

T.C.
BODRUM BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

KARAR TARİHİ:06.03.2024	KARAR NUMARASI:2024-23	Mart Ayı Olağan Meclis Toplantısı
MECLİS BAŞKANI	Ahmet ARAS	
MEVCUT ÜYELER	Dursun GÖKTEPE, Mehmet KOCAİR, Mehmet Onur ŞAHBAZ, İlknur ÜLKÜM SEFEROĞLU, Kemal ÖZYURT, Emel ÇAKALOĞLU, İsmail USLU, İbrahim Emre KÖROĞLU, Ayşen KILIÇ BOZAN, Caner ERKAN, Tamer MANDALİNCİ, İbrahim AKBAŞ, Numan CÖMERT, Mustafa Kemal ÖZSARSILMAZ, Bahattin KUL, Uluç TEZER, Yunus ARSLANPARÇASI, Ayşenaz GÜLTEKİN ÖNCEL, Mustafa ÇORTOĞLU, Erkan ÖZŞEKER.	
NAMEVCUT ÜYELER	Banu ÖZBERK DUMANLI, Uğur İlhami ÖZDEN, Önder BATMAZ, İsmail KARAŞEHİRLİ, Mustafa COŞKUN, Ahmet Atilla SERTTAŞ, Cafer DOĞAN, Özden BAYSAL, Okyanus ŞAHİN, Aşkın PARMAK, Serdar SARIL.	

KARAR ÖZÜ: 30 Kasım 2023 tarihinde Belediye Başkanımız Ahmet ARAS tarafından imzalanan “İLO 190 sayılı Yerel Yönetimlerde Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizi Önlemeye Yönelik Politika Belgesi” nin tüm müdürlüklerimizce uygulanabilmesi amacıyla, “Şiddetle Mücadele Yönergesi”nin kabulüne, oy birliği ile karar verildi.

KARAR

Belediyemiz Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğünün 21.02.2024 tarih ve E-61975303-622.01-298156 sayılı teklif yazısı ekinde yer alan 298077 sayılı Başkanlık Olur’unda; “ 30 Kasım 2023 tarihinde Belediye Başkanımız Sayın Ahmet ARAS tarafından imzalanan “İLO 190 sayılı Yerel Yönetimlerde Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizi Önlemeye Yönelik Politika Belgesi”nin tüm müdürlüklerimizce uygulanabilmesi amacıyla; Şiddetle Mücadele Yönergesi ekte sunulmakta olup, Belediye Meclisine havalesini Olur’larınıza arz ederim. ” denilmektedir.

Belediyemiz Meclisince yapılan görüşmeler sonucunda; 30 Kasım 2023 tarihinde Belediye Başkanımız Ahmet ARAS tarafından imzalanan “İLO 190 sayılı Yerel Yönetimlerde Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizi Önlemeye Yönelik Politika Belgesi”nin tüm müdürlüklerimizce uygulanabilmesi amacıyla; Şiddetle Mücadele Yönergesi’nin karar ekideki haliyle kabulüne, Belediye Meclisinin 06.03.2024 tarihli oturumuna katılan üyelerin oy birliği ile karar verilmiştir.



Ahmet ARAS
Meclis Başkanı



Ayşenaz GÜLTEKİN ÖNCEL
Katip Üye



Tamer MANDALİNCİ
Katip Üye

BODRUM BELEDİYESİ ŞİDDET TUTUM BELGESİ KAPSAMINDA ŞİDDETLE MÜCADELE YÖNERGESİ

İÇİNDEKİLER TABLOSU

1. Amaç ve kapsam	1
2. Dayanak	4
3. Tanımlar	4
4. Şiddetle mücadele komisyonunun oluşumu ve görevleri	6
5. Komisyonun işleyiş yöntemi	7
6. Son hükümler	8
7. Yürürlük.....	8

1. AMAÇ VE KAPSAM

Bu yönerge, “cinsiyet eşitliğini” yönetim anlayışlarının temel ilkelerinden biri kabul eden Bodrum Belediyesinin hem iş yerinde hem hizmet sağlama süreçlerinde hem de paydaşlarla etkileşim alanlarında cinsiyet temelli şiddet ve tacizin önlenmesi amacıyla benimseyecekleri kurumsal politikaların geliştirilmesinde esas alınacak ilkeleri ve yol haritasını sunmaktadır.

