştirilmesinden sorumludur. Hem yönetim hem yönetim toplumsal cinsiyete dayalı şiddetten arındırılmış bir ortamın yaratılması ve muhafaza edilmesinde anahtar bir rol oynar. Bu çerçevedeki sorumlulukları şunlardır:

- Bu Politika kapsamındaki kişilerin uygunsuz davranışlar hakkındaki kaygılarını dile getirmek ve misilleme korkusu olmadan mevcut başvuru kanallarını kullanmak konusunda özgür hissedecekleri bir atmosfer yaratılması;
- Örnek teşkil edecek en yüksek davranış standartlarının ortaya konulması;
- Bu belgenin ve belirlediği usullerin tüm muhataplarına ulaştırılması ve belgenin içeriği hakkında UAÖ Türkiye'nin tüm üye, çalışan, stajyer, gönüllü ve aktivistleri nezdinde yüksek bir bilinç ve duyarlılık oluşturulmasının sağlanması;
- Herhangi bir toplumsal cinsiyete dayalı şiddet vakasında derhal harekete geçilmesi;
- Bu konuda kaygılarını dile getirmek isteyenlerin bunu gizlilik içinde yapabilecekleri erişimin sağlanması ve bu kaygılarla ilgili gecikmeksizin, tarafsız ve duyarlı bir biçimde süreçlerin yürütülmesi;
- Her türlü toplumsal cinsiyete dayalı şiddet biçimine "sıfır hoşgörü" politikasıyla yaklaşarak insan onuruna yakışır ve karşılıklı saygıya dayanan olumlu bir toplanma/çalışma ortamının ileriye yönelik önlemler alınarak teşvik edilmesi.

## İKİNCİ BÖLÜM

### Tanımlar<sup>1</sup>

#### **Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddet**

Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet, bir kişi ya da gruba gerçek ya da algılanan cinsiyet, toplumsal cinsiyet, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, cinsiyet ifadesi ve/veya cinsiyet özellikleri nedeniyle verilen her türlü zarardır. Kadınlara yönelen şiddet eylemleri büyük çoğunlukla toplumsal cinsiyete dayalı nedenlerle gerçekleştirildiğinden ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet kadınları orantısız biçimde etkilediğinden kadına yönelik şiddet ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet terimleri kimi zaman birbirlerinin yerine kullanılabilir. Ancak toplumsal cinsiyete dayalı şiddet kadına yönelik şiddetten çok daha geniş bir kavramdır ve LGBTİ+'ları da kapsar. Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet, bir güç dengesizliğine dayanır ve bir kişi ya da grubu küçük düşürme ve kendilerini aşağı ve/veya hakimiyet altında hissettirmek niyetiyle gerçekleştirilir. Bu şiddet türü toplumsal ve kültürel yapılara, toplumun norm ve değerlerine kök salmıştır; bu nedenle ortadan kaldırılması özellikli bir bakışı, toplumsal cinsiyet perspektifine dayanan bütünlüklü politikalar oluşturulmasını ve bu politikaların kararlılıkla izlenmesini gerektirir.

<sup>1</sup> Cinsiyet ve cinsellik çalışmaları alanındaki temel kavramlar için ayrıca bkz: Kaos GL, *LGBTİ+ Hakları Alanında Çeviri Sözlüğü*, Ankara, 2020 (<https://kaosgldernegi.org/images/library/cevirisozlugu2020.pdf>)



Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet cinsel, fiziksel, sözel, psikolojik (duygusal) ya da sosyoekonomik şiddet olarak ortaya çıkabilir ve pek çok farklı biçim alabilir. Kadınlara yönelik şiddet, kadınlara yönelik toplumsal cinsiyete dayalı şiddet, ev içi şiddet, toplumsal cinsiyete dayalı taciz, cinsel taciz ve cinsel saldırı toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin en yaygın biçimleridir. Bunlar ve ilgili kavramlar bu belgenin uygulanmasını kolaylaştırmak için aşağıda tanımlanmış olmakla birlikte toplumsal cinsiyete dayalı şiddet eylemleri bunlardan ibaret değildir.

### **Kadınlara Yönelik Şiddet**

Kadınlara yönelik şiddet, ister kamusal ister özel alanda meydana gelsin, söz konusu eylemlerde bulunma tehdidi, zorlama veya keyfi olarak özgürlükten yoksun bırakma dahil olmak üzere, kadınlara fiziksel, cinsel, psikolojik veya ekonomik zarar ve acı veren veya verebilecek olan her türlü toplumsal cinsiyete dayalı şiddet eylemi anlamına gelir; bir insan hakları ihlali ve kadınlara yönelik ayrımcılığın bir biçimidir.

### **Kadınlara Yönelik Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddet**

Kadınlara yönelik toplumsal cinsiyete dayalı şiddet bir kadına kadın olduğu için yöneltilen veya kadınları orantısız bir şekilde etkileyen şiddet anlamına gelir.

### **Ev İçi Şiddet**

Ev içi şiddet, şiddet uygulayan kişi şiddete maruz kalan kişiyle aynı ikametgahı paylaşıyor olsun ya da olmasın veya daha önce paylaşmış olsun veya olmasın, aile ya da hane içinde, daha önceki ya da mevcut eşler veya partnerler arasında meydana gelen her türlü fiziksel, cinsel, psikolojik veya ekonomik şiddet eylemi anlamına gelir.

### **Cinsel taciz**

Kişi ya da kişilerin onayına dayanmayan, rahatsızlık veren ve fiziksel temas olmaksızın gerçekleştirilen cinsel nitelikli her türlü söz, tavır ve diğer davranış biçimidir. İlgili söz, tavır veya diğer davranışın tekrarlama veya süreklilik arz etmesi gerekmez; bağlama göre tek bir eylem de cinsel taciz olarak değerlendirilebilir. Ancak bu halde tekrar ve süreklilik tacizin niteliğini ağırlaştırır.

Kişiler arasında onaya dayalı kurulmuş duygusal veya cinsel bir ilişkinin söz konusu olması, cinsel taciz niteliğindeki davranışları meşru kılmaz. Bu tür ilişkiler içinde de kişinin onayı dışında gerçekleştirilen, rahatsızlık veren ve fiziksel temas içermeyen her türlü cinsel nitelikli söz, tavır ve diğer davranış biçimi cinsel taciz kapsamındadır.

Cinsel taciz yüz yüze iletişimde ortaya çıkabileceği gibi telefon, mektup, e-posta ve mesaj gibi araçlarla da gerçekleştirilebilir; hiyerarşik ilişki içinde otoritenin kötüye kullanılmasının bir ifadesi olabilir.

