

KOÇ ÜNİVERSİTESİ CİNSEL ŞİDDET VE TACİZİ ÖNLEME YÖNERGESİ



KOÇ
ÜNİVERSİTESİ



**KOÇ ÜNİVERSİTESİ
CİNSEL ŞİDDET VE TACİZİ ÖNLEME YÖNERGESİ**

Amaç

MADDE 1- (1) Bu Yönergenin amacı, Koç Üniversitesinde cinsiyet, toplumsal cinsiyet, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği veya benzeri bir temele dayanan her türlü cinsel şiddet ve/veya tacizden arınmış bir akademik araştırma, eğitim ve çalışma ortamının yaratılmasına yönelik ilkeleri belirlemek ve düzenlemektir. Bu Yönerge ile Koç Üniversitesi, cinsel şiddet ve/veya taciz durumlarında sahip olunan haklar ve yapılabileceklerle ilgili farkındalığın artmasına ve bu tür olay ve durumların önlenmesine ilişkin her türlü çabayı göstermeye, cinsel şiddet ve/veya tacize yönelik iddiaların ve şikâyetlerin incelenmesine ve soruşturulmasına; sorumlulara karşı disiplin işlemleri veya hukuka uygun diğer mekanizmaları işletmeye hazır ve kararlı olduğunu bildirmektedir.

(2) Koç Üniversitesi her türlü cinsel şiddet ve/veya taciz olayında taraf ya da tanık olan kişilerin insan onurlarının korunması ve özel yaşamın gizliliği hakkında kaynaklanan mahremiyetlerinin sağlanması konusunda azami özenin gösterilmesini ve her türlü sürecin gizlilik ilkesi dâhilinde yönetilmesini sağlar. Bu Yönerge, “mağdur” olarak tanımlanan kişiler ile her türlü cinsel şiddet ve/veya taciz olayına tanık olan kişilerin korunmasını, yaşamakta oldukları veya tanık oldukları durum ve olayları güven içerisinde bildirebilmelerini, istenmeyen cinsel tutum ve davranışları durdurmak yönünde cesaretlendirilmelerini sağlamayı, Yönerge kapsamında olanların bu konudaki farkındalığını artırmayı ve ihbar ve şikâyetlerin adil ve etkili bir şekilde soruşturulmasını amaçlar.

Kapsam

MADDE 2- (1) Bu Yönerge Koç Üniversitesinin akademik ve idari çalışanları, alt işveren firma temsilcileri ve çalışanları ile Üniversitenin yerleşkelerinde ve Üniversitenin faaliyetine tahsis edilen yer ve araçlarda bulunanlar tarafından birbirlerine karşı veya üçüncü kişilere karşı gerçekleştirilen cinsel şiddet ve/veya taciz içerikli davranışları, bu çerçevede cinsiyet ayrımcılığına ve toplumsal cinsiyete dayanarak tehdit etme, zorlama veya özgürlükten yoksun bırakma ve posta, elektronik posta veya sosyal medya ortamlarında teşhir suretiyle veya cep telefonu mesajları ya da sair iletişim araçları yoluyla cinsel açıdan şiddet, taciz, rahatsız etme ve benzeri tutum ve davranışları yer ve zaman sınırlaması olmaksızın kapsar. Ancak bu Yönergenin usule ilişkin hükümleri sadece Üniversitenin akademik ve idari çalışanları hakkında uygulanır.

(2) Rektörün aksine karar alacağı haller ile yargı kararıyla kesin hükme bağlanmış cinsel şiddet ve/veya taciz fiilleri saklı olmak kaydıyla; 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun 53/C maddesindeki soruşturma açma ve zamanaşımı sürelerinin olanak tanıdığı hallerde Üniversitenin akademik çalışanları hakkında disiplin soruşturması açılmadan önce bu Yönergedeki usullerle inceleme yaptırılır. Bu amaçla, dekanlar ve müdürler disiplin amiri oldukları akademik çalışanların bu Yönerge kapsamındaki fiillerini Rektöre bildirirler.

(3) Rektörün aksine karar alacağı haller ile yargı kararıyla kesin hükme bağlanmış cinsel şiddet ve/veya taciz fiilleri saklı olmak kaydıyla; 4857 sayılı İş Kanunu’nun 27. maddesindeki derhal fesih süresinin olanak tanıdığı hallerde Üniversitenin idari çalışanları hakkında bu Yönergedeki usullerle inceleme yapılır ve bu inceleme idari çalışan bakımından disiplin soruşturması niteliğindedir. Bu amaçla, idari birim amirleri disiplin amiri oldukları idari çalışanların bu Yönerge kapsamındaki fiillerini Rektöre bildirirler.

