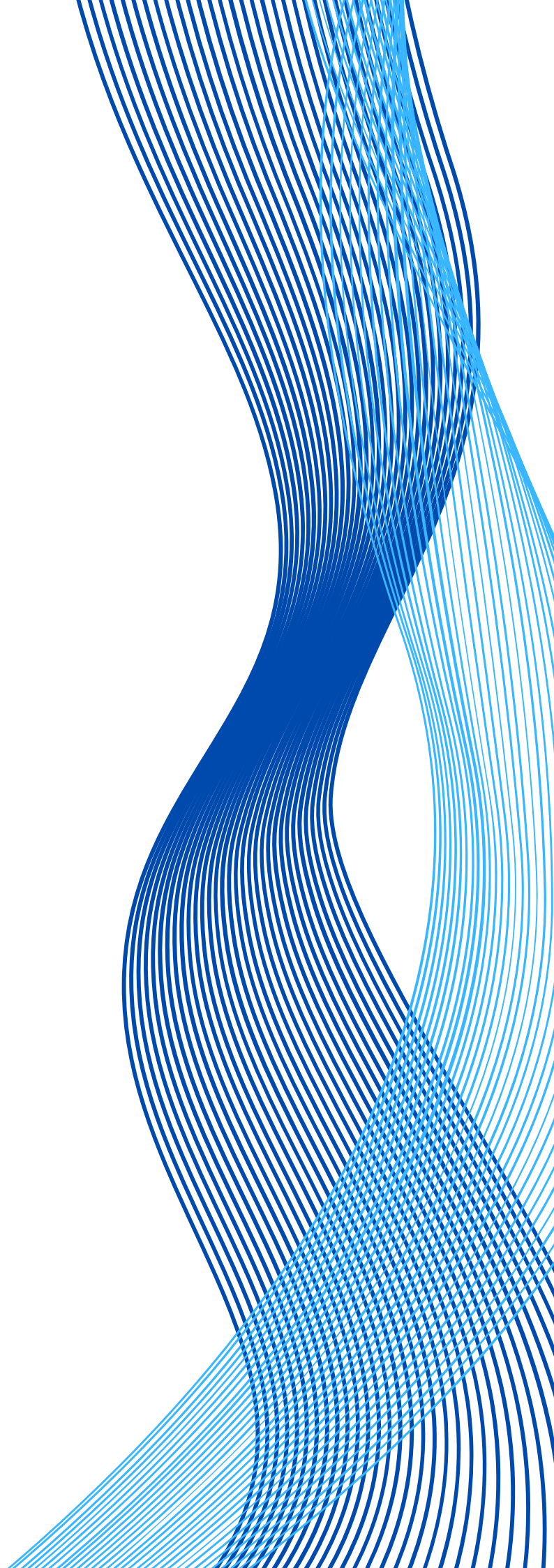




SEA-H POLICY

**“SEXUAL EXPLOITATION, ABUSE,
AND
HARASSMENT POLICY”**

TiM Association Policy
on Protection Against
Sexual Exploitation,
Sexual Harassment, and
Sexual Misconduct





CODE VERSION CONTROL AND HISTORY: POLICY ON PROTECTION FROM SEXUAL EXPLOITATION, SEXUAL ABUSE, AND SEXUAL ASSAULT

Version	1.0
Source Language	Turkish and English
Responsible Unit	Association Disciplinary Board
Developed by	Association Board of Directors
Subject (Taxonomy)	Ethics and Compliance
Approval Date	27.11.2024
Approved by	President
Purpose	To ensure TiM provides a professional, respectful, and harassment-free environment for its personnel and holds its partners accountable in this regard, along with the procedures to be followed on this matter.
Applicable	TiM's personnel, board members, members, and volunteers are defined as follows: This is outlined in the section 'Scope and Applicability of the Policy.'
Part of	Ethics and Compliance, TiM Internal Control Policy Framework
Distribution	Members, board members, volunteers, and assigned individuals are provided information through the Union Portal (Communication Groups) to all partner organizations and suppliers. It is disclosed to the public upon request and in contracts made with TiM.