Yönerge bu politikaların sürdürülebilir olması, uygulanabilmesi ve amaçlarına ulaşabilmesi için dikkat edilmesi gereken hususları ve mekanizmaları da kapsamaktadır.

Yönergeden yararlanarak geliştirilecek politika ve uygulamaların Bodrum Belediyesinin kendi çalışanları için olduğu kadar, tedarik zincirindeki firmaları, iştirakleri ve ilişkide oldukları diğer kurumlar için de geçerli hale getirilmiştir.

Yönergenin hedef kitlesi, Bodrum Belediyesinde İnsan Kaynakları politikalarından ve uygulamalarından sorumlu üst düzey yöneticiler (Bodrum Belediye Başkanı, Başkan Yardımcıları, tüm Müdürler ve Müdürlükler), Bodrum Belediye Başkanlığının sunduğu hizmetlerin (ulaşım, kültür ve sanat, toplum sağlığı, çevre vb.) hayata geçirilmesinden ve yürütülmesinden sorumlu diğer tüm üst düzey yöneticiler, kurumda ve hizmet alanlarında şiddetin önlenmesi konusunda kurum politikası geliştirme sorumluluğu taşıyan Bodrum Belediyesi Kadın Müdürlüğü birimler ve kişilerdir. Ayrıca yönergenin cinsiyet temelli şiddetle mücadele alanında çalışma yürüten her kurum ve kişi için de bir referans oluşturması amaçlanmıştır.

Bodrum Belediyesi ve iştirakleri cinsiyet temelli şiddet ve tacize karşı kurum politikası geliştirirken bütünlüklü bir yaklaşıma sahip olmayı öncelik olarak tespit etmektedir.

Politika geliştirme sürecine dair temel yaklaşımlar şöyle özetlenebilir;

- Cinsiyet temelli şiddet ve tacize dair risklerin tespit edilmesi: çalışanlar ve yönetimdekiler dahil bu herkes için geçerlidir,
- İşe alım ve performans kriterlerinin cinsiyet eşitliği yaklaşımıyla güçlendirilmesi: böylece eşit ve şeffaf işe alım süreçleri, yükselme ve performansa dayalı ücret artışı sağlanacaktır,
- Cinsiyet eşitliği perspektifine sahip yönetim ve çalışma kültürünün güçlendirilmesi: böylece sorun alanları anlaşılacak,

net ve tutarlı mesajlar paylaşılacak, kapsayıcı yapılar oluşturulacak ve uygun kaynaklara yatırım yapılacaktır,

- Bir başvuru mekanizması oluşturulması: cinsiyet temelli şiddet ve tacizin güvenli biçimde bildirilmesine imkân sağlayan ve çalışanlar, hizmet alanlar ve toplum için verimli kanalları hayata geçiren bir mekanizma,
- Kurum politikası geliştirilmesi ve paylaşılması: cinsiyet temelli şiddet ve tacizi tanımlayan, bu alanda önleyici faaliyetler tasarlayan ve yaptırım mekanizmaları oluşturan bir politika,
- Eğitimlerin verilmesi ve farkındalığın artırılması: cinsiyet eşitliğine, bunu ihlal eden fiillere ve bu konuda kurumun ve başka herkesin sorumluluğuna dair hem çalışanlara hem de hizmet alanlara verilecek eğitimler,
- Tedarik zincirindeki firmalar ve iştiraklerin de kapsanması: işe alım, sözleşme ve proje geliştirme süreçlerinde cinsiyet eşitliğine yer verilmesi, cinsiyet eşitliği ihlalinin yaptırımsız kalmayacağını belirtmesi,
- Cinsiyet temelli şiddet ve taciz başvurularında beyanın dikkate alınması ve etkin yönlendirme sağlanması,
- Düzenli bir izleme sürecinin yapılması: Bu politikanın nasıl işlediğini ve nasıl iyileştirilebileceğini tespit etmek için düzenli bir izleme ve değerlendirme,
- İş yerlerinin, çalışma ve hizmet alanlarının tasarımının iyileştirilmesi: çalışanlar ve hizmet alanlar için güvenli ve şiddetsiz alanların belirlenmesi.