(4) Koç Üniversitesi dışındaki bir yükseköğretim kurumunun öğretim elemanlarının bu Yönerge kapsamındaki fiilleri, Rektör tarafından, gerekli gördüğü hallerde inceleme yaptırılarak, ilgili yüksek öğretim kurumuna bildirilir. Bu amaçla, dekanlar ve müdürler başka bir yükseköğretim kurumunun akademik personeli olup kendi birimlerinde görevlendirme veya sözleşme suretiyle çalışan öğretim elemanlarının bu Yönerge kapsamındaki fiillerini Rektöre bildirirler.

(5) Akademik ve idari birim amirleri alt işveren firma temsilcileri ve çalışanlarının bu Yönerge kapsamındaki fiillerini alt işverene iletmek üzere İnsan Kaynakları Direktörlüğüne bildirirler.

Dayanak ve uygulama

MADDE 3- (1) Bu Yönerge, Türkiye'nin tarafı olduğu uluslararası insan hakları sözleşmeleri ve kadına yönelik şiddetin önlenmesine ilişkin uluslararası insan hakları müktesebatı, 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun, 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, Koç Üniversitesi İdari Personel Yönetmeliği ve Koç Üniversitesi Etik Davranış Kuralları ve Uygulama Prensiplerine dayanılarak hazırlanmıştır.

(2) Bu Yönerge birinci fıkrada belirtilen mevzuatla uyumlu şekilde uygulanır.

Tanımlar

MADDE 4- (1) Bu Yönergenin uygulanmasında:

a) **Akademik çalışan:** Koç Üniversitesi dışındaki bir yükseköğretim kurumunun öğretim elemanları hariç olmak üzere, Üniversitede tam veya kısmi zamanlı olarak çalışan öğretim üyeleri, öğretim görevlileri ve araştırma görevlileridir.

b) **Danışman:** Koç Üniversitesi'nin akademik birimlerinde veya Öğrenci Dekanlığı, İnsan Kaynakları Direktörlüğü gibi idari birimlerde görev yapmakta olan ve Rektör tarafından bu Yönerge kapsamında Danışman olarak görevlendirilen, cinsel şiddete ve/veya tacize maruz kalan veya tanık olan çalışanlara işletilecek süreç konusunda danışmanlık hizmeti veren çalışanlardır.

c) **İdari çalışan:** Koç Üniversitesi dışındaki bir yükseköğretim kurumunun öğretim elemanları hariç olmak üzere, akademik çalışan tanımı dışında kalan ve Üniversiteyle istihdam ilişkisi olan çalışanlardır.

ç) **İnceleme Komitesi:** Olayların tespit edilmesi ve bu konulara ilişkin yapılan ihbar ve şikâyetleri incelemek amacıyla Rektör tarafından görevlendirilen komitedir.

d) **Rektör:** Koç Üniversitesi Rektörüdür.

e) **Tanık:** Cinsel şiddet teşkil edebilecek olayın faili veya mağduru olmayıp da duyularından en az biri vasıtasıyla söz konusu olay hakkında bilgi edinen kişidir. Bu Yönergenin uygulanması bakımından, cinsel şiddet ve/veya taciz teşkil ettiği iddia olunan olaydan haberdar olan üçüncü kişiler de tanık kavramına dâhildir.

f) **Üniversite:** Koç Üniversitesini ifade eder.

Tahammül dışı fiiller

MADDE 5- (1) Bu maddede düzenlenen tahammül dışı fiillerin işlenmemesi ve bunlardan kaçınılması işyerinin, işin ve iş barışı ile iş ortamının ve üniversite içi işleyişin, birlikteliğin, ortamın ve faaliyetin vazgeçilmez gereklerindedir. Bu Yönerge'de özel olarak yapılan tanımlamalar saklı olmak üzere; tahammül dışı fiiller cinsel içerik, amaç, saik, aşağılama veya saldırı içeren veya bu yönleriyle muhatabında rahatsızlık, korku, endişe veya olumsuz duygular uyandırabilecek nitelikte ve rızaya dayalı olmayan fiillerdir.