TABLE OF CONTENTS

- *Introduction* 4
- *Policy Objectives* 4
- *Scope of the Policy* 5
- *Definitions* 5
- *Policy Principles* 6
- *Awareness, Communication, and Training* 6
- *Reporting and Investigations* 7
- *Protection and Remedies* 8
- *Policy Implementation, Monitoring, Reporting, and Review* 9
- *Effective Date and Review* 9





INTRODUCTION

- 1. TIM (Tim Search and Rescue Association) is a volunteer-based organization engaged in search and rescue, education, culture/arts, humanitarian aid, and humanitarian diplomacy, with international collaborations striving to implement best practices in its daily activities. As such, TIM expects the highest standards of conduct and professional ethics from its board members, association members, and volunteers in carrying out their work for TIM.*
- 2. TIM is committed to providing a safe environment for its community, free from all forms of discrimination and harassment, including sexual harassment in the workplace.*

TIM upholds a zero-tolerance policy towards all forms of sexual offenses, including Sexual Exploitation, Sexual Abuse, and Sexual Harassment (SEA-H), in all its activities. Sexual Exploitation and Sexual Abuse violate human dignity and universally recognized international legal norms and standards and have always been considered unacceptable conduct. Sexual Harassment results from a culture of discrimination and privilege based on unequal relationships and power dynamics. It creates hostile working and work-related environments that limit the ability of affected individuals to thrive and the capacity of TIM to fulfill its mission.

There is no place for SEA-H in TIM, and the organization acknowledges its obligation to prevent SEA-H, respond effectively, and protect particularly vulnerable individuals and victims of SEA-H in relevant activities. These safeguards are essential to strengthening integrity across TIM.

POLICY OBJECTIVES

- 3. This Policy outlines the steps TIM will take to ensure a safe environment free from sexual harassment and violence.*

TIM recognizes the need to challenge the implicit or explicit acceptance of sexual harassment or sexual violence to prevent escalation. TIM is also committed to improving understanding of sexual harassment across the TIM community to prevent its occurrence and to fostering a supportive culture that encourages reporting of incidents and ensures they are addressed sensitively and appropriately.

It is acknowledged that disclosing sexual harassment can be distressing for everyone involved; this Policy aims to ensure that all parties are treated with dignity and respect and that appropriate support is provided.





SCOPE AND APPLICABILITY OF THE POLICY

4. This Policy establishes TIM's zero-tolerance approach to SEA-H.

5. This Policy applies to individuals under the TIM Code of Conduct and Professional Ethics, including all members of the TIM Association, volunteers working for the association, subcontracted consultants, and individuals temporarily assigned by other organizations to the association or hosted by the association, regardless of their location.

6. In the absence of a comprehensive and explicit Sexual Exploitation, Abuse, and Harassment Policy for TIM management and volunteers, the TIM President requires both management and volunteers to comply with this Policy until separate policies for management and volunteers are enacted.

7. This Policy complements the general principles outlined in the TIM Code of Conduct and Professional Ethics, the Code of Conduct for TIM Management Members, and the Code of Conduct for Committee Members. It clarifies the expected standards of behavior and professional ethics, including respect for the dignity and integrity of others. Specifically, it sets clear obligations for TIM volunteers, management, and members to prevent and respond to SEA-H and to avoid condoning, promoting, engaging in, or interacting with SEA-H. This may extend beyond TIM's physical facilities and normal working hours to include behavior at meetings, events, workshops, training sessions, or on social media.

8. While issues related to SEA-H often stem from power imbalances, they are not limited to the behavior of one volunteer group toward another, such as senior members' behavior toward junior members. They can occur among individuals at the same level or involve inappropriate behavior by members toward more senior members.

DEFINITIONS

9. For the purposes of this Policy, the following definitions apply:

a) 'Consent' refers to the agreement to allow something to happen or to do something with a full understanding of the facts and without coercion. In cases of sexual activity, consent cannot be assumed but must be explicitly given, either verbally or non-verbally. Consent is not valid if obtained under pressure or force, and it may be withdrawn at any time.

b) 'False or Malicious Report' means a false or misleading report made recklessly, knowingly, or intentionally to gain unfair advantage or cause harm to an individual or organization.

c) 'Implementing Party/Partner' refers to any party that contributes to, carries out, implements, tenders for, or participates in any way in activities related to TIM for the purposes of this Policy.

d) 'TIM Individuals' refers to TIM volunteers, management, and members.