Bodrum Belediyesinin, kurum politikasının net tanımlanmış, uygulanabilir ve sürdürülebilir olabilmesi için;

- Bu yönergede cinsiyet temelli şiddetin biçimlerine dair net ve anlaşılır tanımlara yer verilmiştir.
- Belediyenin şiddeti önleme vizyonu ve taahhüdü açıkça belirtilmiş olup, kurum politikasının uygulama alanı ve belediyenin ekibiyle birlikte sorumluluğu tanımlanmıştır.
- Hizmet verilen kesimlerin ve belediye personelinin şiddet beyanı ile başvurması durumunda işletilecek mekanizma tasarlanmış ve kurum politikasında belirtilmiştir. Bu hususta, başvuranın güvenliği ve gizliliği gözetilecek, etkin ve hızlı bir süreç yürütülecektir.
- İşbu yönergenin uygulanması sürecinde, Belediye tarafından, Kadına yönelik şiddet alanında Sığınaksız Bir Dünya ilkesini benimseyen Kadın Sığınakları ve Da(ya)nışma Merkezleri Kurultay Bileşeni olan Sivil Toplum Örgütlerinden, uzman desteğine başvurulabilecektir.

Bodrum Belediyesi, bu yönergede belirtilen politikasının hayata geçirilmesi ve geliştirilmesi sürecinde;

- Belediye üst yönetiminin bu politikaya etkin katılımı sağlanacaktır.
- Politikayı geliştirmek üzere, Kadına Yönelik Şiddetle Mücadeleyi amaç edinen ve “şiddet başvurusu” alan aktif kadın örgütlerinden oluşan bir ekip oluşturulacaktır.
- Bodrum Belediyesinin hizmet vermekle yükümlü olduğu tüm yaşam alanlarında “cinsiyet temelli şiddet” ve “cinsel taciz” riskleri tespit edilecektir.
- Bu tespitin ardından, cinsiyet temelli şiddetin en olası olduğu alanlarda düzenli risk değerlendirmesi yapılacak ve bunu önleyici tedbirler alınacaktır.
- Politikanın geliştirilmesi ve uygulanması aşamasında “cinsiyet temelli bütçe” oluşturulacak ve gerekli kaynaklar sağlanacaktır.
- Bu yönergede yer alan kriterlerin toplumda bir hafıza oluşturabilmesi ve toplumsal dönüşümün sağlanabilmesi için periyodik olarak farkındalık çalışmaları (eğitim, atölye, bilgi - belge - görsel) düzenlenecektir.
- Vakalar karşısında işletilecek mekanizmaları oluşturacak ve işletilecektir.
- Bu yönergenin amaçladığı kapsamda iş yeri güvenliği sağlanacaktır.
- Kadına yönelik şiddet alanında Sığınaksız Bir Dünya ilkesini benimseyen Kadın Sığınakları ve Da(ya)nışma Merkezleri Kurultay Bileşeni olan Sivil Toplum Örgütleri ile yönerge kapsamında etkileşim ve işbirliği sağlanacaktır.
- Bu yönergenin amacına uygun sürdürülebilirliğini sağlayacak mekanizmaların değerlendirilmesi ve geliştirilmesi yapılacaktır.

Şiddet ve tacizle mücadelenin etkin ve istikrarlı olabilmesi için;

- Belediye içinde ve dışında kurumsal taahhüdüne (politika metni) sadık kalınacaktır.
- Belediye taahhüdünün Belediye Başkanı, Başkan Yardımcıları, Müdürler düzeyinde sahiplenilmesi sağlanacaktır.

Bu nedenle de politikanın uygulanmasını sağlayacak işbu çalışma yönergesi oluşturulmuştur.

Şiddet Tutum Politikasının başarılı olabilmesi için Bodrum Belediyesi, misyon, vizyon ve değerlerini bu bakış açısı ile gözden geçirecektir.

Bodrum Belediyesi, bu politikasını hayata geçirebilmek için, üst yönetim tarafından politikasının desteklenmesi için, “cinsiyet temelli şiddet önleme faaliyetlerinin yönetimin sorumlulukları dahilinde olduğunu” görev tanımlarında açıkça yer verecektir.

Sayfa 2 / 8

Cinsiyet eşitsizliği, kadınların toplumsal yaşamın içinde yer alması önünde ciddi bir engel ve kadına yönelik şiddetin temel sebeplerinden biridir.