(2) Üniversite ve tüm çalışanları için aşağıdaki fiiller tahammül dışı fiillerdir; tüm çalışanlar bunlardan kaçınmak, bunları engellemek için ellerinden gelen gayreti göstermek ve tanık oldukları hallerde birim amirlerine bildirmek zorundadır:

a) **Cinsel şiddet:** 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu uyarınca cinsel saldırı, cinsel istismar ve cinsel taciz oluşturan tutum ve davranışlardır, ancak cinsel şiddetin ve/veya tacizin tespiti için fiilin Türk Ceza Kanunu uyarınca suç oluşturup oluşturmadığının adli makamlarca tespiti aranmaz. Cinsel şiddet ve/veya taciz, failin mağdur ile bedensel temasının olup olmamasına bakılmaksızın, muhatabının özgür iradesiyle verdiği rızasına dayalı olmayan, cinsel nitelikli söz, tavır veya diğer davranış biçimlerini içerir. Cinsel şiddetin ve/veya tacizin oluşup oluşmadığı değerlendirilirken aşağıdaki kıstaslar da dikkate alınır:

(i) Tutum ve davranışın niteliğine ilişkin kıstaslar:

(i.1) Mağdura yönelik davranışın ısrarlı olması veya süreklilik arz etmesi şart değildir.

(i.2) Bedensel temas içeren davranışlar açısından önemli olan failin cinsel saikle hareket etmesi değil, davranışının objektif anlamda cinsel nitelikli olarak nitelendirilebilir olmasıdır.

(i.3) Bedensel temas içeren davranışlar açısından bunların cinsel şiddet ve/veya taciz sayılabilmesi için mutlaka failin cinsel organlarını kullanmış olması ya da davranışın mağdurun cinsel organlarına yönelmiş olması gerekmez.

(i.4) Bedensel temas içermeyen tutum ve davranışlar açısından mağdurun bunlardan gerçekten rahatsızlık duyup duymadığı değil; fail ile mağdur arasındaki ilişkinin mahiyeti ve diğer tüm koşullar da dikkate alındığında, davranışın objektif olarak cinsel açıdan rahatsızlık verebilecek nitelikte olup olmadığı önemlidir.

(ii) Mağdurun rızasına ilişkin kıstaslar:

(ii.1) Cinsel nitelikli tutum ve davranışa muhatap olan kişinin gösterdiği rıza, özgür iradesinin ürünü olmalıdır. Rızanın cebir, tehdit, şantaj, hile kullanılarak, mağdurun çaresizliğinden ya da savunmasızlığından yararlanarak ya da onun iradesini önemli ölçüde zayıflatan diğer herhangi bir durumdan istifadeyle elde edilmiş olması durumunda, rıza geçersizdir.

(ii.2) Durumun özelliklerine göre, mağdurun tutum ve davranışa sözlü olarak açıkça karşı çıkmış olması gerekmeyip rızasının bulunmadığını zımnen de olsa belirtmiş olması ya da olayın koşullarından bu hususun anlaşılabilir olması yeterlidir.

(ii.3) Rızanın bulunmadığını kabul etmek için mağdurun fiziksel olarak tutum ve davranışa karşı koymuş olması şart değildir.

(ii.4) Mağdurun muhatap olduğu tutum ve davranışa karşı çıkmasına fiilen engel olan, çaresizlik, korku, astlık-üstlük ilişkisi gibi durumların varlığında, mağdurun geçerli bir rızası yoktur.

(ii.5) Fiile muhatap olduğu anda, kendi kusuruyla olsa dahi (madde (alkol, uyuşturucu, ilaç vs.) kullanımından kaynaklanan iradi bilinçsizlik durumu gibi) algılama ve irade yeteneği herhangi bir nedenle yerinde olmayan kişinin tutum ve davranışa izin vermiş olması hukuken geçersiz bir rızadır.

(ii.6) Mağdurun gösterdiği rızanın ötesine geçen ve rıza verilen tutum ve davranışların sınırını aşan davranışlar, rıza dışı gerçekleştirilmiş sayılır. Tutum ve davranışa verilen rızanın geri alınması halinde, geri alma sonrasındaki tutum ve davranışlar rıza dışı gerçekleştirilmiş sayılır.

(ii.7) Mağdurun benzer nitelikli tutum ve davranışlara daha önce rıza göstermiş olması, sonraki tutum ve davranışlara da razı olduğunu tek başına göstermez. Her bir fiil açısından rızanın var olup olmadığı olayın tüm koşulları çerçevesinde değerlendirilmelidir.

(ii.8) Rıza ancak tutum ve davranıştan önce gösterilmişse geçerlidir. Fiilin işlenmesinden sonra mağdurun buna onay göstermesi, rıza yerine geçmez.