- e) 'SEA-H' means Sexual Exploitation, Sexual Abuse, and Sexual Harassment.
- f) 'Policy' or 'SEA-H Policy' means the Policy on the Prevention of and Protection from Sexual Harassment.
- g) 'Sexual Abuse' refers to the actual or threatened physical intrusion of a sexual nature committed under unequal or coercive conditions.
- h) 'Sexual Exploitation' means the actual or attempted abuse of a position of vulnerability, differential power, or trust for sexual purposes, including but not limited to profiting monetarily, socially, or politically from the sexual exploitation of another person.
- i) 'Sexual Harassment' refers to any unwelcome sexual advance, request for sexual favors, or other verbal, non-verbal, or physical conduct of a sexual nature that interferes with work, becomes a condition of employment, or creates an intimidating, hostile, or offensive environment. For clarity and to avoid doubt, Sexual Harassment may occur between individuals of different genders or the same gender and can be initiated by any gender or sex in connection with activities related to TIM.
- j) 'Victim' refers to a person who has been or is subjected to sexual exploitation, harassment, or abuse.

POLICY PRINCIPLES

- 10. TIM will not tolerate Sexual Exploitation, Sexual Abuse, or Sexual Harassment under any circumstances.
- 11. TIM will take all necessary measures to prevent, mitigate, investigate, and address SEA-H.
- 12. TIM will strive to raise awareness about SEA-H among TIM Individuals and employees.

AWARENESS, COMMUNICATION, AND TRAINING

- 13. TIM will develop a communication plan as soon as possible to support the dissemination and implementation of this Policy and to raise awareness across TIM about the issue of SEA-H and its potential consequences. The plan will include:
 - a) Publishing this Policy on TIM's official website;
 - b) Developing consultation processes with stakeholders and providing training, guidance, and communication materials to TIM Individuals and implementing partners to raise awareness and support the implementation of this article;
 - c) Ensuring that all TIM volunteers undergo mandatory training to ensure compliance.





REPORTING AND INVESTIGATIONS

14. Any individual or organization must report any actual or suspected SEA-H to the Disciplinary Board. Individuals with knowledge of suspected SEA-H, particularly involving TIM Individuals in TIM-related activities, are strongly encouraged to report such information to the Disciplinary Board. If the report does not involve a TIM volunteer, the Disciplinary Board will determine whether the report should be forwarded to the relevant responsible party, subject to the consent of the individual concerned.

15. Reports of actual or suspected SEA-H involving or against TIM volunteers should be submitted to the Disciplinary Board through any of the following contact points, provided that any changes in contact information are appropriately communicated and distributed:

- Email: kurumlar@timak.org
- Hotline: +90(501)3700648
- Mailing Address: Yahyakaptan Mh., Beril Sk., No: 7, B Blok, K:2, D:13, Izmit/Kocaeli, Türkiye

16. Individuals or organizations reporting actual or suspected SEA-H must act in good faith and, where possible, provide all available information or evidence supporting their reasonable belief that SEA-H may have occurred. These individuals or organizations are not required to evaluate or determine whether the report they intend to make meets any threshold of seriousness or weight before submitting a report. They are also not obligated to prove suspected SEA-H or meet any evidentiary requirements.

17. Reports of actual or suspected SEA-H involving a TIM volunteer made by management, members, or an implementing partner must be investigated by the Disciplinary Board in accordance with TIM's duty of care obligations towards its volunteers and the relevant TIM policies and standards. The Disciplinary Board will take these suspected SEA-H reports seriously and will investigate them comprehensively in an independent and objective manner, adhering strictly to the principles of justice and procedural fairness, free from the control or influence of any individual or organization.

18. Following any Disciplinary Board investigation, TIM Management will take measures to monitor the situation of any Victim of SEA-H and the alleged perpetrator and ensure their protection from retaliation as a result of the investigation.



PROTECTION AND REMEDIES

19. Any Victim who reports, attempts to report, is perceived to report, or is believed to have reported suspected or actual SEA-H (including concerns about suspected SEA-H) in TIM-related activities will have the right to benefit from all protections (including anonymity, confidentiality, and protection against retaliation) and remedies provided to whistleblowers, as specified in the relevant clause of the Association's Code of Conduct and Professional Ethics Charter under "Protection Against Retaliation."

20. Any individual who reports, attempts to report, is perceived to report, or is believed to have reported suspected or actual SEA-H, or who collaborates, attempts to collaborate, is perceived to collaborate, or is believed to have collaborated in a TIM investigation related to a suspected SEA-H report, will be appropriately regarded as a whistleblower or witness. They will be entitled to all relevant protections (including anonymity, confidentiality, and protection against retaliation) and legal remedies specified in TIM's policies.

