



Cinsel Taciz ve Şiddet Politika Belgesi

Yürürlük Tarihi: Bu belge 04.05.2025 tarihli 2025/3 sayılı Yönetim Kurulu kararıyla yürürlüğe girmiştir.

1. Giriş

2. Amaç ve Kapsam

2.1. Politikanın Amaçları

2.2. Politikanın Kapsamı

3. Temel İlkeler

- Beyanı esas alma
- Sıfır tolerans
- Teşvik edici ve destekleyici yaklaşım
- Tarafsızlık ve adalet
- Gizlilik
- Kapsayıcılık
- Zamanında müdahale

4. Kavramlar ve Tanımlar

4.1. Cinsel Taciz

4.1.1. Basit Cinsel Taciz

4.1.2. Nitelikli Cinsel Taciz

4.1.3. Süreğen Cinsel Taciz

4.2. Cinsel Saldırı

4.2.1. Basit Cinsel Saldırı

4.2.2. Nitelikli Cinsel Saldırı

4.3. Misilleme

4.4. Görünür ve Gizli Hiyerarşi

4.5. Onarıcı Adalet ve Onarıcı Eylem Yaklaşımı

4.5.1. İlkeler

4.5.2. Onarıcı Eylem Örnekleri

5. Prosedür Yönergesi

5.1. Bildirim Sürecindeki Sorumlular ve Görevleri

5.1.1. Etik Kurul

- a) Tanım ve Yapı
- b) Görev ve Sorumluluklar

5.1.2. Teknik/Program Ekibi

5.1.3. Yönetim Kurulu

5.2. Uygulama ve Takip

5.2.1. Okuma, Onay ve İçselleştirme

5.2.2. Kararların Uygulanması

5.2.3. Kararlara İtiraz Hakkı

5.3. Süreç Adımları

5.3.1. Bildirim Süreci

- a) Kimler, nasıl bildirimde bulunabilir?
- b) Bildirim kanalı
- c) Bildirimi kimler, nasıl alır?
- d) Bildirim süreci nasıl işler?

5.3.2. Değerlendirme Süreci

5.3.3. Karar Süreci

- a) Bildirimde bulunan kişi
- b) Hakkında bildirimde bulunulan kişi
- c) Karar aşaması
- d) Onarıcı ve dönüştürücü kararların takibi
- e) İhlallerin tekrarlanmasını önlemek için alınacak önlemler

6. İzleme ve

Değerlendirme

6.1. İlke

6.2. Minimum Göstergeler (KPI)

6.3. Yöntemler

6.4. Periyot

6.5. Sorumlular

6.6. Raporlama

7. Ekler

CTP-EK-1: Cinsel Taciz ve Şiddet Bildirim Formu

CTP-EK-2: Cinsel Taciz ve Şiddet Rapor Örneği

CTP-EK-3: KVKK Aydınlatma Metni ve Açık Rıza Formu

CTP-EK-4: Çocuk Güvenliği Davranış Kuralları



GİRİŞ

Cinsel şiddet, cinsellikle değil; güç, kontrol ve otorite ilişkileriyle ilgilidir. Hiçbir kurum veya topluluk bu güç dinamiklerinden tamamen muaf değildir. Hayal Gücü Merkezi (HGM) de, gönüllüleriyle, çalışanlarıyla ve paydaşlarıyla birlikte cinsel şiddetin potansiyel riskleri karşısında sorumluluk taşır.

Toplumsal dönüşümün gerçekleşebilmesi için her bireyin şiddetin hem uygulayıcısı hem de maruz bırakılanı olabileceği gerçeğiyle yüzleşmesi ve kendi davranışları konusunda sorumluluk alması elzemdir.

HGM, cinsel şiddetin yalnızca kadın-erkek ilişkileriyle sınırlı olmadığını; cinsiyet, yaş, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ya da toplumsal statü fark etmeksizin tüm ilişkilerde ortaya çıkabileceğini kabul eder. Bu nedenle, tüm faaliyetlerinde güvenli, eşitlikçi ve kapsayıcı alanlar yaratmayı taahhüt eder.

AMAÇ ve KAPSAM

Bu belgenin amaçları:

- a)** Hayal Gücü Merkezi'nin (HGM) cinsel taciz ve şiddete karşı kurumsal yaklaşımını ve sıfır tolerans ilkesini ortaya koymak.
- b)** HGM'de gerçekleşebilecek cinsel taciz ve şiddet durumlarında izlenecek, eşit, adil, şeffaf ve güncellenebilir bir yönerge sunmak.
- c)** Bildirim ve sonrasındaki süreçlerde HGM'nin kurumsal sorumluluklarını ve tüm mensupların (gönüllüler, çalışanlar, stajyerler, danışmanlar, yönetim kurulu üyeleri) yükümlülüklerini belirlemek.
- d)** HGM'de gönüllülük yapan çocuklar, gençler, uzman gönüllüler, çalışanlar ve tüm paydaşlar için güvenli alan oluşturmak, tarafların haklarını bilmelerini sağlamak.
- e)** Cinsel taciz ve şiddet davranışlarının yaşanmaması ve tekrarlanmaması için koruyucu, önleyici ve onarıcı mekanizmalar geliştirmek.