(ii.9) Mağdurun şikayetinin bulunmaması veya hangi tarihte şikayette bulunduğu tutum ve davranışa rızasının olduğu yönünde yorumlanamaz.

b) **Cinsiyet, cinsel kimlik, cinsiyet kimliği, cinsel yönelim temelli aşağılama:** Cinsel yönden (muhatapın cinsel yaşamı dahil olmak üzere) aşağılayıcı söz ve davranışlarda bulunmak; espri, şaka veya latife olup olmadığına bakılmaksızın muhatapın bedenini, cinsiyetini, cinsel kimliğini, cinsiyet kimliğini, cinsel yönelimini rencide edici söz, tutum, davranışlarda bulunmaktır. Bu kapsamdaki bir tutum ve davranış oluşup oluşmadığı değerlendirilirken aşağıdaki kıstaslar da dikkate alınır:

(i) Aşağılamadan söz edebilmek için failin aşağılama saikiyle veya amacıyla hareket etmiş olması şart değildir.

(ii) Tutum ve davranışın aşağılayıcı nitelikte olması ve failin bunu bilmesi veya en azından bu ihtimalin bilincinde olmasına rağmen yine de bu tutum ve davranışta bulunması yeterlidir.

c) **Dijital şiddet ve/veya taciz:** Taraflar arasındaki ilişkinin niteliğine ve aralarında herhangi özel bir ilişki bulunup bulunmamasına bakılmaksızın; failin interneti, sosyal medyayı, her türlü teknolojik aracı muhatapını küçük düşürmek, kontrol etmek veya cezalandırmak için kullanmasıdır. Kişiyi telefon uygulamalarıyla takip etmek, gizlice kayıt altına almak, ortak yazışmaları ifşa etmek, uygunsuz fotoğraflarını paylaşmakla tehdit etmek, sosyal medyada hakaretlerde bulunmak, kişisel bilgilerini paylaşmak veya paylaşmakla tehdit etmek ve benzeri diğer davranışlar bu kapsamdadır.

ç) **Flört şiddeti ve/veya tacizi:** Duygusal ilişki veya cinsel birliktelik içindeki taraflardan birinin diğerini kontrol etmek ve güç uygulamak amacıyla fiziksel, psikolojik veya cinsel şiddet ve/veya taciz içeren davranışlarda bulunmasıdır. Psikolojik şiddet ve/veya taciz, sayılanlarla sınırlı olmamak üzere, karşı tarafa sürekli ne yapacağını söylemek, karşı tarafı yaptığı ya da yapmadığı şeylerden dolayı suçlamak veya aşağılamak, sosyal medya hesap kullanımını, giyimini, nereye gideceğini veya sosyal çevresi ile görüşmesini kontrol etmeye çalışmak ve benzeri davranışlardır.

d) **İsrarlı takip (stalking):** Kişinin güven duygusunu zedeleyen veya endişe yaşamasına neden olan, kasıtlı bir biçimde tekrarlanan, huzursuz eden, güvende olmama hissi yaratan tutum ve davranışlardır. Bu kapsamdaki bir fiilin oluşup oluşmadığı değerlendirilirken aşağıdaki kıstaslar da dikkate alınır:

(i) İsrarlı takipten söz edebilmek için tutum ve davranış belirli bir süreklilik arz etmelidir. Fakat bu tutum ve davranışların mutlaka uzunca bir süreye yayılmış olması şart değildir.

(ii) Bu tutum ve davranışların muhatapı olan kişinin bunlara rızası bulunmamalıdır.

(iii) Failin saiki veya amacı, mesela mağduru sevdiği, özlediği, onunla sadece konuşmak istediği, barışmak istediği ve benzeri gerekçelerle hareket etmesi, fiilini ısrarlı takip olmaktan çıkartmaz. Failin, mağdurun rızası olmamasına rağmen bu tutum ve davranışları sürdürdüğünü ve mağdurun bunlardan rahatsızlık duyabileceğini bilmesi yeterlidir.

(iv) Kişinin fiziksel olarak takip edilmesi, sürekli aranması, failin onunla görüşmek için ısrarcı olması, mağdura ısrarla mesajlar atılması, sosyal medyada farklı mecralarda mağdurla iletişim kurma girişimlerinde bulunulması, istemediğini herhangi bir şekilde göstermesine rağmen mağdura hediyeler gönderilmesi gibi eylemler bu nitelikte sayılabilir.