Şiddet Tutum Belgesi ile Bodrum Belediyesi tüm çalışma alanları, etkinlik ve uygulamalarında cinsiyet eşitliğinin güvence altına alınması amacıyla, Bodrum Belediyesi yöneticilerinin, Bodrum Belediyesinde görev alan idari personelin ve diğer tüm çalışanların uyması gereken ilkeler ve alması gereken önlemleri düzenler, farklı cinsiyet, yaş, engellilik durumunda olan ve farklı görüşlere sahip kişilerin birlikte yönerge amacına uygun çalışmasını hedefler.

İşbu yönergenin ekinde yer alan Avrupa Konseyi Cinsiyet Eşitliği Stratejisi 2020-2025 belgesine göre “Cinsiyet Eşitliği, kadın ve erkeğin kamusal ve özel hayatın bütün alanlarında eşit ölçüde görünürliğini, güçlendirilmesini, sorumluluk almasını ve katılımını ifade etmektedir”.

İşbu yönerge, şiddete maruz kalanın şikâyet konusu eyleme karşı sessiz kalmasının rıza gösterdiği anlamına gelmediği perspektifi doğrultusunda ve yukarıda ayrıntılı olarak tanımladığı üzere başvuru mekanizması işletilecektir.

Belediye, çalışanlarının, meslektaşlarına veya üçüncü kişilere yönelik cinsiyet, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği veya bir başka temelde ayrımcılık göstermesini; cinsel şiddeti ve kadına yönelik her türlü şiddeti önlemek ve bunların kaynağı olan cinsiyet eşitsizliği ile yukarıda ayrıntılı olarak belirtildiği şekilde etkin mücadele edecektir.

Evde ve/veya hane içinde şiddete maruz bırakılan kadın çalışanların, çalıştıkları birimin çalışma performansının da en az düzeyde etkilenmesini temin etmek amacı da gözetilerek, Belediyedeki pozisyonunun gerekirse değiştirilmesi sağlanacaktır. Aynı durumda, kadın çalışanını kariyerinin bu durumdan en az seviyede etkilenmesini sağlayacak olup, destek mekanizmaları oluşturulacaktır.

2. DAYANAK

Bu yönergenin hazırlanmasında başta 1948 tarihli BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi olmak üzere, 1995 tarihli BM Pekin Deklarasyonu, 2015 tarihli BM Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri, 1975 tarihli BM Kadın İşçiler için Fırsat ve Muamele Eşitliği Deklarasyonu, 2008 tarihli BM Adil bir Küreselleşme için Sosyal Adalet Bildirgesi, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (CEDAW), Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi), Avrupa Konseyi Cinsiyet Eşitliği Stratejisi 2020-2025 ve Avrupa Yerel Yaşamda Kadın Erkek Eşitlik Şartında yer alan hüküm ve esaslar dayanak olarak alınmıştır.

3. TANIMLAR

Toplumsal Cinsiyet: Toplumsal cinsiyet kadınlık ve erkekliğin (ve ikili cinsiyet sisteminin) toplumsal olarak inşa edildiğini, farklı cinsiyetlere atfedilen ve hiyerarşi ve güç içeren rol ve sorumlulukların, tarihsel, toplumsal ve coğrafi koşulların bir ürünü olduğunu ifade eder. **Cinsiyet kimliği:** Kişinin cinsiyetini nasıl tanımladığı veya deneyimlediğidir. Toplumsal cinsiyet kimliği kişinin doğuştan atanmış cinsiyeti ile uyumlu veya uyumsuz olabilir. Buna kişinin kendi bedenini ve toplumsal cinsiyeti ifade eden unsurları (giyim, kıyafet, davranış ve de vücut görüntüsü ve fonksiyonları olmak üzere) nasıl tanımladığı da dahildir.

Toplumsal cinsiyet norm/stereotipleri: Kadınlar ve erkekler için toplumun uygun varsaydığı, örf adet ve geleneklerine bağlı, kişilerin bu doğrultuda davranmalarını bekleyen ve bu davranış kalıplarını kişilere dayatan normlardır.

Cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği: Kadınların erkeklerden daha az ücret alması durumudur.

Cinsiyet eşitliği: Tüm cinsiyetler için eşit koşullar, eşit muamele, eşit fırsatlar, eşit değer, kaynakların eşit paylaşımı ve de özgürlük, farklılık ve çeşitlilik demektir.