Kapsam

- Bu belge; HGM'nin tüm mensuplarını (gönüllüler, çalışanlar, danışmanlar, stajyerler, yönetim kurulu üyeleri, temsilciler) kapsar.
- Hem HGM ofislerinde hem de faaliyet alanlarında geçerlidir.
- Ayrıca HGM mensupları arasında kurum dışı ortamlarda meydana gelen, ancak dernek ortamına taşınan ya da HGM'nin faaliyetlerine ve güvenli alanına etkisi olan davranışlar için de uygulanır.

KAVRAMLAR ve TANIMLAR

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, anlamlandırılmama 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.

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

Cinsel Taciz Türleri:

- **Basit Cinsel Taciz:**

Tehdit, şantaj ya da hakaret unsuru taşımayan, ancak rahatsız edici, istenilmeyen ortamları yaratan hareketlerdir.

Örnek: Laf atmak, cinsel içerikli şaka yapmak ve iltifatlarda bulunmak, argo sözcükler kullanmak.

- **Nitelikli Cinsel Taciz:**

Tehdit, şantaj ya da hakaret ve benzeri fiillerle ortaya çıkan ve kişinin davranışlarını kontrol etmeye yönelik hareketlerdir.

Örnek: Kişinin cinsel yaşamıyla ve/veya cinsiyet kimliği ile ilgili sorular sormak, dedikodu üretmek, cinsiyete veya cinsel yönelime ilişkin ayrımcı 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.

Örnek: Flört etmek için ısrarcı davranışlarda bulunmak, "hayır" cevabını kabul etmeyerek duygusal baskı uygulamak, takip etmek, telefon ya da elektronik ortamda sıklıkla rahatsız etmek.

Cinsel Saldırı

Onaya dayalı olmayan, onayın aranmayacağı ya da yapay biçimde inşa edildiği; cinsel nitelik taşıyan ve beden dokunulmazlığını ihlal eden her türlü fiziksel eylem cinsel saldırı olarak tanımlanır.

HGM yaklaşımında, cinsel saldırı türleri arasında hiyerarşi kurulmaz; ancak saldırının derecesine göre uygulanacak yaptırımlar farklılık gösterebilir.

Cinsel Saldırı Türleri:

- **Basit Cinsel Saldırı:**

Kişinin beden dokunulmazlığının basit ihlali şeklinde gerçekleşir.

Örnek: Durumun özelliklerine göre sarılmak, ellemek, okşamak, dokunmak.

- **Nitelikli Cinsel Saldırı:**

Kişinin beden dokunulmazlığının ağır ve nitelikli ihlali şeklinde gerçekleşir.

Örnek: Onay dışı penetrasyon ve/veya girişi, oral tecavüz, "stealthing" (prezervatifin onaysız çıkarılması).

Misilleme

Cinsel ya da romantik tekliflerin reddi ve/veya tacize uğradığını düşünerek şikâyet etmesi veya etmeyi istemesi nedeniyle, maruz bırakılan kişinin yaşamının açık ya da örtülü biçimde intikam/misilleme amacıyla zorlaştırılmasıdır.

- Misilleme, yalnızca iş/örgüt ortamında değil, kişinin özel yaşamında veya ortak alanlarda da gerçekleşebilir.
- Cinsel ya da duygusal tekliflerin kabul edilmesi karşılığında ödül, terfi, ayrıcalık gibi vaatlerde bulunulması da bir çeşit "onay inşası" olarak değerlendirilir.
- Misilleme, cinsel taciz ve/veya saldırı hakkında bildirim yapmak isteyen veya bildirim yapmış kişilere yöneltilebileceği gibi, tanıklık edenlere karşı da uygulanabilir.
- Misilleme bir **cinsel taciz türü** olarak değerlendirilir. Bu durumda, resmi şikâyet yolunu seçenler için gerekli güvenlik ve destek mekanizmaları derhal işletilir.

GÖRÜNÜR ve GİZLİ HİYERARŞİ

Cinsel şiddet yalnızca bireyler arası ilişkilerde değil, aynı zamanda **görünür veya gizli hiyerarşik dinamiklerden** de beslenebilir.

Tanım:

Kişiler arası güç farkı (örneğin: natrans/trans kimlik farklılıkları, deneyim ve bilgi seviyesi, yaş, maaş/statü, dernek içi ve dışında sahip olunan sosyal güç, baskın/uyumlu kişilik özellikleri vb.) açık ya da örtük biçimde **cezalandırma, sindirme, aşağı çekme, küçük düşürme, dışlama veya sessizleştirme** aracına dönüştüğünde bu bir **duygusal şiddet türü** olarak kabul edilir.



Özellikler:

- Görünür hiyerarşiler: Resmî görev, statü, pozisyon, maaş farkı, yetki dağılımı.
- Gizli hiyerarşiler: Sosyal ilişkilerden, deneyim farklarından, cinsiyet normlarından, yaş ya da kişilik özelliklerinden doğan örtük güç eşitsizlikleri.
- Bu dinamikler, cinsel şiddet davranışlarının ortaya çıkmasını kolaylaştırabilir veya mevcut şiddeti derinleştirebilir.

HGM Uygulaması:

- HGM'ye yapılan tüm cinsel taciz/şiddet bildirimlerinde bu güç farkları ayrıca göz önünde bulundurulur.
- Beyan süreci yürütülürken görünür veya gizli hiyerarşik konumların mağdur üzerinde yaratabileceği baskı dikkate alınır.
- Şikâyet ve inceleme süreçlerinde tarafların pozisyonlarından kaynaklı olası güç ilişkileri tarafsızlık ve adalet ilkesiyle denetlenir.