(v) Mağdura ulaşmak için onun sosyal çevresiyle ısrarlı olarak ve istenmemesine rağmen temas kurma girişimleri de ısrarlı takip kapsamındadır.

(vi) Mağdura ulaşmak için failin kendi sosyal çevresini kullanarak ısrarlı olarak ve mağdurun istenmemesine rağmen onunla temas kurma girişimleri de ısrarlı takip kapsamındadır.

(3) Fiil veya davranışlar içerikleri, gerçekleştiriliş biçimleri, süreleri, yoğunlukları ve ağırlıklarına göre birinci fıkrada tanımlanan tahammül dışı fiillerden birden fazlasını oluşturabilir.

Tahammül dışı fiillerden arındırılmış çalışma, eğitim ve akademik araştırma ortamı

MADDE 6- (1) Üniversite tahammül dışı fiillerden arınmış ve arındırılmış bir çalışma, eğitim ve akademik araştırma ortamını sağlamakla yükümlüdür. Akademik ve idari çalışanlar ile bu Yönerge kapsamına giren diğer kişilerin Koç Üniversitesi Etik Davranış Kuralları ve Uygulama Prensipleri ile bu Yönerge hükümlerine uymaları ve bu kapsamda birbirlerine saygı göstermeleri esastır.

(2) Tahammül dışı davranışlardan arınmış ve arındırılmış çalışma, eğitim ve akademik araştırma ortamı işyerinin, işin ve iş barışı ile iş ortamının ve üniversite içi işleyişin, birlikteliğin, ortamın ve faaliyetin vazgeçilmez gereklerindedir.

Görev ve sorumluluklar

MADDE 7- (1) Üniversitede tam zamanlı olarak görev yapmakta olan akademik ve idari kadrodaki çalışanlardan Danışman olarak görev yapacak kişilerin belirlenmesi ve görevlendirilmesi, yeterli sayıda Danışman bulunmasının sağlanması, Koç Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Merkezinin görüşü alınarak Rektör tarafından yerine getirilir.

(2) Üniversitenin akademik ve idari çalışanlarına ilişkin disiplin soruşturması yetkileri saklı olmak üzere; Üniversite çalışanlarının, cinsel şiddet ve/veya taciz olarak kabul edilebilecek durumlara maruz kaldığına dair makul şüphenin bulunması veya bu konuda şikâyet yapılması durumunda, konu hakkında inceleme başlatılmasından, bu durumun soruşturulabilmesi için oluşturulacak İnceleme Komitesi'nin belirlenmesinden ve ilgili kişilerin göreve çağırılmasından Rektör sorumludur.

(3) İnsan Kaynakları Direktörlüğü, kapsam dâhilinde bulunan tüm tarafların tahammül dışı fiil olarak kabul edilebilecek durumların yaratabileceği olası ihtilaflar ve bu tür durumlarda mağdurun sahip olduğu haklar konusunda bilinçlendirilmesini sağlar, kurum genelinde farkındalık yaratılmasına katkıda bulunur ve bu amaçla bilgilendirici programları geliştirerek düzenler.

(4) İnsan Kaynakları Direktörlüğü, tahammül dışı fiillerin psikolojik, hukuki boyutları ile taraflar ve kurum açısından ne gibi sonuçlar doğurabileceği konusunda eğitim programları geliştirir ve Danışmanların eğitim almalarını sağlar.

(5) Danışmanlar mağdur, tanıklar ya da üçüncü kişiler tarafından kendilerine iletilen bir ihbar veya şikâyeti, mevzuata uygun olarak ve bu Yönergede belirtilen "gizlilik" prensipleri çerçevesinde ele alırlar ve Yönergede belirlenen sınırlar çerçevesinde danışmanlık yaparak ihbar veya şikâyeti ileten kişileri bilgilendirirler. Danışman inceleme yapılması veya disiplin soruşturması açılması gereken bir durumun varlığından emin olduğu takdirde şikâyeti ileten çalışanın hakları ve başvuru yolları konusunda bilgilendirir.

Hızla harekete geçme sorumluluğu

MADDE 8- (1) Üniversite bu Yönerge uyarınca tahammül dışı fiil olarak kabul edilebilecek durumlara ilişkin ihbarları ciddiye alır ve konunun aydınlatılması için bildirilen durumun niteliğini ve ağırlığını dikkate alan uygun usullerle hızlı biçimde harekete geçer. Söz konusu usuller inceleme ve disiplin soruşturmasının başlatılması ile bunların esenliğini sağlamaya yönelik önlemleri ve soruşturma sonucunda işletilecek disiplin yaptırımlarını da içerir.