Bunlarla sınırlı olmamakla birlikte, kişinin onayının bulunmadığı hallerde aşağıdaki söz, tavır ve davranışlar cinsel taciz kapsamına girer:

- Laf atmak, cinsel içerikli şaka yapmak veya iltifatta bulunmak ya da argo sözcükler kullanmak, abartılı ve tekrarlayan biçimde kişinin dış görünüşüyle ilgili iltifatlar etmek veya fiziksel özellikleriyle ilgili yorum yapmak,



- Fiziksel temas bulunmama ile birlikte gerekli olmayan derecede fiziksel olarak yakınlaşmak,
- Flört etmek için olağanın ötesinde ısrarcı davranışlarda bulunmak, örneğin ısrarla ilişki ya da randevu teklif etmek,
- Kişinin görüntü, ses vb. kayıtlarını onayı olmadan kullanmakla veya bu kayıtları yaymakla kişiyi tehdit ederek yakınlaşmaya veya cinsel ilişkiye zorlamak,
- Kişinin cinsellik içeren davranışlarını onayı olmadan kaydetmek ve yaygınlaştırmak,
- Kişinin cinsel yaşamıyla ilgili sorular sormak veya dedikodu üretmek ya da kişiye kendi cinsel deneyimlerini anlatmak,
- Tehdit, şantaj ya da hakaret ve benzeri fiillerle ortaya çıkan cinsel içerikli hareketlerde bulunmak,
- Cinsel organlarını teşhir etmek,
- Telefon, e-posta veya benzeri iletişim araçları veya elektronik sosyal ağları kullanarak cinsel içerikli mesajlar veya talepler ileterek ya da bu tarz talepleri ima ederek rahatsız etmek,
- Cinsel ilişki ısrarında bulunmak.

### Cinsel Saldırı

Bir kimsenin beden dokunulmazlığının, kişinin onayına dayalı olmayan cinsel davranışlarla süreklilik arz etmek zorunda olmaksızın ihlal edilmesidir. Kişiler arasında onaya dayalı olarak kurulan duygusal veya cinsel ilişkiler, cinsel saldırı niteliğindeki fiilleri meşru kılmaz. Bu tür ilişkiler içerisinde de kişinin onayı dışında gerçekleşen cinsel davranışlarla beden dokunulmazlığının ihlal edilmesi cinsel saldırı kapsamında değerlendirilir.

Cinsel saldırı basit ve nitelikli cinsel saldırı biçiminde gerçekleşebilir. Basit cinsel saldırı kişinin beden dokunulmazlığının cinsel davranışlarla, cinsel organ veya cisim penetrasyonu dışındaki yollarla ihlal edilmesidir. Bu tür cinsel saldırı örnekleri arasında kişinin onayı olmaksızın sarılmak, okşamak, dokunmak, makas almak, öpmek, elini tutmak, saçını okşamak sayılabilir.

Bir kişinin davranışlarının cinsel taciz veya basit cinsel saldırı boyutuna ulaşmış olup olmadığına belirlenmesi, sadece kişinin niyetinin değil maruz kalanın ilgili davranışı nasıl algıladığının da dikkate alınmasını gerektirir. Bir davranış, eğer bir başkası bu davranışı saldırganca veya tehdit edici bulduysa, kasıt olup olmadığına bakılmaksızın, cinsel taciz veya basit cinsel saldırı oluşturabilir. Bunların tanımlanmasında bir diğer önemli unsur davranışın toplanma/çalışma ortamı üzerindeki etkisidir. Kimi davranışlar bazıları tarafından saldırganca bulunurken bazıları için böyle bir nitelik taşımaz ve bu nedenle muğlak bir alan yaratır. UAÖ gibi çeşitliliğe önem veren bir örgütte bireylerin neyin saldırganca olduğuna ilişkin farklı görüşlere sahip olması kaçınılmazdır. Ancak UAÖ'nün temel değerleri hiçbir kültürel değer ya da uygulamanın



başkalarını taciz eden, rahatsız eden, tehdit eden ya da aşağılayan davranışları meşrulaştırmasına izin vermez.

Nitelikli cinsel saldırıda, kişinin beden dokunulmazlığının cinsel organ veya cisim penetrasyonu ile ihlal edilmesi yani tecavüz söz konusudur. Nitelikli cinsel saldırı cinsel şiddetin en ağır türüdür.

### **Ödüllendirme Vaadi**

Ödüllendirme vaadi, kişinin cinsel ya da duygusal amaçlı davranış veya teklifi kabulü durumunda ödül, terfi veya benzeri hak etmediği kazançlar elde etmesini içeren her türlü ayrıcalık vaadidir. Kişiye, cinsel nitelikli davranış veya teklifi kabul etmesi halinde ayrıcalık sağlanacağını açık olarak veya ima yoluyla belirtmek bu kapsamdadır. Ödüllendirme vaadi bir cinsel taciz biçimi olup, acil durum önlemlerinin devreye sokulmasını gerektirir.

Bunlarla sınırlı olmamak kaydıyla, aşağıdaki örnekler ödüllendirme vaadi olarak değerlendirilir:

- Cinsel nitelikli davranış veya teklifin yapıldığı kişi üye ise; kişiye üyelik hakları kapsamında olmayan ya da bu kapsamda olmakla birlikte üyeler arasında eşitlik gözetilmeksizin menfaat sağlamayı vaat etmek,
- Cinsel nitelikli davranış veya teklifin yapıldığı kişi çalışan ise; terfi veya maaş artışı sağlamayı, iş yükünü hafifletmeyi, çalışma süresini kısaltmayı vb. vaat etmek.

### **Misilleme**

Kişinin cinsel ya da duygusal amaçlı davranış veya teklifi reddetmesi ya da toplumsal cinsiyete dayalı şiddete maruz kaldığını düşünerek şikâyet etme yoluna gitmek istemesi veya gitmesi nedeniyle ya da kişinin tanık olduğu toplumsal cinsiyete dayalı şiddet olaylarıyla ilgili ihbar yoluna gitmek istemesi veya gitmesinden ötürü, örtülü veya açık şekilde iş ya da örgütsel yaşamının intikam amacıyla zorlaştırılmasıdır. Misilleme ve misilleme tehdidi, acil durum önlemlerinin devreye sokulmasını gerektirir.

Bunlarla sınırlı olmamak kaydıyla, aşağıdaki örnekler misilleme olarak değerlendirilir:

- Misillemeye maruz kalan kişi üye ise; üyelikle ilgili sorularını engellemek veya yanıtız bırakmak, üyeler arasında ya da insan hakları hareketi içinde olumsuz etkilenmesine neden olabilecek söylentiler yaymak, örgütün üyelere açık faaliyet ve etkinliklerine erişimini zorlaştırmak veya engellemek,
- Misillemeye maruz kalan kişi çalışan ise; terfiini engellemek, kişiyi çalışma ilişkilerinde görmezden gelmek, mesleki gelişimini engellemek, mesleki görüşme taleplerini reddetmek, olumsuz etkilenmesine neden olabilecek söylentiler yaymak, özlük haklarının (örneğin yıllık izin kullanımı, fazla mesai ücretleri vb.) kullanılmasında zorluk



çıkartmak, iş tanımına girmeyen işleri yapmaya zorlamak.