ONARICI ADALET ve ONARICI EYLEM YAKLAŞIMI

Tanım:

Onarıcı adalet yaklaşımı, ihlaller karşısında yalnızca kişilerin cezalandırılması veya aklanmasını hedeflemez. Bunun yerine:

- Kurumsal sorumlulukları ve yapısal eksikleri görünür kılmayı,
- İhlale maruz bırakılan kişinin iyileşmesine olanak sağlayan güvenli ortamı yaratmayı,
- Cezalandırıcı değil, **dönüştürücü** mekanizmalar geliştirmeyi amaçlar.

İlkeler:

- İhlale maruz bırakılan kişinin özerkliği öncelenir.
- Kişinin talepleri ve ihtiyaçları sürecin merkezine alınır.
- Bildirimde bulunan kişiye kendini güvenli bir alanda ifade etme olanağı sağlanır.
- Onarıcı eylemler, bireyin katılımı ve talepleri doğrultusunda şekillendirilir.

Süreç sonunda:

İhlalin ispatlandığı durumlarda önlem olarak başlatılan “geçici eylemler” (ör. pozisyonun durdurulması, görevden uzaklaştırma) **kalıcı veya süreli** hâle getirilebilir.

Onarıcı Eylem Örnekleri

- Hakkında bildirimde bulunulan kişinin yazılı veya sözlü özür dilemesi.
- Hakkında bildirimde bulunulan kişinin öz eleştiri yapması.
- Kurumun kamusal özeleştiri ile hatayı, kusuru veya eksikliği kabul etmesi.
- Kurumun ihlale olanak veren koşulları değiştirmesi.
- Kurumun işyerinde ihlalleri önleyici ve dönüştürücü iyileştirmeler yapması.
- Ekip içi dayanışmanın ve güvenin desteklenmesi.
- İhtiyaç halinde psiko-sosyal destek sağlanması.
- Çalışma ortamının düzenlenmesi/iyileştirilmesi.
- İhlalin tekrar etmeyeceğine dair güvence verilmesi ve somut önlemler alınması.
- Hakkında bildirimde bulunulan kişinin gerekli görülen eğitimlere katılmasının sağlanması ve davranışlarının belirli bir süreyle takip edilmesi.

PROSEDÜR YÖNERGESİ

1. BİLDİRİM SÜRECİNDEKİ SORUMLULAR VE GÖREVLİLERİ

1.1. Etik Kurul

1.1.1 Tanım ve Yapı

- Etik Kurul, HGM Yönetim Kurulu tarafından önerilen ve oy çokluğu ile seçilen **5 asil ve 2 yedek üyeden** oluşur.
- Üyeler toplumsal cinsiyet eşitliği, çocuk koruma, insan hakları veya cinsel şiddet alanında deneyime sahip kişiler arasından seçilir.
- Her vaka için Etik Kurul üyeleri arasından **3 kişilik bir vaka komisyonu** oluşturulur.
- Çıkar çatışması olan üyeler sürece katılmaz; gerekirse yedek üyeler devreye girer.

1.1.2. Etik Kurulun Görev ve Sorumlulukları

- Cinsel taciz ve şiddet başvurularını almak ve süreci yürütmek.
- Taraflarla güvenli, saygılı ve gizlilik esaslı görüşmeler yapmak.
- Politika Belgesinde tanımlanan ilkeleri (tarafsızlık, gizlilik, mağdur-merkezlilik) uygulamak.
- Beyan sonrası süreci işletmek, gerekli geçici tedbirleri almak, süreci sonuçlandırmak ve raporlamak.



- Onarıcı ve dönüştürücü adalet yaklaşımına uygun olarak tavsiye kararları geliştirmek ve Yönetim Kuruluna sunmak.
- Görüşmeler sonrasında öneri ve hareket planı hazırlamak.
- Tarafsızlık, gizlilik veya zarar vermeme ilkelerini ihlal eden Kurul üyesini değiştirmek.

Not: Etik Kurulun görevi **arabuluculuk değildir.**

1.2. Teknik Ekip / Program Ekibi

- Etik Kurulun belirlenmesi ve düzenli işleyişinin sağlanmasına katkı sunar.
- Sosyal medya ve diğer kanallardan gelen başvuruları Etik Kurula yönlendirir.
- Etik Kuruldan ve Yönetim Kurulundan gelen tedbir ve kararların uygulanmasını sağlar.
- Oryantasyon, eğitim ve atölyeler aracılığıyla tüm mensupların cinsel taciz ve şiddeti önleme konusunda eşit bilgiye sahip olmasını sağlar.

1.3. Yönetim Kurulu

- Etik Kurulu belirler ve resmi olarak oluşturur.
- Etik Kurulun talebi doğrultusunda gerekli uzman desteğini ve diğer kaynakları sağlar.
- Etik Kurulun verdiği karar ve tedbirleri uygulamak ve takip etmekle yükümlüdür.
- Gerekli durumlarda, Etik Kurulun tavsiye ettiği onarıcı adalet mekanizmalarını hayata geçirmek için karar alır.

2. UYGULAMA ve TAKİP

2.1. Okuma, Onay ve İçselleştirme

- Politika Belgesi ve Yönerge, kapsamda tanımlanan tüm mensuplar (gönüllü, çalışan, stajyer, danışman, YK üyesi, işbirliği yapılan paydaşlar) tarafından **okunur, imzalanır ve onaylanır**.
- **TCO (Toplumsal Cinsiyet Odak Kişisi)** bu imzalı onayların kayıtlarını tutar.
- **Core Ekip Liderleri**, kendi ekiplerinde düzenli aralıklarla (6 ayda bir) **içselleştirme çalışmaları** (mini eğitimler, hatırlatma oturumları) yapar.