21. Any TIM Individual who is a victim of a SEA-H act committed by a TIM volunteer, or any member of TIM Management or a Partner who is a victim of a SEA-H act committed in connection with a TIM-related activity, as reported under the Reporting and Investigation section of this Policy, may request the following guidance and support from TIM:

- a) In emergencies, any TIM volunteer subjected to Sexual Exploitation or Sexual Abuse by another TIM Individual or Partner in connection with a TIM-related activity may request temporary medical assistance or other support services necessary to address immediate harm.
- b) Any individual who is a victim of SEA-H committed by a TIM Individual during an activity or event organized or facilitated by TIM at TIM facilities and who has been the subject of a SEA-H report under this Policy may request TIM to provide the protections outlined in paragraphs 17 to 20.

22. Any individual or organization that submits a False or Malicious Report will be subject to sanctions or disciplinary actions in accordance with relevant TIM policies and the terms of any existing agreements between TIM and the individual or organization in question.



POLICY IMPLEMENTATION, MONITORING, REPORTING, AND REVIEW

23. The Association is responsible for the effective implementation, monitoring, and reporting of obligations under this Policy. The Chief Disciplinary Officer will develop guidelines and procedures to enforce and implement this Policy immediately after its adoption. The Management is also obligated to take necessary measures to ensure the implementation of this Policy.

24. The Chief Disciplinary Officer will regularly review the Policy and propose improvements to the Policy, related procedures, and controls to reduce opportunities for SEA-H in TiM-related activities and ensure TiM Individuals comply with the Policy. The Disciplinary Board will maintain a case record of reports filed concerning SEA-H.

25. In the implementation of this Policy, the President will submit an annual report to the Finance and Audit Committee.

EFFECTIVE DATE AND REVIEW

26. This Policy enters into force as of the date it is published by the President

APPROVAL

Abdullah USANMAZ
President



SEA-H POLİTİKASI

TİM Derneği Cinsel
Sömürü, Cinsel Taciz ve
Cinsel Suistimale
Karşı Koruma Politikası



KOD SÜRÜM DENETİMİ VE GEÇMİŞİ: CİNSEL SÖMÜRÜ, CİNSEL İSTİSMAR VE CİNSEL SALDIRIDAN KORUNMA POLİTİKASI

Sürüm	Sürüm 1.0
Kaynak dil	Türkçe ve İngilizce
Sorumlu Birim	Dernek Disiplin Kurulu
Tarafından geliştirildi	Dernek Yönetim Kurulu
Konu (Taksonomi)	Etik ve uyum
Onay tarihi	27.11.2024
Onaylayan	Genel Başkan
Amaç	TİM'in personeli için profesyonel, saygılı ve tacizden uzak bir ortam sağlamasını ve ortaklarının da bu konuda sorumluluk almasını sağlamasını sağlamak bu konuda yapılacak işlemler
Uygulanabilir	TİM'in Personeli, Yönetim kurulu üyeleri, üyeleri ve gönüllülerini aşağıdaki şekilde tanımlanmıştır: "Politikanın Kapsamı ve Uygulanabilirliği" bölümü
Bir parçasıdır	Etik ve uyumluluk, TİM İç Kontrol Politika Çerçevesi
Dağıtım	Üyeler, Yönetim kurulu üyeleri, gönüllüler ve görevlendirilen kişiler, Birlik Portalı'nda (İletişim Grupları), tüm ortak kuruluşlara ve tedarikçilere bilgi sağlamak amacıyla sağlanmıştır. TİM ile yapılan sözleşmeler ve talep üzerine kamuoyuna açıklanmasıdır.



İÇİNDEKİLER

Giriş.....	4
Politika Amaçları.....	4
Politikanın Kapsamı.....	5
Tanımlar.....	5
Politika İlkeleri.....	6
Farkındalık Yaratma, İletişim ve Eğitim	6
Raporlama ve Soruşturmalar.....	7
Koruma ve Çözümler.....	8
Politika Uygulama, İzleme, Raporlama ve İnceleme	9
Yürürlük Tarihi ve İnceleme.....	9



GİRİŞ

1. TİM (Tim Arama Kurtarma Derneği), günlük faaliyetlerinde en iyi uygulamayı sağlamaya çalışan uluslararası işbirlikçileri olan, arama kurtarma, eğitim, kültür/sanat, insani yardım ve insani diplomasi alanında gönüllü çalışan kuruluştur. Bu nedenle, TİM işlerini yürütmesinde Yönetim kurulu üyelerinden, dernek üyelerinden ve gönüllülerinden TİM için çalışmalarını yürütürken en yüksek davranış ve mesleki etik standartları beklenmektedir.