### Israrlı Takip

Israrlı bir şekilde; fiziksel olarak takip etmek ya da haberleşme ve iletişim araçlarını, bilişim sistemlerini veya üçüncü kişileri kullanarak temas kurmaya çalışmak suretiyle bir kimse üzerinde ciddi bir huzursuzluk oluşmasına ya da kişinin kendisinin veya yakınlarından birinin güvenliğinden endişe duymasına neden olan her türlü tutum ve davranıştır. Israrlı takip, nitelikli bir cinsel taciz biçimi olup, acil durum önlemlerinin devreye sokulmasını gerektirir.

### Toplumsal Cinsiyete Dayalı Taciz

Açıkça cinsel nitelikli söz ya da davranış içermemekle birlikte, kişiye cinsiyeti, toplumsal cinsiyeti, cinsel yönelimi, cinsiyet kimliği, cinsiyet ifadesi ve/veya cinsiyet özellikleri nedeniyle yönelen ve ikili cinsiyete dayanan eşitsiz cis-heteronormatif toplumsal cinsiyet rollerini pekiştirerek kişide olumsuz etkilerde bulunan taciz biçimidir.

Bunlarla sınırlı olmamakla birlikte, aşağıdaki örnekler toplumsal cinsiyete dayalı taciz olarak değerlendirilir:

- Bir kişinin gerçek ya da algılanan cinsiyeti, cinsiyet kimliği, cinsel yönelimi, cinsiyet ifadesi, cinsiyet özellikleri, görünüşü veya özel hayatı (medeni durumu vb.) hakkında utandırıcı, aşağılayıcı ve/veya küçültücü yorumlarda bulunmak,
- Bir kişiye karşı, cinsel yönelimini, cinsiyet kimliğini veya cinsiyet özelliklerini teşhir etme içerikli tehditlerde bulunmak,
- Bir kişinin cinsiyeti, cinsiyet kimliği, cinsel yönelimi, cinsiyet ifadesi, cinsiyet özellikleri nedeniyle ismini veya kendini ifade ettiği zamiri bilerek yanlış kullanmak ya da kişinin doğumda atanmış cinsiyetine sürekli atıflarda bulunmak,
- Bir kişiye gerçek ya da algılanan cinsiyeti, cinsiyet kimliği, cinsel yönelimi, cinsiyet ifadesi, cinsiyet özellikleri, görünüşü veya özel hayatı (medeni durumu vb.) nedeniyle ayrımcı muamelede bulunmak,
- Bir kişiyi gerçek ya da algılanan cinsiyeti, cinsiyet kimliği, cinsel yönelimi, cinsiyet ifadesi, cinsiyet özellikleri, görünüşü veya özel hayatı (medeni durumu vb.) nedeniyle dışlamak, toplum dışına itmek, yalnızlaştırmak.

### Onay

Yukarıdaki tanımlarda geçen onay kavramı, kişinin ilgili söz, tutum veya davranışa her defasında ve her aşamasında etkin, iradi ve açık biçimde onay vermesi olarak anlaşılmalıdır. Özellikle olayın tarafları arasında ast-üst ilişkisi bulunması gibi iradeyi eşitsiz biçimde etkileme riski içeren öğelerin öne çıktığı durumlarda, onayın bulunup bulunmadığı konusu çok daha hassas





bir biçimde ve toplumsal cinsiyet duyarlılığı içinde değerlendirilmelidir. Eşitsiz güç ilişkilerinin ya da otoritenin kötüye kullanılması yoluyla onay inşası onay anlamına gelmez.

## **Aralarında Otorite İlişkisi Bulunan Kişiler Arasında Gönüllü Cinsel ve/veya Duygusal İlişkilerle İlgili Etik Sorunlar**

UAÖ Türkiye liderliğinin yönetim ve yönetim rollerini üstlenenlerin üzerlerinde itibar ve kariyer belirleyici otoriteye sahip oldukları diğer UAÖ Türkiye mensupları ile duygusal ve/veya cinsel ilişkiye girmesi, onaya dayalı bile olsa her iki taraf için de yıpratıcı riskler içerebilir. Bu tür ilişkilerin çıkar çatışması, istismar, kayırma potansiyeli taşıma olasılığı yüksek olup, bundan özgür ve liyakate dayalı toplanma/çalışma ortamı zarar görebilir. Bu tür gönüllü cinsel ve/veya duygusal ilişkilerin ortaya çıkmasında esas sorumluluk hiyerarşik sıralamada daha üst konumda olan kişinin üzerindedir. Böyle bir durumda, bu kişi öncelikli olarak böyle bir ilişkinin oluşmasında engelleyici rol üstlenmekle yükümlüdür. Böyle bir ilişkinin oluşması durumunda ise, ilişkinin tarafları çalışma/toplanma ortamını bozacak, başkaları için zorluk ve rahatsızlık yaratacak davranışlardan kaçınmalıdır. Böyle bir ilişkinin çıkar çatışması yaratma ihtimali karşısında ilişkinin tarafları çatışmanın engellenmesi ya da halihazırda ortaya çıkmış olan çatışmanın ortadan kaldırılması için atılması gereken adımları öğrenmeli ve uygulamalıdır.

## **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

### **Sürece Hâkim Olması Gereken İlkeler**

#### **Ayrımcılık Yasası**

Bu belgede ortaya konulan politikalar kişilere, cinsiyet, toplumsal cinsiyet, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, cinsiyet ifadesi, cinsiyet özellikleri, medeni veya ailevi durum, gebelik, ırk, renk, etnik köken, ulusal köken, ulusal bir azınlığa mensup olma, doğum, ikamet yeri, uyruklu, din, mezhep, inanç, dil, şive, aksan, dış görünüş, sağlık durumu, engellilik, yaş, eğitim durumu, sınıf, mülkiyet, ekonomik durum, sosyal veya toplumsal köken, siyasi veya felsefi görüş, mülteci statüsü veya başka herhangi bir temelde ayrım gözetilmeksizin uygulanır.