2.2. Kararların Uygulanması

- **Etik Kurul** süreci tamamlayarak karar ve tavsiyelerini yazılı olarak **Yönetim Kuruluna** iletir.
- **Yönetim Kurulu**, Etik Kurul kararını aldıktan sonra en geç **3 iş günü içinde toplanır**.
- Kararlar, niteliğine göre:
 - **Direktörler/Genel Koordinatör** aracılığıyla ilgili ekiplere,
 - Gerekli durumlarda **tüm HGM mensuplarına** duyurulur.

Teknik/Program Ekibi, alınan kararların uygulanmasını sağlar ve ilgili görev dağılımlarını yapar.

2.3. Kararlara İtiraz Hakkı

Etik Kurul kararı açıklandıktan sonra tarafların **15 iş günü içinde** itiraz hakkı vardır.

İtiraz şu gerekçelerle yapılabilir:

- Önlemlerin niteliği ve yeterliliği,
- İlke ve prosedürlerin yeterli düzeyde uygulanmaması,
- Farklı bir uzman görüşü talebi.

İtirazlar yazılı olarak **TCO'ya** iletilir; TCO bunu **Yönetim Kuruluna** aktarır. Yönetim Kurulu, itirazı değerlendirerek **10 iş günü içinde** yazılı yanıt verir.

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 **HGM gönüllülerini, çalışanlarını, stajyerlerini, danışmanlarını, Yönetim Kurulu üyelerini, işbirliği yapılan kurum ve kuruluşları** kapsamaktadır.

Cinsel taciz ve/veya şiddetin herhangi bir biçimine doğrudan veya dolaylı olarak maruz bırakıldığını düşünen kişiler (HGM gönüllüleri, çalışanları, Yönetim Kurulu üyeleri, danışmanlar, stajyerler, paydaşlar, yararlanıcılar, temasta bulunan üçüncü taraflar, vb.) bildirimde bulunabilir.

Hem HGM ofisinde (uzaktan çalışma platformları dahil olmak üzere) hem de faaliyet alanlarında gerçekleşen; ayrıca HGM mensupları arasında dışarıda meydana gelen ancak HGM ortamına taşınan ya da faaliyetlere/çalışma ortamına etkisi olan eylemler için de bildirimde bulunulabilir.



3.1.2. Bildirim Kanalı

- Bildirimler yazılı olarak e-posta aracılığıyla [**guven@hayalgucumerkezi.com**] adresine yapılır.
- Diğer iletişim kanalları yoluyla yapılan (sosyal medya veya diğer mecralar) bildirimler de ilgili çalışan veya gönüllü tarafından bu 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 Kurul**'a aittir. Bildirim e-posta yoluyla yazılı olarak Etik Kurul'a ulaştıktan sonra süreç başlamış sayılır.

Bildirimde bulunan kişiye, kişisel verilerinin ve gizliliğinin korunduğu bilgisi verilir.

Bildirimde bulunan kişiden, kendisine e-posta yoluyla iletilen **Bildirim Formunu** doldurması istenir. Bildirimde bulunan kişi formu doldurmak için destek isteyebilir; bu durumda Etik Kurul tarafından fiziksel ya da uzaktan gerekli destek sağlanır.

Acil durumlarda, güvenli alanın oluşturulması için uygulanacak tedbir kararları doğrultusunda, bildirimin detayları saklı kalmak koşuluyla, hakkında bildirimde bulunulan kişinin kimliği Etik Kurul tarafından gerekli görülen çalışanlara açıklanabilir.

Bildirim Formunda:

Her başvuru için Etik Kurul tarafından bir **kayıt numarası** verilir. Takip eden işlemler bu kayıt numarası üzerinden yürütülür.

Etik Kurul, başvuru ve değerlendirme sürecinde formda yer alacak bilgilerin gizliliğini korumakla yükümlüdür.

3.1.4. Bildirim Süreci Nasıl İşler?

- Etik Kurul, bildirimi yazılı olarak alır. Bildirim yapan kişiye başvuruyu aldığına dair yanıt verir; sürecin nasıl işleyeceğine dair adımları aktarır.
- Etik Kurul, bildirim yapan kişiye **Bildirim Formunu** iletir. Talep edilirse formun doldurulmasında destek sağlar.

3.2. Değerlendirme Süreci

Etik Kurul; tarafları dinlerken yalnızca "aklama" ya da "cezalandırma" yaklaşımıyla hareket etmez. Bunun yerine, olayın ortaya çıkmasına sebep olabilecek sistemsel sorunları, eksikleri ve işlemeyen mekanizmaları da anlamaya çalışır.

Bilgilendirme: Etik Kurul, hakkında bildirimde bulunulan kişiyi kendisine dair yapılan şikâyetler konusunda tam olarak bilgilendirir ve yanıt vermesi için fırsat tanır.



Görüşmeler: Hakkında bildirimde bulunulan kişi ve/veya tanıklarla görüşmeler yapar. Gerektiğinde, bildirimde bulunan kişiyle ek/tekrarlayan görüşmeler düzenleyebilir.

Uzman Desteği: İhtiyaç duyulduğunda bağımsız uzman veya bilirkişi desteği talep edilebilir. Uzman görüşü, Etik Kurul değerlendirmesine dahil edilir.