İnceleme Komitesi

MADDE 9- (1) Rektör, aksine karar alacağı haller ile yargı kararıyla kesin hükme bağlanmış cinsel şiddet ve/veya taciz fiilleri saklı olmak kaydıyla, bu Yönerge uyarınca tahammül dışı fiil kabul edilebilecek durumlarda mağdur olanın veya olaya/duruma tanık olanın şikâyetinin kendisine ulaşması

üzerine, eğer fail kendi çalışanıysa gecikmeksizin İnceleme Komitesini atar. Rektör, Komite üyelerinin belirlenmesinde Koç Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Merkezinin görüşünü alır.

(2) İnceleme Komitesi üç üyeden oluşur, ancak hakkında inceleme başlatılan veya mağdur sayısının çok olduğu hallerde Rektör İnceleme Komitesi'nin toplam üye sayısını tek sayı olmak koşuluyla artırılabilir. Hakkında inceleme başlatılanın veya mağdurun öğretim elemanı olması halinde, İnceleme Komitesi üyelerinin, hakkında inceleme başlatılanla ve mağdurla aynı akademik unvana veya daha üst akademik unvana sahip olmaları şarttır. Mağdurun öğretim elemanı olmasına ilişkin kural saklı olmak üzere; hakkında inceleme başlatılanın idari çalışan olması halinde İnceleme Komitesi üyelerden en az birinin öğretim üyesi olması kaydıyla unvan üstünlüğü esas alınarak kurulur. Yöneticiler hakkındaki incelemelerde yöneticilik unvanında eşitlik veya üstlük aranır. İnceleme Komitesinin çalışmalarına "Raportör" veya "Yazman" olarak katılanlar için unvan eşitliği veya üstlüğü aranmaz. Raportör İnceleme Komitesinin kanaatini belirleyeceği görüşmelere katılamaz ve Komitenin kararlarında oy kullanamaz. Komite çalışmalarına bir Yazman yardımcı olur. Komitenin kuruluşu incelemeyi başlatmak amacıyla Rektör tarafından İnceleme Komitesi üyelerine yazılı olarak bildirilir. Disiplin soruşturmalarına ilişkin yetki ve usuller saklı olmak üzere; kanıtlar Komite tarafından toplanır ve varsa tanıklar ile şikâyetin ilk iletildiği kişinin Danışman olduğu hallerde Danışman dinlenir.

(3) İnceleme Komitesi incelemesini tamamladıktan sonra Rektöre gerekçeli kanaatini de içeren yazılı İnceleme Raporunu sunar. Rektör, Komitenin kanaatini de dikkate alarak soruşturma hakkındaki kararı kendisi verir ve aldığı kararı hakkında inceleme başlatılana ve varsa şikâyetçiye bizzat tebliğ eder.

(4) Gizlilik prensibi doğrultusunda, İnceleme Komitesi üyeleri dahi konu/olay hakkında yapılan inceleme sırasında üretilen dosyaları hukuka aykırı olarak çoğaltamaz, kopyalayamaz veya dağıtımını yapamaz. Tüm kayıtlar gizlilik ilkesine mutlak surette uyularak muhafaza edilir.

İnceleme usulü

MADDE 10- (1) İnceleme Komitesi inceleme konusu fiile ilişkin gerekli araştırmaları yapar, tanıkları dinler, keşif yapabilir, her türlü kanıtı toplayabilir ve konuyu açıklığa kavuşturabilmek açısından gerekli gördüğü diğer işlemleri yapabilir. Bu Yönerge kapsamına giren kişiler İnceleme Komitesinin inceleme için gerekli gördüğü her türlü bilgi, dosya ve belgeleri gecikmeye yer vermeksizin verir ve istenilen yardımları yerine getirir. Akademik çalışanlar hakkındaki inceleme işlemleri 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nda, idari çalışanlar hakkındaki inceleme işlemleri ise 4857 sayılı İş Kanunu'nda öngörülen temel ilke ve esaslar gözetilerek yürütülür.

(2) İnceleme Komitesi incelemesini, hakkında inceleme başlatılan kişi ve fiillerle sınırlı olmak üzere yürütür ve tamamlar. İnceleme esnasında Komite inceleme konusu fiilin dışında disiplin işlemi veya cezai işlem gerektiren başka fiillerin işlendiğini veya başka kişilerin de inceleme kapsamına alınması gerektiğini tespit ederse, durumu Rektöre derhal bildirir.