#### **Adil Muamele**

Her türlü toplumsal cinsiyete dayalı şiddet iddiası, şikâyetle ilgili tüm kişilere adil bir biçimde muamele edilerek sonuçlandırılır. Hem şikâyetçi hem de şikâyet edilen soruşturmanın aşamaları hakkında düzenli olarak bilgilendirilir. Şikâyet eden ve soruşturmaya yardımcı olan kişiler her türlü misillemeye karşı korunur. Şikâyet eden ya da edileni etkilemeye yönelik girişimlere izin verilmez.

#### **Tarafsızlık**





Toplumsal cinsiyete dayalı şiddete ilişkin her türlü şikâyet derinlemesine ve tarafsız biçimde incelenir. Soruşturmacıların şikâyetçi veya şikâyet edilen kişiyle çıkar çatışması yaratacak herhangi bir bağlantısı olmamalıdır. Soruşturmacılar; şikâyetçi, şikâyet edilen ve varsa tanıkları ayrı ayrı ve tarafsız bir biçimde dinler. Soruşturmacılar tam gizliliği sağlayacakları ve tarafsız davranacaklarını yazılı olarak beyan ederler.

### **İvedilik ve Zamanlama**

Zamanlama, şikâyetlerin hızlı bir şekilde sonuçlandırılmasını sağlayacak biçimde tasarlanır. UAÖ Türkiye'nin tüm bileşenleri toplumsal cinsiyete dayalı şiddete maruz kalmaları halinde olaydan sonra olabildiğince hızlı bir biçimde şikâyette bulunmak konusunda teşvik edilirler. Bu adımın atılmasının önüne geçecek herhangi bir engel bulunmaması yönetim ve yönetim tarafından sağlanır. Şikâyet UAÖ Türkiye'ye ulaştığında derhal harekete geçilir ve konu bildirilen durumun niteliğini ve ağırlığını dikkate alan usullerle hızlı bir şekilde ele alınır; olaya dahil olan herkesin kişisel güvenliklerini sağlamak için gerekli adımlar gecikmeksizin atılır.

### **Acil Durumlarda Önlem Alma**

Bu belge kapsamına giren tutum ve davranışların özellikle, aralarında bir kurumsal hiyerarşi olan ve/veya güç asimetrisi bulunan kişiler arasında meydana geldiğinin ve bu durumun ilgili tutum ve davranışlara maruz kalan kişinin iş veya örgütsel yaşamını ve mesleki kariyerini olumsuz şekilde etkilediğinin; ısrarlı takip ya da ödüllendirme vaadi şeklinde gerçekleştiğinin; misillemeye konu olduğunun; sıklığı ve ağırlığı nedeniyle kişinin iş ya da örgütsel ortamını ciddi şekilde bozduğunun; düşmanca, aşağılayıcı ve saldırgan bir ortam yarattığının tespit edilmesi halinde şikâyetçinin korunması ve olumsuz etkilerin azaltılması amacıyla koşullara uygun özellikli önlemler alınır.

### **Gizlilik ve Özen**

Tüm tarafların haklarını korumak, karalama iddialarını engellemek ve UAÖ'nün yerelde ve küresel olarak itibarının zedelenmesinin önüne geçmek için tüm şikâyetler süreç boyunca ve inceleme sonuçlandıktan sonra gizlilik içinde ele alınır. Böyle bir şikâyetten haberdar olan ya da şikâyetin incelenmesinde görev alan herkes gizlilik ilkesinin gerektirdiği özeni eksiksiz biçimde yerine getirir. Şikâyet kapsamında sunulan tüm bilgiler gizli tutulur ve şikâyetçi, şikâyet edilen ve UAÖ Türkiye Şubesi onay vermediği sürece açıklanmaz.

UAÖ Türkiye Şubesi sürecin tüm aşamalarında, şikâyete konu olan tutum ve davranışlara maruz kalan kişinin yeniden mağdur edilmesine yol açabilecek ve tarafların insan onurunu zedeleyebilecek her türlü uygulamadan kaçınır ve bu tarz sonuçlar doğurabilecek davranışların



ortaya çıkmasını önlemek konusunda gerekli tüm dikkat ve özeni gösterir. Destek sürecinde görevli kişiler, mağduriyeti artıracak sorgulayıcı ve suçlayıcı söz, davranış, tavır ve imalardan kaçınır.

### **Beyanın Esas Alınması ve Gönüllülük**

Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet eylemleri, bazı durumlarda iki kişi arasında yaşanan, bireylerarası ilişkilerin mahrem ve karmaşık alanında muğlak kalabilen, bu nedenle değerlendirilmesi ve kanıtlanması kolay olmayan olgulardır. Bu duruma toplumsal olarak damgalanma korkusu, hukuki başvuru süreçlerinde karşılaşılan güçlükler, taraflar arasındaki kurumsal hiyerarşi gibi etkenler eklendiğinde, bu tarz tutum ve davranışlara maruz kalan kişilerin çoğu durumda sessiz kalmaları söz konusu olmaktadır. Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet, maruz kalan kişide kafa karışıklığı, şok, anlamlandırılmama, kendini suçlama gibi tepkilere yol açabilir. Bu nedenle bunlardan birine maruz kaldığını düşünen kişinin, yaşadığı olayın niteliğinden emin olamasa da bildirimde bulunmak konusunda cesaretlendirilmesi ve desteklenmesi gerekir.

Bu nedenle, bu belgenin öngördüğü usullerin işletilmesi sırasında, toplumsal cinsiyet perspektifiyle maddi delillerin olmadığı durumlarda da olayın gerçekleşme koşullarına, bağlamına ve kişilere dair daha bütünsel bir akıl yürütme ile olayın niteliğini kavrama ilkesine riayet esastır. Bu çerçevede, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet iddiaları konusunda harekete geçmek için şikayetçinin beyanı esas alınır. Bu ilke, sürecin başlatılması için gerçekleştiği iddia edilen eylemin şikayetçi üzerinde bıraktığı etkinin yeterli sayılacağı ve şikayetçiden maddi deliller sunmasının beklenmeyeceği anlamına gelir. Ancak kişiler, toplumsal cinsiyete dayalı şiddete maruz kaldığında soruşturma süreçlerinde delil olarak kullanılacak her türlü materyalin hukuka uygun olmak koşuluyla toplanması ve saklanması önemi konusunda bilgilendirilir.

Toplumsal cinsiyete dayalı şiddete maruz kaldığını düşünen kişiler, şikayet mekanizmalarına başvurmak konusunda teşvik edilir ve hakları ile destek mekanizmaları konusunda bilgilendirilirler. Bununla birlikte hem şikayet aşamasında hem de sürecin ilerleyen aşamalarında gönüllülük esastır; bu mekanizmalardan herhangi birine başvurmak isteyip istemediğine kişi kendisi karar verir. Ceza hukukundan kaynaklanan bildirim yükümlülükleri ve diğer yasal zorunluluklar dışında, şikayetçi haberdar edilmeksizin ve onayı alınmaksızın hiçbir işlem yürütülemez. Bu çerçevede, kendisiyle ilk temasta şikayetçi mutlaka, UAÖ Türkiye'nin bağlı olduğu bildirim yükümlülükleri ve yasal zorunluluklar konusunda da bilgilendirilir.