Cinsiyet temelli şiddet: Bir kişinin veya bir grubun salt cinsiyet kimliği ve/veya salt cinsel yöneliminden dolayı sözlü veya fiziksel saldırı (her türlü eylem) ve ayrımcılıktır. Cinsiyetinden ötürü kişinin maruz kaldığı hakaret, küfür, tehdit, aşağılama, kötü muamele bu tanım kapsamına girer.

Kadına yönelik şiddet:

Kadınlara yalnızca kadın oldukları için uygulanan veya kadınları etkileyen cinsiyete dayalı bir ayrımcılık ile kadının hak ve özgürlüklerinin ihlaline yol açan (ve 6284 sayılı Kanunda şiddet olarak tanımlanan) her türlü tutum ve davranışı ifade eder.

Cinsel şiddet:

Cinsel nitelikli olan ve kişinin rızası olmadan gerçekleşen her türlü girişimi veya bu yönde bir tehdidi içeren eylemdir. Cinsel

şiddet; tecavüzü, cinsel istismar ve tacizi, sömürüyü ve zorla alıkoyma yoluyla fuhuşu kapsamaktadır. Bu tür şiddet, eşlerden biri tarafından cinsel faaliyette bulunmaya yönelik rıza gösterilmemesi durumunda evlilik içinde de meydana gelebilmektedir.

Cinsel taciz:

Sözle, beden diliyle veya iletişim araçları kullanılarak, kişinin rızasına dayanmayan ve cinsel özgürlüğünü ihlal eden cinsel içerikli davranışların tümüdür. Laf atmak, istenmediği halde cinsel içerikli konuşmalar yapmak, cinsel içerik paylaşmak cinsel taciz örnekleridir.

Cinsel saldırı:

Kişinin rızası olmaksızın temas ederek beden ve cinsel dokunulmazlığı ihlal eden davranışlardır. Türk Ceza Kanunu'na (TCK) göre "vücuda organ veya sair bir cisim sokulması" cinsel saldırı suçunun nitelikli halidir. TCK'da Evlilik içi cinsel saldırı da suç olarak tanımlanmıştır.

Cinsel sömürü:

Kırılgan bir pozisyonun, taraflar arasında var olan güç dengesizliğinin veya güvenin cinsel amaçlarla istismar edilmesi, teşebbüsü veya fiilidir. Para aracılığıyla ya da sosyal veya politik biçimlerde sömürülen kişiden fayda sağlamak şeklinde gerçekleşebilir.

Flört şiddeti:

Evlilik, sevgililik veya partnerlik ilişkisi içinde bir tarafın diğeri üzerinde egemenlik kurması, onu kontrol etmesi veya ona güç uygulamasıdır. İlişkiye hâkim olan fiziksel, cinsel, psikolojik veya dijital şiddet içeren davranışlardır.

Dijital şiddet:

İnternet ve sosyal medya araçları kullanılarak yapılan rahatsız edici veya istenmeyen ve ayrımcı veya şiddet içeren fiilleri kapsar. İzinsiz olarak kişinin fotoğraflarını paylaşmak veya bununla tehdit etmek, cinsel içerikli fotoğraf veya mesaj göndermek, sosyal medya hesaplarını kontrol etmek, sosyal medya aracılığıyla kişi üzerinde güç kullanmak, örnekler arasındadır.

Israrlı takip:

Kişinin güvende hissetmesini engelleyecek ölçüde izlenmesi ve takip edilmesi durumudur. Israrlı takip kişinin yoluna çıkmak vb. fiziksel olabileceği gibi kişiyi sosyal medya araçlarıyla veya telefonla sürekli rahatsız etmek, huzursuz etmek ve kişinin peşine takılmak biçiminde de olabilir. 6284 sayılı Kanun ısrarlı takipten korunmayı da içerir.

Cinsiyetçilik:

Bir cinsiyeti aşağılayıcı, hor görücü, ikincilleştirici ifade ve davranışlardır. Cinsiyetçi şakalar, sözcük seçimleri ve hitaplar gündelik dilde sık karşılaşılan örneklerdendir. "Adam gibi", "kız gibi", vb. ifadeler en sık kullanılan cinsiyetçi kalıplardır.