Koruyucu/Önleyici Tedbirler: Etik Kurul, tarafların daha fazla zarar görmesini önlemek için geçici tedbirler önerebilir. Bu tedbirler, Politika Belgesinde tanımlanmış ilkelere uygun şekilde ve taraflarla görüşülerek belirlenir.

Zamanlama:

Değerlendirme süreci en geç **30 iş günü** içinde tamamlanmalıdır.
(Ek süreye ihtiyaç duyulursa, Etik Kurul gerekçesini taraflara bildirir ve süreci şeffaf biçimde uzatır.)

3.3. Karar Süreci

3.3.1. Bildirimde Bulunan Kişi

Etik Kurul, bildirimi aldıktan sonra en geç **5 iş günü içinde** bildirimde bulunan kişiye ulaşır ve yüz yüze ya da çevrimiçi görüşme tarihi belirler. İlk görüşme, bildirim alınmasından itibaren en geç **15 iş günü içinde** yapılır.

2.Beyan ve talepler görüşme sırasında alınır, yazılı olarak kayda geçirilir ve bildirimde bulunan kişiye onaylatılır.

3.3.2. Hakkında Bildirimde Bulunulan Kişi

Etik Kurul, hakkında bildirimde bulunulan kişiyi e-posta yoluyla davet eder; görüşme yüz yüze veya çevrimiçi yapılabilir. Görüşme en geç **10 iş günü içinde** gerçekleştirilir.

2.Görüşmede bildirimin içeriği ve sürecin işleyişi hakkında bilgi verilir. Acil bir uzaklaştırma kararı gerekiyorsa bu görüşmede kişiye süresi ve yöntemi bildirilir.

3.Kişiden, görüşmeden sonra **10 iş günü içinde** yazılı savunma vermesi istenir. Savunma alınır ve kişiye onaylatılır.

4.Belirlenen sürede savunma verilmezse, kişi savunma hakkından feragat etmiş sayılır.



3.3.3. Karar Aşaması

Etik Kurul, tarafları dinledikten ve gerekli bilgileri topladıktan sonra en geç **10 iş günü içinde** karar verir. (Ek süre ihtiyacında, gerekçe taraflara bildirilir.)

2.Karar, tanımlanan davranışın niteliğini, tarafların taleplerini, uygulanacak yaptırımları ve varsa **onarıcı/dönüştürücü tavsiyeleri** içerir.

3.Karar yazılı olarak taraflara ve Yönetim Kuruluna bildirilir. Yönetim Kurulu, kararın uygulanmasını takip eder.

4.Yaptırımlar, Etik Kurulun iletmesinden itibaren en geç **15 iş günü içinde** Direktörler Ekibi tarafından uygulanır.

5.Tarafların **10 iş günü içinde itiraz hakkı** vardır. Etik Kurul, itirazı en geç **10 iş günü içinde** değerlendirir ve yanıtlar.

6.Etik Kurul, süreci tamamladıktan sonra **15 iş günü içinde** Yönetim Kuruluna gizlilik esaslı yazılı rapor sunar.

Not: 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.

3.3.4. Onarıcı ve Dönüştürücü Kararların Takibi

- Zarar veren kişi ve kurumun dönüşümü, Yönetim Kurulu tarafından belirlenen süre boyunca takip edilir.
- Süreli yaptırımların kaldırılması, Yönetim Kurulu tarafından, Direktörler Ekibi ve ilgili birimlerin görüşü alınarak kararlaştırılır ve taraflara bildirilir.

3.3.5. İhlallerin Tekrarlanmasını Önlemek İçin Alınacak Önlemler

Kurum, ihlallerin tekrarını önlemek amacıyla şu adımları gözden geçirir ve gerekli olanları uygular:

- İhlalin ortaya çıkmasına sebep olan örgütsel eksiklerin tespiti ve giderilmesi,
- Ortak alanlarda Politika Belgesi ve bilgilendirici materyallerin görünür kılınması,
- Ekip içi iletişim süreçlerinin güçlendirilmesi için destek sağlanması,
- Tüm mensupların **cinsel taciz ve şiddet eğitimlerine acilen dahil edilmesi**,
- Deneyim paylaşımı toplantıları ile öğrenilen derslerin kurumsallaştırılması,
- İhtiyaç duyan taraflara psiko-sosyal destek sağlanması,
- Stres yönetimi ve tükenmişliği önlemeye yönelik kurum içi önlemler alınması.



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 doğrulanmadığı 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.

4. İZLEME ve DEĞERLENDİRME

4.1. İlke

Hayal Gücü Merkezi (HGM), Cinsel Taciz ve Şiddet Politikasının yalnızca yazılı bir belge olarak kalmaması, aktif biçimde uygulanması ve sürekli geliştirilmesi için düzenli izleme ve değerlendirme mekanizmaları uygular. İzleme faaliyetleri mağdur-merkezli yaklaşımı ve gizliliği gözeterek yürütülür.