### **Güven**



UAÖ Türkiye, yukarıda sayılan ilkelere riayet ederek, tarafların güven duygusunu zedelemeyecek şekilde hareket eder; toplumsal cinsiyete dayalı şiddet teşkil eden tutum ve davranışlara maruz kalan ve tanık olan kişilerin korunması, yaşamakta veya tanık oldukları durum ve olayları güven içerisinde bildirebilmelerinin sağlanması için gerekli tüm önlemleri alır; diğer yandan da mesnetsiz ithamlardan kaynaklanabilecek mağduriyetlerin önlenmesini amaçlar.

Toplumsal cinsiyete dayalı şiddete ilişkin iddialar ciddi sonuçlar doğurabilir. Gerçekdışı olduğunu bilerek temelsiz bir iddiada bulunmak kabul edilemez. İddia sahibinin kasıtlı olarak yanlış veya yanıltıcı beyanlarda bulunduğu hiçbir şüpheye yer bırakmayacak biçimde tespit edilmesi halinde kişinin eylemi disiplin süreçlerinin konusu olur.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### Şikayetçi ve Şikayet Edilenin Hakları ve

#### Bu Hakları Korumaya İlişkin Görev ve Sorumluluklar

#### Şikayetçinin Hakları

Toplumsal cinsiyete dayalı şiddetle ilgili şikayetler gizlilik ihlali veya misilleme korkusuna mahal vermeden derhal ele alınır. Bu çerçevede;

- Şikayetçinin, uygun düştüğü durumlarda dışarıdan destek hizmetleri dahil olmak üzere, gizlilik ilkesine uygun tavsiye ve yönlendirmeye erişimi sağlanır. Bu durum yasal zorunluluklar dışında UAÖ Türkiye açısından herhangi bir mali yükümlülük doğurmaz.
- Şikayetçi, süreç boyunca kendi seçmiş olduğu bir kişinin kendisine eşlik etmesi hakkına sahiptir.
- Şikayetçinin, izlenilecek usuller, sürecin gelişimi ile süreç nedeniyle alınacak önlemler ve atılacak adımlardan haberdar olma hakkı vardır.
- Şikayetçinin kendisine ait hangi kayıtların tutulacağını bilme ve soruşturma kapsamında şikayetin iyiniyetle yapılmış olduğu kanaatine ulaşıldığı sürece kişisel dosyasında şikayete ilişkin hiçbir kayda yer verilmeyeceğinden emin olma hakkına sahiptir.

#### Şikayet Edilenin Hakları

Şikayet edilen, adil muamele görme ve şikayetten ve şikayetçinin kimliğinden haberdar olma



hakkına sahiptir. Bu çerçevede;

- Şikayet edilen iddialardan ayrıntılı ve yazılı biçimde haberdar edilir ve kendisine iddialara cevap verme olanağı sunulur.
- Şikayet edilen, süreç boyunca kendi seçmiş olduğu bir kişinin kendisine eşlik etmesi hakkına sahiptir.
- Şikayet edilenin, izlenilecek usuller, sürecin gelişimi ile süreç nedeniyle alınacak önlemler ve atılacak adımlardan haberdar olma hakkı vardır.
- İddiaların mesnetsiz çıkması halinde şikayet edilenin kişisel dosyası da dahil olmak üzere hiçbir yerde şikayetin kaydı tutulmaz.

### **Bu Hakları Korumaya İlişkin Görev ve Sorumluluklar**

Üyeler, çalışanlar, stajyerler, gönüllüler ve aktivistler, alt işveren temsilcileri ve çalışanları, hizmet alınan tüm kişi ve kurum temsilcileri ve çalışanları ile UAÖ Türkiye'nin faaliyetlerine üye, çalışan, stajyer, gönüllü ya da aktivist olmaksızın katılan herkes, toplumsal cinsiyete dayalı şiddetle ilgili şikayetleri almakla sorumlu kişilerin kimler olduğunu bilme hakkına sahiptir.

Şikayetlerin incelenmesi için atanacak soruşturmacılara aşağıda sıralanan görev ve sorumluluklarını yerine getirebilmeleri için gerekli eğitim ve rehberlik sağlanır:

- Şikayetçi, şikayet edilen ve varsa tanıkların dinlenmesi;
- Şikayet edilenin ayrı ve tarafsız bir ortamda dinlenmesi;
- Soruşturmanın aşamalarının tarafların birbirleriyle karşılaşmasını gerektirmeyecek biçimde planlanması;
- İddiaların ve sürece ilişkin adımların şikayet edilene açık bir şekilde aktarılması;
- Şikayet edilene iddialara bütünüyle cevap verme olanağı sağlanması;
- Şikayet edilene varsa ilgili destek hizmetlerinin sunduğu gizliliğe uygun danışmanlıktan yararlanmasının tavsiye edilmesi;
- Uygun düştüğü yerde tanıkların tespit edilmesi ve gizliliğin korunabilmesi için sürece asgari düzeyde dahil edilmelerinin sağlanması;
- Sürecin sonunda yazılı bir rapor hazırlanması.

## **BEŞİNCİ BÖLÜM**

### **Şikayetlerde Usul, Yaptırımlar ve İtiraz**

#### **Başvuru**



Toplumsal cinsiyete dayalı şiddetle ilgili şikayetleri almakla görevli kişiler yönetim ve yönetim tarafından belirlenir ve bu kişilerin irtibat bilgileri bu Politika kapsamına giren herkese uygun araçlarla duyurulur.

Şikayet edilenin üye ya da direktör olduğu durumlarda şikayetleri almak üzere yönetim kurulu başkanı tarafından yönetim kurulu üyelerinden biri görevlendirilir. Görevlendirme yeni seçilen yönetim kurulunun ilk toplantısında yapılır. Şikayet edilenin bu şekilde görevlendirilen yönetim kurulu üyesi olması halinde şikayeti yönetim kurulu başkanı alır. Şikayet edilenin üye ya da direktör olması dışındaki tüm durumlarda şikayetleri almak üzere direktör tarafından çalışanlardan biri görevlendirilir. Şikayet edilenin bu şekilde görevlendirilen çalışan olması halinde şikayeti direktör alır. Görevlendirmelerde, koşullar izin verdiği sürece, ilgili yönetim kurulu üyesi ya da çalışanın toplumsal cinsiyet alanında uzmanlık ya da deneyime sahip olmasına özen gösterilir. Toplumsal cinsiyete dayalı şiddete maruz kalma riski daha yüksek olan gruplara aidiyet de görevlendirmelerde göz önünde bulundurulur. Her durumda görevlendirilen kişi göreve başlar başlamaz bu Politika'nın amaçları doğrultusunda eğitime tabi tutulur. İlgili eğitimlerin verilmesinden yönetim sorumludur.