Misilleme:

İntikam almak veya mağdur edilmiş kişinin tekrar belirli bir şekilde davranmasını önlemek için o kişiyi çeşitli şekillerde taciz etmektir. Kişinin, cinsel veya duygusal amaçlı girişim ve teklifleri reddetmesi ya da tacize uğradığını düşünerek şikâyetle bulunmak istemesi/bulunması nedeniyle, açıkça veya örtülü olarak iş veya eğitim yaşamının intikam amacıyla zorlaştırılmasıdır. İşten çıkarma ya da işten çıkarma tehdidi, istenmeyen işlerde görevlendirme, maaştan kesme gibi örnekler kişiyi sessizliğe mahkûm etmeyi hedefleyen misilleme örnekleridir.

Cinsel rüşvet/Gözdağı tacizi (quid pro quo):

İşveren veya amir konumundaki bir kişinin yetkisini/otoritesini kullanarak ast konumundaki bir işçinin, işini veya işiyle ilgili bazı kazanımları elde etmesini veya elde tutmasını cinsel talepleri kabul etmesi koşuluna bağlaması veya bu taleplere boyun eğmeyen işçinin bir zarara uğratılmasıdır.

İlginin iması (Insinuation of interest):

Açıkça cinsellik barındırmayan ama kadına karşı ilginin örtük bir şekilde imasını içeren davranışları kapsamaktadır. Sıklıkla mesai sonrasında görüşmeyi önermek, iş dışı konularda iletişim kurmak üzere telefonla aramak ya da e- posta atmak, kadının özel hayatı (eşi, sevgilisi, ailesi) hakkında sorular sormak veya yorumlarda bulunmak, 'canım', 'tatlım,' tarzı hitaplar kullanmak, ilgisini ima eden iltifatlarla bulunmak örnekler arasındadır. Cinsel taciz kavramının alanına girer.

Bezdirme (Mobbing):

Çalışanı iş yerinde huzursuz etme, dışlama veya ihraç etme amacıyla uygulanan psikolojik baskıları ifade eder. Kişinin işini sabote etmek, kişi hakkında dedikodu veya yanlış bilgi yaymak, yokmuş gibi davranmak, kişiyi gruptan izole etmek, kişinin e-posta veya telefonuna rahatsız edici mesajlar bırakmak bezdirme (mobbing) biçimleridir.

Şiddete maruz kalan:

Cinsiyet temelli şiddet durumlarında, yaşanan eylem sonucu kişiyi güçsüzlük pozisyonuna sabitleyen "kurban" veya "mağdur"

gibi terimler yerine fiilin belirtildiği “maruz kalan” tanımı önerilmektedir. Şiddet başvurularında “şikayetçi”, “başvuran” gibi tanımlar da kullanılmalıdır.

Hakkında başvuru yapılan kişi:

Şiddet eylemine başvuran ve hakkında başvuru yapılan kişiyi tanımlar. Cahil, sapık, öfke kontrol sorunu olan, hasta vb. tanımlar şiddet eyleminin sebebine işaret edemeyeceği için, kullanılması doğru değildir.

Komisyon: Şiddetle Mücadele Komisyonu

Müdürlük: Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü

Birim: Toplumsal Cinsiyet Eşitlik Bürosu

Başvurucu: Başvurucu ve/veya hakkında şiddet şikayetinde bulunulan kişilerin Belediye ve /veya iştiraklerinde bulunan, çalışan, doğrudan ya da dolaylı olarak Belediye ve iştirakleri ile bağlantıda bulunan kişiyi ifade eder. Başvuruyu yapanın şiddet eylemine tanık olan kişi de “ihbarda bulunan” olarak değerlendirilir.

4. ŞİDDETLE MÜCADELE KOMİSYONUNUN OLUŞUMU ve GÖREVLERİ

Bodrum Belediyesi tarafından, Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü, Toplumsal Cinsiyet Eşitlik Büro ile eşgüdümlü çalışmak üzere, Şiddetle Mücadele Komisyonu kurulur. Komisyonun iki üyesi aktif bir şekilde şiddet çalışmalarında yer alan Bodrum Kadın Dayanışma Derneği üyeleri arasından, bir üyesi Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğünün bağlı olduğu Kadın Belediye Başkan Yardımcısından, bir üyesi Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürü tarafından, bir üyesi de cinsiyet eşitliği perspektifine sahip, şiddetle mücadele konusunda deneyimli Muğla Barosu Kadın Hakları ve Toplumsal Cinsiyet Eşitlik Komisyonunda gönüllü avukatlar arasından olmak üzere 5 kişiden oluşur. Komisyonun görev süresi 2 yıldır. 2. yılın sonunda, Komisyonun bilgi ve deneyiminin sürekliliğini sağlamak için en az iki üyenin görevine devam etmesi amaçlanır ve bu doğrultuda çaba sarf edilir.