4.2. Minimum Göstergeler (KPI)

- **Bildirim İşleme:** Bildirimlerin alındı onayı süresi (≤ 24 saat), ön değerlendirme süresi (≤ 72 saat), soruşturma tamamlanma süresi (≤ 30 iş günü).
- **Eğitim:** Yıllık zorunlu "Cinsel Taciz ve Şiddet Farkındalık Eğitimi" tamamlama oranı (%100 hedef).
- **Temsil:** Etik Kurul üyelerinde toplumsal cinsiyet dengesi (her dönem için raporlanır).
- **Süreç Memnuniyeti:** Bildirim sürecine katılan taraflara yönelik anonim memnuniyet anketi (yılda 1 kez).
- **Şeffaflık:** Yıllık anonim rapor sayısı (hedef: 1) ve yayımlanma süresi (Q1 bitmeden).
- **Onarıcı Eylem:** Etik Kurul kararları sonrası uygulanan onarıcı önlemlerin takibi (%100 kayıtlı).



4.3. Yöntemler

- **Nicel İzleme:**
 - Eğitim katılım verileri Dojo/Notion'da tutulur.
 - Bildirim süreçlerinin zamanlaması ve kapanma oranları elektronik kayıt altında izlenir.
 - İhlal türleri, yaptırımlar ve onarıcı önlemler anonimleştirilmiş tablolarla raporlanır.
- **Nitel İzleme:**
 - Bildirim süreci taraflarıyla gönüllü geri bildirim görüşmeleri.
 - Etik Kurul dönem raporları.
 - Dış uzman/akademisyenlerle gerektiğinde gözden geçirme toplantıları

4.4. Periyot

- **Aylık:** Etik Kurul, gelen bildirimler ve süreç durumlarını Yönetim Kurulu ile paylaşır (anonim özet).
- **6 Aylık:** Memnuniyet anketi, Etik Kurul kapasite değerlendirmesi, eğitimlerin etki analizi.

Yıllık: Tüm göstergelerin konsolide raporu → Yönetim Kurulu, gönüllüler, dış paydaşlara özet sunum.

4.5. Sorumlular

- **Etik Kurul:** Bildirim süreçlerinin kayıt altına alınması, ilk değerlendirme ve onarıcı eylemlerin önerilmesi.
- **Yönetim Kurulu:** Yıllık gözden geçirme ve politika güncellemesi.
- **Direktörler Ekibi:** Eğitimlerin uygulanması, onarıcı kararların takibi.
- **TCO (Toplumsal Cinsiyet Odak Kişisi):** İzleme verilerinin toplanması, raporların hazırlanması, bağımsız değerlendirme süreçlerinin koordinasyonu.

4.6. Raporlama

- **Yıllık Anonim İzleme Özeti** hazırlanır. Bu özet:
 - Eğitim verileri, bildirim süreç göstergeleri, onarıcı adalet uygulamaları, memnuniyet anketleri gibi verileri içerir.
 - Tarafların kimlikleri gizli tutulur; yalnızca anonim/özet bilgiler paylaşılır.
- **Paydaşlarla Paylaşım:** Yönetim Kuruluna ayrıntılı rapor, dış paydaşlara özet rapor sunulur. Kamuya açık raporlarda yalnızca anonim veriler bulunur.
- **Politika Revizyonu:** İzleme raporları, sonraki yıl için politika güncellemesine doğrudan girdi sağlar.



İzleme ve değerlendirme süreci kapsamında:

- Çocuk güvenliği ihlallerine dair tüm bildirimler ve yanıt süreçleri kayıt altına alınır.
-
- Yıllık değerlendirme raporu hazırlanarak Yönetim Kurulu'na sunulur.
-
- Gerekli görüldüğünde, özet ve anonimleştirilmiş bulgular kamuya veya ilgili paydaşlara şeffaflık amacıyla paylaşılır.
-
- İhlallerden öğrenilen dersler, politika ve uygulamaların sürekli geliştirilmesinde referans alınır.
-
- İzleme sürecinde bağımsız uzman görüşleri veya dış paydaşlardan katkı alınabilir.

Yıllık Çocuk Güvenliği İzleme Özeti – Rapor İçerik

- **Yönetici Özeti:** Yılın genel görünümü, kritik riskler, alınan önlemler
- **Göstergeler (KPI):**
 - Eğitim kapsama oranı (%), tazeleme oranı (%)
 - Bildirim sayısı (anonim), kategorilere göre dağılım
 - Geçici önlem uygulanma oranı ve ortalama tepki süresi
 - Soruşturma tamamlama süresi (ortanca), SLA uyum oranı
 - Paydaş sözleşmelerinde TÇG uyum maddesi kapsama oranı (%)
- **Vaka Yönetimi (Anonim):** Öğrenilen dersler, süreç iyileştirme önerileri
- **Erişilebilirlik ve Uyum:** Mekân/iletişim uyarlamaları, engeller ve çözümler
- **Veri Koruma:** Saklama–imha denetim özeti, ihlal/olay kaydı (varsa)
- **Eğitim ve Yetkinlik:** Simülasyonlar, iç denetim bulguları
- **Revizyonlar:** Politika/prosedür güncellemeleri ve gelecek yıl eylem planı

5. EKLER

CTP-EK-1: Cinsel Taciz ve Şiddet Bildirim Formu

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

guven@hayalgucumerkezi.com 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 alarak ve Cinsel Tacizi ve Şiddeti Önleme Politika Yönergesindeki adımları takip etmek suretiyle tüm iddiaları araştıracaktır. Sözlü veya başka bir şekilde bildirmekte daha rahat hissederseniz, 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 **guven@hayalgucumerkezi.com** adresine e-posta ile iletin.

1. Başvurucu Bilgileri

(Bu bölüm isteğe bağlıdır; anonim başvuru da yapılabilir. İletişim bilgisi vermeniz sürecin sağlıklı yürütülmesi açısından önerilir.)