Şikayete ilişkin başvurunun yazılı olarak yapılması gerekir. Başvuruda toplumsal cinsiyete dayalı şiddet iddiasına konu olan fiil ya da fiiller ile olayın gerçekleştiği yer, zaman ve koşullar mümkün olduğunca açık bir şekilde ortaya konulmalı ve şikayet edilen veya edilenlerin kimliği belirtilmelidir. Bulunması halinde iddialara ilişkin diğer bilgi ve deliller yazılı beyana eklenebilir; varsa tanık gösterilebilir. Ancak bu, hiçbir şekilde, sürecin başlatılması için şikayetçinin delil göstermek zorunda olduğu anlamına gelmez.

Şikayeti almakla görevli kişi şikayetçiyi bu belgede düzenlenen hakları, kurum içi mekanizmalara başvurusunun şikayetçinin diğer yasal hakları kullanmasına engel olmadığı ve şikayet konusu fiil ya da fiillerin aynı zamanda suç oluşturması halinde UAÖ Türkiye'nin yasal bildirim yükümlülükleri konusunda bilgilendirir. Bilgilendirmenin yapıldığına ilişkin tutanak şikayeti alan ve şikayetçi tarafından imzalanarak başvuru dosyasını konulur. Şikayetçinin bilgilendirme sonrasında süreci başlatmak istemesi halinde şikayeti almakla görevli kişi şikayeti raporlar ve hazırladığı başvuru dosyasını süreci yürütmekle yetkili kişi ya da kurula gecikmeksizin tevdi eder. Şikayeti alırken olayda acil durum önlemlerini gerektiren koşulların varlığını saptarsa, buna ilişkin görüşünü de başvuru dosyasına ekler. Başvuru dosyasının bir kopyasını karara itiraz süreci de dahil olmak üzere soruşturma tamamlanana dek sadece kendisinin ulaşabileceği bir yerde saklar. Soruşturma sonucunda şikayet edilene ilişkin iddiaların dayanaksız olduğuna karar verilirse kopya imha edilir. Soruşturma sonucunda şikayet edilene ilişkin iddiaların doğruluğu ispat edilirse ilgili kopya diğer soruşturma evrakı ile birlikte dijital formata aktarılarak sadece direktör ve yönetim kurulu başkanının erişebileceği bir yerde saklanır.

### **Soruşturmacının Görevlendirilmesi**



Başvuru kendisine ileildikten sonra süreci yönetmekle yetkili kişi ya da kurul derhal olguları tespit ve teyit ederek soruşturmaya temel oluşturacak ön incelemeyi yürütmek üzere bir soruşturmacı atar.

Şikayet edilenin üye olduğu durumlarda yönetim kurulu ilgili şikayetleri almakla görevli üyesi dışındaki üyelerinden birini soruşturmacı olarak görevlendirir. Yönetim kurulu önlem olarak soruşturma süresince şikayet edilenin üyelik haklarının askıya alınmasına karar verebilir. Şikayet edilenin yönetim kurulu ya da denetleme kurulu üyelerinden biri olması halinde ilgili üye ayrıca geçici olarak görevden uzaklaştırılır ve sürecin hiçbir aşamasında görev alamaz, yetki kullanamaz. Şikayet edilenin direktör olduğu durumlarda yönetim kurulu ilgili şikayetleri almakla görevli üyesi dışındaki üyelerinden birini soruşturmacı olarak görevlendirir. Direktör soruşturma süresince geçici olarak görevden uzaklaştırılır ve yerine yönetim kurulu tarafından vekil direktör atanır. Yönetim kurulu her durumda, soruşturmacı olarak görevlendirilmesi düşünülen üyesi ile şikayetin tarafları arasında soruşturmanın nesnellğine ve tarafsızlığına gölge düşürebilecek bir bağlantı bulunmadığından emin olur.

Şikayet edilenin çalışan, stajyer, gönüllü ya da aktivist olduğu durumlarda direktör yönetim kurulu başkanını derhal bilgilendirir ve soruşturmayı yürütmek üzere yöneticilerden birini görevlendirir. Direktör şikayet edilen çalışan, stajyer, gönüllü ya da aktivistle soruşturmacı olarak görevlendirilmesi düşünülen yönetici arasında soruşturmanın nesnellğine ve tarafsızlığına gölge düşürebilecek bir bağlantı bulunmadığından emin olur. Bu koşulun sağlanamadığı ya da şikayet edilen çalışanın yönetici olduğu durumlarda soruşturmayı direktör kendisi yürütür. İddiaların niteliği ve ağırlığına göre direktör şikayet edilen çalışanın ya da stajyerin geçici olarak görevinden uzaklaştırılmasına veya şikayet edilen gönüllü ya da aktivistin UAÖ Türkiye'nin faaliyet ve etkinliklerine katılımının askıya alınmasına karar verebilir.

Şikayet edenin direktör, şikayet edilenin çalışan, stajyer, gönüllü ya da aktivist olduğu durumlarda süreci yürütme yetkisi yönetim kurulundadır. Direktörün şikayetini yönetim kurulunun ilgili şikayetleri almakla görevli üyesi alır. Yönetim kurulu bu üye dışındaki üyelerinden birini soruşturmacı olarak görevlendirir. İddiaların niteliği ve ağırlığına göre yönetim kurulu şikayet edilen çalışanın ya da stajyerin geçici olarak görevinden uzaklaştırılmasına veya şikayet edilen gönüllü ya da aktivistin UAÖ Türkiye'nin faaliyet ve etkinliklerine katılımının askıya alınmasına karar verebilir.

Soruşturmacı görevlendirmelerinde, koşullar izin verdiği sürece, ilgili yönetim kurulu üyesi ya da çalışanın toplumsal cinsiyet alanında uzmanlık ya da deneyime sahip olmasına özen gösterilir. Toplumsal cinsiyete dayalı şiddete maruz kalma riski daha yüksek olan gruplara aidiyet de görevlendirmelerde göz önünde bulundurulur. Her halde görevlendirilen soruşturmacı, bu Politikanın amaçları doğrultusunda eğitime tabi tutulur. İlgili eğitimlerin verilmesinden yönetim sorumludur. Görevlendirilen soruşturmacılar gizlilik ve tarafsızlık ilkelerine uygun davranacaklarına ilişkin yazılı beyanda bulunurlar.