Komisyon aşağıdaki faaliyetlerde bulunur;

- Cinsiyet eşitliğinin kurum içinde sağlandığı bir yapının oluşturulması, bu çerçevede cinsel şiddet ve kadına yönelik her türlü şiddete karşı farkındalık yaratmak için eğitim, tanıtım ve benzeri çalışmalar düzenler.
- Yurt içindeki ve yurt dışındaki kadına yönelik şiddet ile mücadele alanında şiddet başvurusu alan kadın örgütleri ve kamu/özel kurumlar ile cinsel şiddet ve kadına yönelik şiddet konularında komisyonun belirlediği çerçevede iş birliği yapar, ulusal ve uluslararası çalışmalara katılır.
- Belediye içinde cinsel şiddet ve kadına yönelik her türlü şiddet şikayetleri için etkili, güvenilir, gizlilik ilkesine uygun, başvuranın beyanının esas alındığı bir başvuru mekanizması oluşturulması için çalışır.
- Bu yönerge kapsamında, Belediye müdürlükleri arasında, deneyim ve bilgi aktarımının sağlanabilmesi için düzenli toplantılar yaparak koordinasyonu sağlar.
- 6284 sayılı Kanun ve uluslararası sözleşmeler kapsamında şiddete maruz bırakılan başvuru sahiplerinin talebi üzerine, şiddet uygulayan personelin maaşının 2/3 şiddet uyguladığı tarafa verilir, bu durum Komisyon raporuyla tespit edilir.
- Şiddete maruz bırakılan kişinin talebi doğrultusunda, çocuklarının belediyeye bağlı kreşten faydalanmasını sağlar.
- Şiddete maruz bırakılan kişinin konaklama ile ilgili sorunu varsa, geçici süreyle belediyeye ait konukevinde konaklamasını sağlar. (Eğer güvenlikle ilgili bir tehlike söz konusuysa, sığınma evine yönlendirme, koruma, tedbir ve gizlilik kararı alma yoluna gidilecektir.)
- Şiddete maruz bırakılan çalışanın, Komisyonun belirleyeceği sürede ücretli idari izinli sayılması ve çalışana esnek çalışma imkânlarının sunulmasına karar verir.
- Şiddete maruz bırakılan kişi ile şiddet uygulayanın Belediyede çalışması halinde ya da şiddet uygulayan kişi belediye çalışanı

Sayfa 5 / 8

ise, hane içi şiddetin, kurum içi cinsel taciz ve şiddet kapsamında değerlendirilmesine karar verilir.

ı) Memur ve işçi sendika üyelik durumlarına göre disiplin cezaları (Uyarı, kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması, işten çıkarma gibi) uygular.

j) Şiddete maruz bırakılan çalışanın talebi doğrultusunda, iş yeri ve birim değişikliği yapabilir ya da şiddete maruz bırakılan kişinin çalışma ortamını değiştirmek istememesi halinde, şiddet uygulayanın birimini değiştirebilir.

5. KOMİSYONUN İŞLEYİŞ YÖNTEMİ

a) Şiddete maruz bırakıldığını veya tanık olduğunu düşünen kişiler, komisyona, başvurabilir.

b) Komisyona tahsis edilecek olan telefon ve diğer iletişim araçları ile başvuru yapılabilir. Başvuruda bulunan kişinin yararını gözeterek ve gizlilik esasları uyarınca alınan başvuru üzerine sürecin nasıl yönetileceğinin detayları Komisyon tarafından düzenlenecektir.

c) Komisyon tarafından her başvuru için ayrı kayıt açılır, bir kayıt numarası verilir ve takip eden işlemler bu kayıt numarası kullanılarak gerçekleştirilir. Kayıt formu başvurunun adını ve soyadını, başvuru tarihini, konusunu ve başvurunun taleplerini içerir. Kayıt formuna eklenecek diğer bilgiler başvurunun onayına tabidir.

d) Başvuruya konu olayın taraflarından herhangi biri ile komisyon üyelerinden herhangi birinin idari veya özel bir ilişkide olması durumunda, söz konusu komisyon üyesi başvuru sürecine dahil edilmez.