- **Ad Soyad:**
- **Rol/İlişki (gönüllü, çalışan, stajyer, yararlanıcı vb.):**
- **İletişim (telefon/e-posta):**

2. Olay Bilgileri

- **Olayın Tarihi:**
- **Olayın Yeri:**
- **Olayın Türü (birden fazla işaretlenebilir):**
 - ☐ Cinsel Taciz (sözlü, yazılı, davranışsal)
 - ☐ Cinsel Saldırı (fiziksel temas, beden dokunulmazlığının ihlali)
 - ☐ Misilleme (şikâyet sonrası intikam/ayrımcılık)
 - ☐ Diğer:



• **Olayın Açıklaması:**

-
-
-

Olayın Tekrarlanma Durumu:

- ☐ Tek seferlik
- ☐ Birden fazla kez
- ☐ Süreğen / devam eden

3. Taraf Bilgileri

- **Hakkında Bildirimde Bulunulan Kişi(ler):**
- **Tanık(lar) (varsa):**

4. Başvurucunun Talepleri

(Birden fazla işaretleyebilirsiniz.)

- ☐ Gizlilik korunarak sürecin yürütülmesi
- ☐ Etik Kurul'un inceleme başlatması
- ☐ Geçici koruyucu önlemler (iletişim yasağı, görev değişikliği vb.)
- ☐ Psiko-sosyal destek talebi
- ☐ Hukuki destek yönlendirmesi
- ☐ Diğer:

5. Ek Bilgiler / Belgeler

- ☐ Görsel, yazılı ya da dijital kanıt eklenmiştir.
- ☐ Ek belge yoktur.

6. Onay ve Beyan

Bu formda paylaştığım bilgilerin doğru olduğunu ve gizlilik ilkeleri çerçevesinde yalnızca Etik Kurul tarafından kullanılacağını biliyorum.

- **Başvurucu Adı-Soyadı (isteğe bağlı):**
- **İmza (isteğe bağlı):**
- **Tarih:**

***Bu form doldurulduktan sonra guven@hayalgucumerkezi.com adresine gönderilmelidir.**

***Form yalnızca Etik Kurul üyeleri tarafından erişilebilir.**



CTP-EK-2: Cinsel Taciz ve Şiddet Rapor Örneği

Bölüm	İçerik
Etik Kurulun oluşturulma tarihi	
Etik Kurul üyeleri	
Rapor tarihi	
Etik Kurul üyelerinin değişmesi gerekti mi? ☐ Evet ☐ Hayır.	
Eğer evet ise nedeni:	
Değerlendirme ve karar için tanımlanan süre	
Bildirimde Bulunan Kişi ile Görüşme	

Alt Başlık	Notlar
Görüşme özeti	
Ast-üst ilişkisi var mı? ☐ Evet ☐ Hayır.	Açıklama:
Şikayet konusunun süresi/sıklığı	
Kurumsal/sistemselsel eksikler var mı? ☐ Evet ☐ Hayır. Açıklama:	
Onarım için talepler/beklentiler	
Etik Kurul gözlemleri	
Sürelerde uzatma oldu mu? ☐ Evet ☐ Hayır.	
Eğer evet ise nedeni:	

Taraflar bilgilendirildi mi? ☐ Evet ☐ Hayır

Hakkında Bildirimde Bulunulan Kişi ile Görüşme

Alt Başlık	Notlar
Görüşme özeti	
İddialara verilen cevaplar	
Etik Kurul gözlemleri	



Sürecin Değerlendirilmesi ve Karar

Önemli olaylar ve tespitler

Taraflara/kuruma yönelik öneriler

Nihai karar

Alt Başlık	Evet	Hayır	Not/Açıklama
Tanık(lar) var mı?			
Tanıklarla görüşüldü mü?			
Uzman görüşü talep edildi mi?			
Acil önlem alındı mı?			
Ek önlem gerekli mi?			



CTP-EK-3: KVKK Aydınlatma Metni ve Açık Rıza Formu

Aydınlatma Metni

Veri sorumlusu sıfatıyla hareket eden **Hayal Gücü Merkezi 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 bilgilerinizi** ve yalnızca gerektiğinde toplantı esnasında alınan **görüntü ve ses kaydı** gibi verilerinizi işlemektedir.

Kişisel verileriniz;

- Dernek tarafından düzenlenen toplantı, konferans ve benzeri etkinliklere kayıt olmanız,
- İlgili etkinlikler hakkında sizinle iletişim kurulması,
- İstatistiki amaçlarla verilerin anonimleştirilmesi,

amaçlarıyla işlenmektedir.

Kişisel verileriniz, bize e-posta/posta/telefon gibi yollarla ilettiğiniz bilgiler üzerinden **fiziki veya elektronik ortamda** toplanmaktadır. Bu veriler, **KVKK m.5 f.2 (c), (d) ve (f)** kapsamında işlenmektedir.

Aktarım: Kişisel verileriniz, yalnızca etkinlik kapsamında gerekli durumlarda izleyicilere, yetkili personellere, yöneticilerimize ve **açık rızanızın varlığı halinde** çevrimiçi toplantı hizmet kanalları aracılığıyla **yurt dışına aktarılabilir.**

Saklama Süresi: Kişisel verileriniz, işbu metinde belirtilen işleme amaçlarının gerektirdiği süre boyunca saklanacak ve süresi dolduğunda güvenli yöntemlerle imha edilecektir.