## Soruşturmanın Aşamaları, Süreler ve Soruşturma Raporu

Soruşturmacı şikayet edilen kişiyi, isnat edilen fiil ya da fiiller başta olmak üzere şikayetin bütün ayrıntıları ve bu fiillerin gerektirdiği yaptırımlar ile iddialara sözlü ve/veya yazılı cevap verme hakkı, tanık ve delil gösterme hakkı ve soruşturmanın aşamaları konusunda derhal yazılı olarak bilgilendirir; tarih ve yer bilgisi vererek sözlü savunmaya davet eder. Savunma hakkını kullanması için şikayet edilene tanınan süre tebligat tarihinden itibaren yedi günden az olamaz. Çalışanların ve stajyerlerin kurumsal elektronik posta adreslerine; üyeler, gönüllüler ve aktivistlerin UAÖ Türkiye'ye bildirmiş oldukları elektronik posta adreslerine yapılan gönderimler tebligat sayılır. Elektronik posta adreslerinin güncelliği ile düzenli aralıklarla kontrolünden adres sahipleri sorumludur. Belirtilen tarihte sözlü olarak ya da bu tarihe kadar yazılı olarak savunmasını yapmadığı takdirde şikayet edilen savunma hakkından vazgeçmiş sayılır. Bu keyfiyet de davet yazısında belirtilir.

Soruşturmacı şikayetçi, şikayet edilen ve varsa tanıkları ve diğer bilgisine başvurulması gereken kişileri ayrı ayrı dinler ve beyanlarını tarih, saat, yer ve hazır bulunanların kimlik bilgileriyle birlikte yazılı olarak tutanak altına alır. Tutanaklar tüm hazır bulunanlar tarafından imzalanır. Soruşturmacı, soruşturmanın bu beyanlar dışındaki aşamalarını da ayrıntılı ve tarafsız bir biçimde yazılı olarak kayıt altına alır.

Sürecin sonunda soruşturmacı yazılı bir rapor hazırlar ve ilgili raporu sürecin yönetiminden sorumlu olan kişi ya da kurula teslim eder. Raporda soruşturma sürecinde kimlerin dinlendiği, beyanlar alınırken kimlerin hazır bulunduğu, hangi soruların sorulduğu, soruşturmacının iddialar hakkında hangi sonuçlara ulaştığı ve vaka özelinde hangi adımların atılmasını önerdiğine ilişkin bilgiler yer alır. Tüm tutanaklar ve kayıtlar varsa delillerle birlikte tarih sırasıyla soruşturma raporuna eklenir. Şikayetin her iki tarafına tamamlanmadan önce soruşturma raporu hakkında görüş bildirme olanağı sağlanır ve tarafların görüşleri rapora dahil edilir. Soruşturmacı hazırladığı raporu kendisini soruşturmacı olarak görevlendiren kişi ya da kurula sunar. Soruşturma raporu, görevlendirme yazısının tebliği tarihinden itibaren en geç 30 gün içinde tamamlanır.

## Karar ve Bildirim

Soruşturma raporu, soruşturmanın resmi sonucunun ve süreci yürütmekle yetkili kişi ya da kurulun kararının temelini oluşturur. Süreci yürütmekle yetkili kişi ya da kurul, soruşturmacının görüşünden farklı bir sonuca ulaştıysa kararını bu yönüyle de ayrıntılı olarak gerekçelendirir. Soruşturmanın sonucu ve kararın yazılı bir kopyası her iki tarafa da imza karşılığı elden verilir ya da elektronik e-posta adreslerine tebliğ edilir. Soruşturma, soruşturma raporunun yetkili kişi ya da kurula tevdi edilmesinden itibaren 15 gün içinde sonuçlandırılır.

Şikayet edilenin üye ya da direktör olduğu haller ile şikayetçinin direktör, şikayet edilenin çalışan, stajyer, gönüllü veya aktivist olduğu hallerde soruşturma, yönetim kurulunun şikayeti alan ve soruşturmacı olarak görevlendirilenler dışındaki üyeleri tarafından görüşülerek





oyçokluğuyla karara bağlanır. Görüşmeye katılan her yönetim kurulu üyesi olumlu ya da olumsuz oy kullanmak zorundadır; çekimser oy kullanılamaz. Şikayet edilenin ya da şikayetçinin yönetim kurulu üyesi olması halinde ilgili üye hiçbir şekilde görüşmelere ve karar sürecine katılmaz. Yönetim kurulu karardan direktörü derhal haberdar eder.

Şikayet edilenin çalışan, stajyer, gönüllü ya da aktivist, şikayetçinin direktör dışındaki kişiler olduğu hallerde soruşturma direktör tarafından karara bağlanır. Direktör karardan yönetim kurulunu derhal haberdar eder.

### **Yaptırımlar ve İtiraz**

Soruşturma sonucunda şikayet edilen kişi hakkındaki iddiaların doğruluğu ispat edilirse aşağıdaki yaptırımlar uygulanır:

- Şikayet edilen üyeysse UAÖ Türkiye Tüzüğü'nün 5. maddesi uyarınca kişinin şube üyeliğinden çıkarılmasına karar verilir. İlgili üye kararın tebliğinden itibaren 30 gün içinde bu karara itiraz edebilir. İtiraz kararın icrasını durdurmaz ve ilk genel kurul toplantısında karara bağlanır.
- Şikayet edilen direktörse iş sözleşmesi yönetim kurulu tarafından 4857 sayılı İş Kanunu Madde 25/2 uyarınca derhal feshedilir. Şikayet edilen, kararın tebliğinden itibaren 30 gün içinde bu karara itiraz edebilir. İtiraz kararın icrasını durdurmaz ve 30 gün içinde yönetim kurulu tarafından karara bağlanır. Şikayetçi yönetim kurulu üyesiysse ilgili üye itirazın incelendiği görüşmelere katılmaz; oy kullanmaz.
- Şikayet edilen çalışansa çalışanın iş sözleşmesi direktör tarafından; şikayet edilen çalışan, şikayet eden direktörse çalışanın iş sözleşmesi yönetim kurulu tarafından 4857 sayılı İş Kanunu Madde 25/2 uyarınca derhal feshedilir. Şikayet edilen her iki durumda da kararın tebliğinden itibaren 30 gün içinde bu karara itiraz edebilir. İtiraz kararın icrasını durdurmaz ve 30 gün içinde yönetim kurulu tarafından karara bağlanır. Şikayetçi yönetim kurulu üyesiysse ilgili üye itirazın incelendiği görüşmelere katılmaz; oy kullanmaz.
- Şikayet edilen stajyerse staj sözleşmesi direktör tarafından; şikayet edilen stajyer, şikayet eden direktörse staj sözleşmesi yönetim kurulu tarafından derhal feshedilir. Şikayet edilen her iki durumda da kararın tebliğinden itibaren 30 gün içinde bu karara itiraz edebilir. İtiraz kararın icrasını durdurmaz ve 30 gün içinde yönetim kurulu tarafından karara bağlanır. Şikayetçi yönetim kurulu üyesiysse ilgili üye itirazın incelendiği görüşmelere katılmaz; oy kullanmaz.
- Şikayet edilen gönüllü ya da aktivistse kişinin UAÖ Türkiye ile gönüllük ilişkisi direktör tarafından; şikayet edilen gönüllü ya da aktivist, şikayet eden direktörse kişinin UAÖ Türkiye ile gönüllük ilişkisi yönetim kurulu tarafından derhal sonlandırılır. Şikayet edilen her iki durumda da kararın tebliğinden itibaren 30 gün içinde bu karara itiraz edebilir. İtiraz kararın icrasını durdurmaz ve 30 gün içinde yönetim kurulu tarafından karara bağlanır. Şikayetçi yönetim kurulu üyesiysse ilgili üye itirazın incelendiği görüşmelere katılmaz; oy kullanmaz.