2. TİM, topluluğu için her türlü ayrımcılıktan ve işyerinde cinsel taciz de dahil olmak üzere tacizden uzak, güvenli bir ortam sağlamaya kararlıdır.

TİM, tüm faaliyetlerinde Cinsel İstismar, Cinsel İstismar ve Cinsel Taciz (SEA-H) dahil olmak üzere her türlü cinsel suça karşı sıfır tolerans gösterir. Cinsel İstismar ve Cinsel İstismar insan onurunu ve evrensel olarak kabul görmüş uluslararası yasal normları ve standartları ihlal eder ve her zaman kabul edilemez bir davranış olmuştur. Cinsel Taciz, eşitsiz ilişkiler ve güç dinamiklerine dayanan bir ayrımcılık ve ayrıcalık kültürünün sonucudur. Etkilenen kişilerin gelişme ve TİM'in misyonunu gerçekleştirme yeteneğini sınırlayan düşmanca çalışma ve iş ile ilgili ortamlar yaratır. SEA-H'nin TİM2de yeri yoktur ve TİM, SEA-H'yi önleme ve etkili bir şekilde yanıt verme ve özellikle savunmasız bireyleri ve ilgili faaliyetlerde SEA-H mağdurlarını koruma zorunluluğunu kabul eder. Bu korumalar, TİM genelinde bütünlüğü güçlendirmek için esastır.

POLİTİKA AMAÇLARI

3. Bu Politika, TİM'in cinsel taciz ve şiddetten uzak güvenli bir ortam sağlamak için atacağı adımları açıklar. TİM, tırmanmayı önlemek için cinsel tacizin veya cinsel şiddetin örtülü veya açık bir şekilde kabul edilmesine meydan okuma ihtiyacını kabul eder. TİM ayrıca, cinsel tacizin meydana gelmesini önlemek için TİM topluluğu genelinde cinsel taciz anlayışını iyileştirmeyi ve olayların bildirilmesini teşvik eden ve hassas ve uygun bir şekilde ele alınmasını sağlayan destekleyici bir kültür sağlamayı taahhüt eder. Cinsel taciz ifşasından etkilenen herkes için sıkıntı verici olabileceği kabul edilir; bu Politika, tüm tarafların onur ve saygıyla muamele görmesini ve uygun desteğin sağlanmasını amaçlamaktadır.



POLİTİKANIN KAPSAMI VE UYGULANABİLİRLİĞİ

4. Bu Politika TİM'in SEA-H'a karşı sıfır tolerans politikasını belirler.

5. Bu Politika, TİM yönetiminin, gönüllülerinin Davranış ve Mesleki Etik Kuralları kapsamındaki kişiler için geçerlidir. Bu kişiler, buldukları yere bakılmaksızın TİM derneğinin tüm üyeleri, dernek için çalışan gönüllüler, danışman olarak alt sözleşmeli kişiler ve derneğin diğer kuruluşlar tarafından geçici olarak görevlendirilen veya dernek tarafından ayrılan kişilerdir.

6. TİM Yönetimi ve TİM gönüllüleri için kapsamlı ve açık bir cinsel istismar, sömürü ve taciz Politikasının bulunmaması halinde, TİM Genel Başkanı, Yönetim ve gönüllüler için ayrı politikalar yürürlüğe girinceye kadar hem yönetim hem de gönüllülerin bu Politikaya uymasını talep eder.

7. Bu Politika, dernek için TİM Davranış ve Mesleki Etik Kuralları, TİM Yönetimi Üyeleri için Davranış Kuralları ve Komisyon Üyelerinin Davranış Kuralları'nda belirlenen genel ilkeleri tamamlar ve diğer insanların onuruna ve dürüstlüğüne saygı da dahil olmak üzere beklenen davranış ve mesleki etik standartlarını açıklar. Özellikle, Tim Derneği gönüllüleri, Yönetim ve dernek üyeleri için SEA-H'ı önlemek ve buna yanıt vermek ve SEA-H'ı onaylamaktan, teşvik etmekten, katılmaktan veya SEA-H ile etkileşimde bulunmaktan kaçınmak için net yükümlülükler belirler. Bu, toplantılarda, etkinliklerde, atölyelerde, eğitimlerde veya sosyal medyada davranış gibi TİM'in fiziksel tesislerinin ve normal iş saatlerinin ötesine geçebilir.