e) Komisyona doğrudan veya yönlendirme yoluyla ulaşan başvurularda, şiddet başvuru almaya yetkin Komisyon Üyelerinden oluşturulacak haftalık nöbet listesine göre görevli olan Komisyon üyesi ve talep olması veya gerek duyulması halinde bir avukat başvuru ile yüz yüze görüşür. Başvurucuyu dinler, ihtiyaç ve taleplerini öğrenir, haklarıyla ilgili bilgilendirme yapar. Başvurucuyu hukuki ve diğer çözüm seçenekleri, bu seçeneklerde izlenen süreçler, bu seçeneklerin her birinin yaratabileceği riskler ve alınması gereken önlemler konusunda bilgilendirir.

f) Başvurucunun, şikayet konusuyla ilgili yaşadıklarını, her aşamada yeniden anlatmak zorunda kalarak ikincil mağduriyet yaşamaması için (başvurucunun açık onamı alınarak ses ve/veya görüntü kaydının alınması, online görüşme kaydının alınması, bir avukatın ilk görüşmeye katılması gibi gerekli görülmesi halinde sağlanacaktır) şeklinde, önlemleri alır. Görüşme sırasında mağduriyeti artıracak sorgulayıcı ve suçlayıcı söz, davranış, tavır ve imalardan kaçınılır.

g) İlk görüşme sonrasında komisyon üyeleri ve varsa görüşmeye katılan avukat tarafından, daha sonraki aşamalarda başvurunun beyan ve açıklamalarına yeniden başvurmayı gerekli kılmayacak şekilde ve özenle yazılı bir görüşme kaydı oluşturulur.

h) Başvurucunun talep ve ihtiyaçları ile dayanak, belgeler, görüşme notları ve tutanakları kapsayan bir değerlendirme raporu hazırlanır.

i) Komisyon, başvurunun talep ve ihtiyaçları doğrultusunda sağlanabilecek desteği tespit eder, raporunda bu konudaki önerilerine yer verir. Bu kapsamda başvuru güçlendirmeye, yönelik önerilerde bulunulabilir. Komisyon raporu değerlendirir ve gerekli gördüğü işlemleri Komisyonun yazılı olarak düzenleyeceği Çalışma Prensiplerine uygun bir şekilde yürütür.

ı) Raporda, başvurunun şikayet ettiği kişi hakkında soruşturma açılması konusunda talebinin olup olmadığı bilgisine yer verilir. Başvurucunun, başvurusunun disiplin süreçlerine aktarılması konusunda onayı olmaması halinde; işlem başlatılması için başvuruca ihtiyaç duyduğu zaman tanınır, güçlenmesi desteklenir.

Başvurucunun şikayet edilen hakkında soruşturma açılması talebi var ise komisyon, Disiplin Yönetmeliği hükümleri doğrultusunda gerekli gördüğü işlemleri yürütür.

j) Başvurularda kişiler ve olayın özelliklerine ilişkin yıllık rapor hazırlanır. Raporlar, kişilerin kimlikleri gizli tutularak düzenlenir.

k) Başvuruların kabulü ve başvuruca destek sağlanması için başvurunun beyanı esas alınır. Başvurucudan şiddet eylemlerinin varlığını kanıtlaması beklenmez.

l) Başvurularla ilgili tüm belgeler, yetkili komisyon dışındaki merci ve kişilere kapalıdır.

m) Başvurucunun ihtiyaç duyduğu hukuki ve sosyal destek konusunda Barolar ve bu alanda çalışan ilgili kuruluşlarla temas kurar, iş birliği yapar.

6. SON HÜKÜMLER

İşbu Yönergede düzenlenmeyen hususlar için Madde 2 de belirtilen dayanakların hükümlerine müracaat edilecektir.

7. YÜRÜRLÜK

06.03.2024 tarihli meclis toplantısında kabul edilen Şiddet Tutum Belgesi, bu Yönergenin ayrılmaz parçasıdır ve Yönergenin uygulanmasında dikkate alınması zorunludur.

Bu Yönerge 06.03.2024 tarihli meclis kabulü ile yürürlüğe girer.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152>


Ahmet ARAS
Meclis Başkanı


Ayşenaz GÜLTEKİN ÖNCEL
Katip Üye


Tamer MANDALINCI
Katip Üye