Soruşturma sonucunda şikayet edilen kişi hakkındaki iddiaların mesnetsiz olduğu sonucuna ulaşılması halinde şikayetçinin bu karara itiraz hakkı vardır. Bu itirazları yönetim kurulu inceler ve 30 gün içinde karara bağlar. İtiraz kararın icrasını durdurmaz. Şikayet edilen ya da şikayetçi yönetim kurulu üyesiye yönetim kurulu itirazı incelemek için bu üye dışındaki üyeleriyle toplanır. İlgili yönetim kurulu üyesi hiçbir şekilde karar sürecine katılmaz.

### **Şikayetçi İçin Çözümler**

Sürecin sonunda şikayete konu olan iddiaların doğruluğu ispat edilirse, UAÖ Türkiye şikayetçiden hem yazılı hem de sözlü olarak özür diler. Olayın etkisinin üstesinden gelmesinde olayın gerçekleştiği ortamdan uzaklaşmasının sağlanması gibi olayın koşullarına uygun araçlarla şikayetçiye destek olunur. Koşullar gerektiriyorsa, soruşturma süresince şikayetçiye ücretli mazeret izni verilebilir.

### **Şikayet Edilen İçin Çözümler**

Soruşturma sonucunda şikayete konu olan iddiaların mesnetsiz olduğu ortaya çıkarsa, şikayet edilen kişinin kimliğinin tespit edilmesine neden olacak hiçbir kayıt, referans veya belge tutulmaz.

### **Öz Değerlendirme ve Önleyici Tedbirler**

Yetkili kişi ya da kurul toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti sabit bulan kararın kesinleşmesinden sonraki bir ay içinde, soruşturma konusu olana benzer olayların ileride önlenmesi için kurumsal olarak yapılabileceklerle ilişkin bir rapor hazırlar ve bu rapordaki hedeflerin hayata geçirilmesi için gerekli adımları derhal atar.

### **Şikayet Edilenin Üye, Çalışan, Stajyer, Gönüllü ve Aktivistler Dışındaki Kişiler Olduğu Haller**

Bu Politika UAÖ Türkiye'nin alt işverenler ve hizmet alınan kişi ve kuruluşlarla imzalayacağı sözleşmelerin eki niteliğindedir. Bu çerçevede,

- Şikayet edilenin alt işveren temsilcisi ya da çalışanı olduğu hallerde yönetim alt işverenden ilgili kişi hakkında konuya ilişkin disiplin süreçlerini işletmesini talep eder. Bu talebin yerine getirilmemesi halinde UAÖ Türkiye'nin alt işveren sözleşmesini sona erdirmeye hakkı vardır.
- Şikayet edilenin hizmet alınan bir kuruluşun temsilcisi ya da çalışanı olduğu hallerde yönetim hizmet alınan kuruluştan ilgili kişi hakkında konuya ilişkin disiplin süreçlerini işletmesini talep eder. Bu talebin yerine getirilmemesi halinde UAÖ Türkiye'nin hizmet alım sözleşmesini sona erdirmeye hakkı vardır.
- Şikayet edilenin hizmet alınan bir kişi olduğu hallerde hizmet alımı geçici olarak durdurulur ve kurumsal inceleme başlatılır. İnceleme sonucunda ilgili kişiden hizmet



alımına devam edilmesinin UAÖ Türkiye'nin bu Politika kapsamındaki amaçlarını gerçekleştirmesinin önünde bir engel olduğu anlaşılırsa UAÖ Türkiye'nin hizmet alım sözleşmesini sona erdirmeye hakkı vardır.

Şikayet edilenin üye, çalışan, stajyer, gönüllü ya da aktivist olmaksızın UAÖ Türkiye'nin faaliyet ve etkinliklerine katılan bir kişi olduğu hallerde kişinin devam etmekte olan faaliyet ya da etkinliğe katılımı geçici olarak sonlandırılır ve kurumsal inceleme başlatılır. İnceleme sonucunda kişinin ilgili faaliyet ve etkinliğe katılmaya devam etmesinin UAÖ Türkiye'nin bu Politika kapsamındaki amaçlarını gerçekleştirmesinin önünde bir engel olduğu anlaşılırsa kişinin ilgili faaliyet ya da etkinliğe katılımının devamına izin verilmez.

### **Uygulama**

Bu Politika UAÖ Türkiye'nin üyeleri, çalışanları, stajyerleri, gönüllüleri, aktivistleri, faaliyetlerinin katılımcıları ve alt işverenler ile hizmet aldığı tüm kişi ve kuruluşlarla ilişkilerini düzenleyen temel belgelerden biridir ve uygun düştüğü her yerde taviz vermeksizin uygulanır. Bu çerçevede, bu Politika yürürlüğe girer girmez halihazırdaki tüm üyelere, çalışanlara, stajyerlere, gönüllülere ve aktivistlere duyurulur. Ayrıca üyelik formu ile iş, staj, alt işveren ve hizmet alım sözleşmelerinin eki haline getirilir; yeni gönüllü ve aktivistlerden Politikayı kabul etmeleri beklenir. UAÖ Türkiye'nin etkinlik ve faaliyetlerinde katılımcılar bu Politikadan ve Politika kapsamındaki iddialara ilişkin şikayetleri almakla görevli kişilerin iletişim bilgilerinden haberdar edilir. Yönetişim ve yönetim Politika'nın yaygınlaştırılması ve kapsamındaki sorumlulukların yerine getirilebilmesi için eğitim ve kapasite geliştirme de dahil olmak üzere gerekli tüm önlemleri alır.