Haklarınız (KVKK m.11):

- Kişisel veri işlenip işlenmediğini öğrenme,
- İşlenmişse buna ilişkin bilgi talep etme,
- İşlenme amacını ve amacına uygun kullanılıp kullanılmadığını öğrenme,
- Verilerin aktarıldığı üçüncü kişileri bilme,
- Eksik/yanlış işlenmişse düzeltilmesini isteme,
- Silinmesini veya yok edilmesini isteme,
- Bu işlemlerin üçüncü kişilere bildirilmesini isteme,
- İşlenen verilerin yalnızca otomatik sistemlerle analiz edilmesine itiraz etme,
- Kanuna aykırı işleme sebebiyle zarara uğramanız hâlinde giderim talep etme.

Haklarınızı kullanmak için **info@hayalgucumerkezi.com** adresinden bizimle iletişime geçebilirsiniz.

Açık Rıza Beyanı

Ad Soyad:

Tarih:/...../.....

6698 sayılı KVKK kapsamında, yukarıda belirtilen amaçlarla kişisel verilerimin işlenmesine ve gerektiğinde yurt dışına aktarılmasına **açık rıza gösteriyorum.**

İmza:



CTP-EK-4: Çocuk Güvenliği Davranış Kuralları

Hayal Gücü Merkezi (HGM) çocuklarla doğrudan veya dolaylı temas eden tüm çalışan, gönüllü, yönetim kurulu üyesi, danışman ve paydaşların uyması gereken davranış kuralları aşağıda belirtilmiştir. Bu kurallar, çocukların güvenliğini korumak, haklarını gözetmek ve HGM çalışmalarında çocuklara zarar vermemeyi garanti altına almak için hazırlanmıştır.

- Çocuklara yönelik hiçbir ayrımcılık (sözel, davranışsal, eylemsel) kabul edilmez.
- Çocukların yer aldığı tüm çalışmalarda fırsat eşitliği sağlanır; içeriklerde kapsayıcılık ve erişilebilirlik gözetilir.
- Çocuklar cinsiyet kimliği, cinsel yönelim, cinsiyet ifadesi veya toplumsal cinsiyet rolleri üzerinden ayrıştırılamaz ve kalıplaşmış rollere zorlanamaz.
- Her çocuğun gelişim, yaşam koşulları ve ihtiyaçlarının farklı olduğu kabul edilir; genellemelerden kaçınılır.
- Çocuklarla çalışırken olumlu, yapıcı ve güçlendirici bir dil kullanılır.
- Çocuğun mahremiyet hakkı korunur; isim, fotoğraf, öykü vb. kişisel veriler güvence altında tutulur. Sosyal medya ve yayınlarda çocuk fotoğrafları kullanılmaz, kullanılan içerikler yaygınlaştırılmaz.
- Çocuklar istemedikleri hiçbir eyleme zorlanamaz.
- Çocuklarla iletişimde saldırgan, aşağılayıcı veya tehditkâr dil kullanılmaz.
- Çocuklarla cinsel veya romantik içerikli konuşma, yazışma ve davranışlar kesinlikle yasaktır.
- HGM çalışmaları kapsamında tanışılan çocuklarla, kurum faaliyet alanı dışında (sosyal medya dahil) kişisel iletişim kurulmaz.
- HGM mensupları, sorumlu bir başka yetişkinin eşliği olmadan çocuklarla yalnız kalmaz. Bireysel danışmanlık talebinde en az iki yetişkin birlikte bulunur.



- Çocukların beden bütünlüğünü ihlal eden, etkinlik için gerekli olmayan ve onaya dayalı olmayan fiziksel temaslardan kaçınılır.
- Çocukların düşünceleri, duyguları, bedenleri ve seçimleri küçümsenemez; alay, lakap takma vb. yollarla utandırılmaz.
- Çocuklarla duygusal, fiziksel, ekonomik veya cinsel sömürüye dayalı ilişki kurulmaz.
- Yetişkinler kendi ya da kurum çıkarı için çocukları araç olarak kullanmaz.
- Çocukların görüşlerine saygı duyulur; özellikle iyi olma halleriyle ilgili kararlara anlamlı katılımları sağlanır.
- Çocukların seçim yapabilmeleri için farklı seçenekler sunulur; yetişkinin değerleriyle yönlendirme yapılmaz.
- Çocukların fotoğraf ve videoları çekilmeden önce nerede, nasıl ve ne kadar süreyle kullanılacağı hakkında bilgilendirilmiş onam alınır. Gereken durumlarda vasilerinden yazılı aydınlatılmış onam formu temin edilir.
- Çocukların kendi güvenlikleriyle ilgili endişelerini ifade edebilecekleri açık iletişim kültürü ve güvenli alan sağlanır.
- Çocuklara hakları, uygun/uygunsuz davranışlar ve karşılaştıklarında ne yapabilecekleri açıklanır.
- Çocukların soruları, talepleri ve beyanları dikkate alınır; görmezden gelinmez.
- Adli sisteme girmiş çocuklar için suçlayıcı dilden uzak durulur, mağdur suçlayıcılık yapılmaz, çocukların hakları korunur.
- Çocuklarla ilgili suçlarda ihbar yükümlülüğü olduğu bilinerek, şüphe ya da bilgi durumunda gecikmeksizin harekete geçilir.

Tüm HGM mensupları bu kuralları imzalamak, kabul etmek ve uygulamakla yükümlüdür.