8. SEA-H ile ilgili sorunlar bir güç farklılığından kaynaklansa da, bunlar belirli bir gönüllü grubunun diğerine karşı davranışlarıyla sınırlı değildir, örneğin kıdemli üyenin daha kıdemsiz üyeye karşı davranışları. Aynı seviyedeki kişiler arasında gerçekleşebilir veya Üyelerin daha kıdemli Üyeye karşı uygunsuz davranmasını içerebilir.

TANIMLAR

9. Bu Politikanın amaçları doğrultusunda aşağıdaki tanımlar geçerlidir:

a) 'Rıza', bir şeyin gerçekleşmesine izin vermek veya gerçekleri tam olarak anlayarak ve zorlama olmadan bir şey yapma konusunda anlaşmaktır. Cinsel aktivite durumlarında, rıza varsayılmaz ancak sözlü veya sözlü olmayan şekilde açıkça verilmelidir.

Baskı altında veya zorla verilmişse rızanın verildiği kabul edilemez.

Birinin bunu sağlayamayacağı durumlar. Onay her zaman geri çekilebilir.

b) 'Sahte veya Kötü Niyetli Rapor', bir kişiye veya kuruluşa haksız menfaat elde etmek veya zarar vermek amacıyla, pervasızca veya bilerek veya isteyerek yapılan yanlış veya yanıltıcı bir rapor anlamına gelir;

c) 'Uygulayıcı Taraf/Ortak', bu Politikanın amaçları doğrultusunda, TİM ile ilgili faaliyetlere katkıda bulunan, bunları yürüten, uygulayan, teklif veren veya herhangi bir şekilde katılan herhangi bir taraftır.

d) "TİM" Bireyleri" TİM gönüllüleri, Yönetimi ve üyeleri anlamına gelir.



e) 'SEA-H' Cinsel Sömürü, Cinsel İstismar ve Cinsel Taciz anlamına gelir;

f) "Politika" veya "SEA-H Politikası" Cinsel Tacizin Önlenmesi ve Korunmasına İlişkin Politika anlamına gelir.

g) 'Cinsel İstismar', zorla veya eşit olmayan veya zorlayıcı koşullar altında cinsel nitelikteki fiili veya tehdit edici fiziksel müdahale anlamına gelir;

h) 'Cinsel Sömürü', bir başkasının cinsel sömürsünden maddi, sosyal veya politik olarak çıkar elde etme veya tehdit etme dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere, cinsel amaçlarla bir güvenlik konumunun, farklı güç veya güvenin fiili olarak kötüye kullanılması veya bu yönde bir girişimde bulunulması anlamına gelir;

i) 'Cinsel Taciz', işe müdahale eden, istihdam koşulu haline getirilen veya korkutucu, düşmanca veya saldırgan bir tutum oluşturan istenmeyen herhangi bir cinsel yaklaşım, cinsel iyilik talebi veya cinsel nitelikteki diğer sözlü, sözlü olmayan veya fiziksel davranıştır.

TİM ile ilgili bir faaliyetle bağlantılı olarak çevre ve şüpheyi mahal vermemek adına, Cinsel Taciz, farklı cinsiyetlerden veya cinsiyetlerden kişiler arasında veya bu kişiler arasında meydana gelebilir veya aynı cinsiyetten veya aynı cinsiyetten olabilir ve herhangi bir cinsiyet veya cinsiyetten başlatılabilir;

j) 'Mağdur' cinsel olarak istismara, tacize veya istismara uğramış olan veya uğramış olan kişi anlamına gelir.