Açıklama yapma hakkı

MADDE 11- (1) Hakkında inceleme başlatılana sözlü veya yazılı olarak açıklama yapma hakkı verilir ve açıklama yapma hakkı verilmeden İnceleme Raporu düzenlenemez. İnceleme Komitesinin yedi günden az olmamak üzere verdiği süre içerisinde yazılı olarak veya belirtilen bir tarihte sözlü olarak açıklama yapmayanlar veya bu süre içerisinde geçerli mazeretini belgeli olarak sunmayanlar açıklama yapma hakkından vazgeçmiş sayılırlar. Hakkında inceleme başlatılana gönderilen davet yazısında, inceleme konusu fiilin neden ibaret bulunduğu ve açıklamasını belirtilen sürede yapmadığı takdirde açıklama yapma hakkından vazgeçmiş sayılacağı bildirilir. İnceleme Komitesi gerekli gördüğü takdirde hakkında inceleme başlatılana açıklamasını hazırlamak için ek süre verebilir.

(2) Bu madde kapsamında verilen açıklama yapma hakkı idari çalışanlar bakımından savunma hakkı niteliğindedir.

İncelemelerde zaman aşımı ve süreler

MADDE 12- (1) Akademik çalışanlar hakkında 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 53/C maddesinde öngörülen zaman aşımı süreleri dolduktan sonra da inceleme başlatılabilir, ancak disiplin soruşturması açılmaz. Süreye bağlı atamalarda, süreye bağlı sözleşmelerin yenilenmesi veya uzatımında ve başka yüksek öğretim kurumlarına yapılacak görevlendirme taleplerinde, varsa inceleme sonuçları ile tahammül dışı fiillere ilişkin disiplin cezaları ile adli cezalar dikkate alınır.

(2) İdari çalışanlar hakkında 4857 sayılı İş Kanunu'nda öngörülen zaman aşımı veya derhal fesih süreleri dolduktan sonra da inceleme başlatılabilir ve tahammül dışı fiilin içeriğine, niteliğine, süresine, yoğunluğuna bağlı olarak tahammül dışı fiil geçerli fesih nedeni olarak kabul edilebilir. Süreye bağlı sözleşmelerin yenilenmesi veya uzatımında varsa inceleme sonuçları ile tahammül dışı fiillere ilişkin disiplin cezaları ile adli cezalar dikkate alınır.

(3) Akademik çalışanlar hakkında yapılan incelemelerde 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nda disiplin soruşturmaları için belirlenen süreler, idari çalışanlar hakkında yapılan incelemelerde 4857 sayılı İş Kanunu'nda öngörülen süreler içinde işlem yapılması gereği gözetilir ve usulü işlemlerde bu süreler kıyasen uygulanır.

Gizliliği sağlamak

MADDE 13- (1) 4982 sayılı Bilgi Edinme Kanunu, anılan kanuna dayalı ve Üniversite için bağlayıcı idari düzenlemeler ile savunma hakkına ilişkin mevzuat hükümleri saklı olmak üzere;

(a) Üniversite tahammül dışı fiil iddialarının değerlendirme ve incelenmesinde, buna ilişkin tüm aşamalarda hakkında iddiada bulunulan, tahammül dışı olup olmadığı değerlendirilen veya incelenen fiilin muhatabı veya mağduru, ihbar eden, şikayet veya ihbar eden ve tanıklar açısından gizlilik ilkesine uygun davranır.

(b) Bu Yönergenin uygulanmasına ilişkin her aşamada tarafların ve tanıkların diğer kişilere karşı gizliliğinin sağlanması ve güvenliğinin tehlikeye düşürülmesinin engellenmesi esastır.

(c) Danışmanlar ve bu Yönergenin uygulanmasında yükümlülüğü olan tüm kişiler, gizliliğe ve tahammül dışı olduğu iddia edilen fiili bildiren, bununla itham edilen, muhatabı olduğunu iddia eden veya iddia edilen ve tanıkların mahremiyetine azami ölçüde saygı gösterirler.

Eğitim ve bilinçlendirme

MADDE 14- (1) Her ne şekilde olursa olsun Üniversitede çalışmaya başlayan tüm yeni personele işe alınmaları sonrasında bu Yönergede yer alan ilgili başvuru usullerini içeren ve farkındalığı artıran bir tahammül dışı fiiller hususunda bilinçlendirme eğitimi verilir. Bu eğitimin alınması, hangi suretle kurulmuş veya sürdürülüyor olursa olsun, istihdam ilişkisinin kurulması ve sürdürülmesi hususunda vazgeçilmez bir gerektir.