POLİTİKA İLKELERİ

10. TİM, hiçbir biçimde Cinsel Sömürü, Cinsel İstismar veya Cinsel Saldırıya müsamaha göstermeyecektir.

11. TİM, SEA-H'ı önlemek, hafifletmek, araştırmak ve düzeltmek için tüm mevcut önlemleri alacaktır.

12. TİM, TİM Bireyleri ve çalışanları arasında SEA-H konusunda farkındalığı artırmaya çalışacaktır.

BİLİNÇLENDİRME, İLETİŞİM VE EĞİTİM

13. BU Politikanın yaygınlaştırılması ve uygulanmasını desteklemek ve TİM genelinde SEA-H sorunu ve bunun olası sonuçları konusunda farkındalık yaratmak için mümkün olan en kısa sürede bir iletişim planı hazırlayacaktır. Plan şunları içerecektir:

a) Bu Politikanın TİM'in web sitesinde yayınlanması;

b) Paydaşlarla istişare süreçleri geliştirmek ve TİM Bireyleri ve uygulayıcı ortaklar için farkındalığı artırmak ve bu maddenin uygulanmasını desteklemek amacıyla eğitim, rehberlik ve iletişim materyalleri sağlamak

c) Tüm TİM gönüllülerinin, uyumluluğu sağlamak için zorunlu eğitimi almasını sağlamak





RAPORLAMA VE SORUŞTURMALAR

14. Herhangi bir kişi veya kuruluş, gerçek veya şüphelenilen herhangi bir SEA-H'ı Disiplin Kuruluna bildirmelidir. Şüphelenilen SEA-H ile ilgili bilgiye sahip olan kişiler, özellikle TİM ile ilgili faaliyetlerde bulunan TİM Bireylerini içerdiğinde, bu bilgileri disiplin kuruluna bildirmeleri şiddetle tavsiye edilir. Rapor bir TİM gönüllüsü ile ilgili değilse, Disiplin Kurulu, ilgili kişinin mutabakatı şartıyla, raporun ilgili sorumlu olan kişiye, iletilmesi gerekip gerekmediğini bildirecektir.

15. TİM gönüllüleri tarafından veya aleyhine gerçek veya şüpheli SEA-H raporları, iletişim bilgileriyle ilgili herhangi bir değişikliğin uygun şekilde iletilmesi ve dağıtılması koşuluyla aşağıdaki iletişim noktalarından herhangi biri aracılığıyla Disiplin Kuruluna gönderilecektir:

E-posta : kurumlar@timak.org

Yardım Hattı: +90(501)3700648

Posta Adresi: Yahyakaptan mh. Beril sk. No: 7 B Blok K:2 D:13 izmit/Kocaeli - Turkiye

16. Gerçek veya şüphelenilen SEA-H'ı bildiren kişiler veya kuruluşlar bunu iyi niyetle yapmalı ve mümkün olduğunda SEA-H'ın meydana gelmiş olabileceğine dair makul bir inancı destekleyecek ellerindeki tüm bilgileri veya kanıtları sağlamalıdır. Bu kişiler veya kuruluşlar bir rapor hazırlamadan önce, yapmayı planladıkları bir raporun herhangi bir ciddiyet veya ağırlık eşliğini karşılayıp karşılamadığını değerlendirmek veya belirlemek zorunda değildir. Rapor hazırlayan kişiler veya kuruluşlar şüphelenilen SEA-H'ı kanıtlamak veya herhangi bir kanıt gereksinimini karşılamak zorunda değildir.

17. TİM gönüllüsüne karşı bir yönetim veya üyeler veya uygulayıcı bir ortak tarafından yapılan gerçek veya şüpheli SEA-H raporları, TİM'in gönüllüsüne karşı sahip olduğu özen yükümlülüğü sorumluluğu ve ilgili TİM politikaları ve standartları uyarınca Disiplin Kurulu tarafından araştırılmalıdır. Disiplin Kurulu, bu şüpheli SEA-H raporlarını ciddiye alacak ve soruşturmaları herhangi bir kişi veya kuruluşun kontrolünden veya etkisinden uzak, adalet ve usulüne uygun yargılama ilkelerine titizlikle bağlı kalarak bağımsız ve nesnel bir şekilde kapsamlı bir şekilde araştıracaktır.

18. Herhangi bir Disiplin Kurulu soruşturmasının ardından, TİM Yönetimi, SEA-H'ın herhangi bir Mağduru ve iddia edilen failinin durumuyla ilgili durumu izlemek ve soruşturmanın bir sonucu olarak misillemeye karşı korunmalarını sağlamak için önlemler alacaktır.



KORUMA VE ÇÖZÜMLER

19. TİM ile ilgili faaliyetlerde şüpheli veya gerçek SEA-H'ı (şüpheli SEA-H endişeleri dahil) bildiren, bildirmeye çalışan, bildireceği düşünülen veya bildirdiğine inanılan herhangi bir Mağdur, Derneğin Davranış ve Mesleki Etik Kuralları'nın tüzüğünde ilgili maddesi olan Misillemeye Karşı Koruma'da belirtildiği üzere ihbarcılara sağlanan tüm korumalardan (anonimlik ve gizlilik ve misillemeye karşı koruma dahil) ve çözümlerden yararlanma hakkına sahip olacaktır.

20. TİM ile ilgili faaliyetlerde gerçek veya şüpheli SEA-H'ı bildiren, bildirmeye çalışan, bildireceği düşünülen veya bildirdiğine inanılan ya da şüpheli SEA-H bildirimi ile ilgili bir TİM soruşturmasında işbirliği yapan, işbirliği yapmaya çalışan, işbirliği yapacağı düşünülen veya işbirliği yaptığı düşünülen herhangi bir kişi, uygun şekilde bir muhbir veya tanık olarak kabul edilecek ve TİM'in politikalarında belirtilen tüm ilgili korumalara (anonimlik ve gizlilik ve misillemeye karşı koruma dahil) ve yasal yollara hak kazanacaktır.

21. TİM gönüllüsü tarafından işlenen bir SEA-H eyleminin kurbanı olan herhangi bir TİM Bireyi veya herhangi bir TİM Yönetiminden olan veya bir Ortak tarafından işlenen bir SEA-H eyleminin kurbanı olan herhangi bir üyesi, TİM ile ilgili bir faaliyetle bağlantılı olarak ve bu Politikanın Raporlama ve Soruşturma Bölümü uyarınca hakkında SEA-H raporu yapılmış olan kişi, TİM'den aşağıdaki rehberliği ve desteği sağlamasını talep edebilir:

a) Acil durumlarda, TİM ile ilgili Faaliyetle bağlantılı olarak başka bir TİM Bireyi veya Ortağı tarafından gerçekleştirilen Cinsel İstismar veya Cinsel İstismara maruz kalan herhangi bir TİM gönüllüsü, acil zararı gidermek için gerekli olan geçici tıbbi yardım veya diğer destek hizmetlerini talep edebilir.

b) TİM tesislerinde veya TİM tarafından düzenlenen veya kolaylaştırılan bir faaliyet veya etkinlik sırasında bir TİM Bireyi tarafından işlenen SEA-H mağduru olan ve bu Politikanın Raporlama ve Soruşturma Bölümü uyarınca hakkında SEA-H raporu düzenlenen herhangi bir kişi, TİM'den 17 ila 20. paragraflarda belirtilen korumaları sağlamasını talep edebilir.

22. Sahte veya Kötü Niyetli Rapor veren herhangi bir kişi veya kuruluş, ilgili TİM politikalarına ve TİM ile söz konusu kişi veya kuruluş arasında mevcut olan herhangi bir sözleşmenin hükümlerine uygun olarak yaptırımlara veya disiplin işlemlerine tabi tutulabilir



POLİTİKA UYGULAMA, İZLEME, RAPORLAMA VE İNCELEME

23. Dernek, bu Politika kapsamındaki yükümlülüklerin etkili bir şekilde uygulanmasından, izlenmesinden ve raporlanmasından sorumludur. Baş Disiplin Kurulu Görevlisi, bu Politikanın kabul edilmesinin ardından derhal yürürlüğe koymak ve uygulamak için yönergeler ve prosedürler geliştirecektir. Yönetim ayrıca bu Politikanın uygulanması için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür.

24. Baş Disiplin Kurulu Görevlisi, Politikayı düzenli olarak gözden geçirecek ve TİM ile ilgili faaliyetlerde SEA-H için fırsatları azaltmak ve TİM Bireylerinin Politikaya uymasını sağlamak için bu Politika ve ilgili prosedürler ve kontrollerde iyileştirmeler önerecektir. Disiplin Kurulu, SEA-H ile ilgili olarak dosyalanan raporların bir dava kaydını tutacaktır.

25. Bu politikanın uygulanmasında Genel Başkan her yıl Mali ve Denetim Komitesine bir rapor sunacaktır.

YÜRÜRLÜK TARİHİ VE İNCELEME

26. Bu Politika, Genel Başkan tarafından yayımlandığı tarihten itibaren yürürlüğe girer.

ONAY

Abdullah USANMAZ

Genel Başkan