(2) Üniversitenin alt işveren firma temsilcileri ve kiracıları ile bunların çalışanlarının da tahammül dışı fiiller hususunda bilinçlendirme eğitimi almaları zorunludur ve alt işverenle veya kiracıyla sözleşme akdedilmesinin kurucu unsurlarındandır.

Danışmanlık

MADDE 15- (1) Danışmanlar, Üniversitede tam zamanlı olarak görev yapmakta olan akademik çalışanlar ile idari çalışanlardan seçilir. Ancak, tam zamanlı akademik veya idari çalışan olmasa dahi

görevlendirme veya başkaca bir istihdam ilişkisi içinde çalışanlardan kabul edenler Danışman olarak atanabilir veya Danışman olarak faaliyet göstermek üzere uzman kişilerle sözleşme akdedilebilir.

(2) Danışmanlar Rektör tarafından görevlendirilir ve Üniversitede tam zamanlı olarak görev yapmakta olan akademik çalışanlar ile idari çalışanlar ile tam zamanlı akademik veya idari çalışan olmasa dahi görevlendirme veya başkaca bir istihdam ilişkisi içinde çalışanlardan kabul edenlere bir görevlendirme yazısı ile bildirilir. Bu fıkra kapsamındaki Danışman görevlendirilmesi süreli veya süresiz olarak yapılabilir, ancak herhalde Üniversite ile istihdam ilişkisinin sona ermesiyle birlikte sona erer.

(3) Danışman olarak görevlendirilecek veya görevlendirilen kişilerin, tahammül dışı fiiller ile bunlara ilişkin usul ve esaslar konusunda eğitim alıp almayacakları ve eğitim alması gerekli görülenlerin eğitim içeriği Koç Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Merkezi'ne danışılarak Rektör tarafından belirlenir.

(4) Danışmanların tüm akademik ve idari çalışanlara hizmet verebilecek yeterli sayıda bulunması sağlanır ve herhangi bir nedenle olan azalmalar Rektör tarafından giderilir. İnsan Kaynakları Direktörlüğü, Danışman olarak görev yapan kişilerin isimlerinin ve güncel iletişim bilgilerinin My.KU (<http://my.ku.edu.tr/>) intranet portalı üzerinden duyurulmasını ve tüm çalışanlar tarafından kolay erişilebilir olmasını sağlar.

(5) Danışmanların görevi şikâyetlerin ve ihbarların ön incelemesini yapmaktır. Danışman, başvuru sahibinden (şikâyet, ihbar veya bildirimde bulunandan) olayın detaylarını dinler, sunduğu kanıtları değerlendirir, muhatabın bu durumdan ne düzeyde etkilendiğini anlamaya çalışır ve konunun çözüme kavuşturulabilmesi için nasıl bir süreç işletileceği hususunda başvuru sahibine bilgi verir.

(6) Mevzuatın bildirim yükümlülüğünü açıkça öngördüğü ve somut kanıtların bulunduğu haller dışında, Danışman kendisine iletilen başvuruyu Rektöre iletmek zorunda değildir ve konunun çözüme kavuşturulabilmesi için nasıl bir süreç işletileceği hususunda başvuru sahibine bilgi verir.

(7) Danışmanın kendisine iletilen başvuruyu Rektöre iletmemesi veya mevzuatın bildirim yükümlülüğünü öngördüğü hallerde kanaati Rektör için bağlayıcı değildir.

Yürürlük

MADDE 16- (1) Bu Yönerge Üniversitenin resmi web sitesinde yayımlandığı tarihte yürürlüğe girer, ancak yürürlüğe girdiği tarihten önce işlenmiş veya işlendiği iddia edilen fiiller hakkında da işlem yapılmamış veya disiplin soruşturması açılmamış olması kaydıyla uygulanır.

(2) Bu Yönerge, Üniversitenin resmi web sitesinde yayımlandığı tarihi izleyen bir ay içinde tüm akademik ve idari çalışanlar ile Üniversiteyle doğrudan veya dolaylı istihdam ve alt işveren ilişkisi içinde bulunanlara e-posta yoluyla iletilir. Alt işverenin çalışanlarına gerekli bilgiyi vermemesi, alt işverenin bu Yönerge'ye uyum hususundaki yükümlülüklerini kaldırmaz veya ertelemez.

Yürütme

MADDE 17- (1) Bu Yönerge hükümlerini Rektör yürütür.