



**AİLE İÇİ ŞİDDETE
MARUZ KALAN
ÇALIŞANLARLA
İLETİŞİM KURMAK:
YÖNETİCİLERE ÖNERİLER**

Kadına yönelik aile içi şiddet çalışanların iş hayatını etkileyen önemli bir sorundur. Bu nedenle aile içi şiddete maruz kalan kadınlar için güven veren destekleyici iş yeri politikaları ve programları oluşturmak, başta şiddete maruz kalan kadının çalışma hayatı olmak üzere tüm iş ortamına olumlu yönde katkı sağlar.

Çalışanlar, şiddete maruz kaldıklarında yaşadıkları bu zor durumu çalışma arkadaşları veya yöneticileri ile paylaşmaktan çekinebilirler. Çünkü şiddete maruz kaldıklarını paylaştıklarında suçlama, acıma, ayıplama, kınama vb. gibi damgalayıcı tutum ve davranışlarla karşılaşmanın yanı sıra terfi, zam vb. gibi çalışan haklarından mahrum kalmaktan da korkarlar. Oysa, şirketin aile içi şiddetle mücadele konusunda bir politikasının olması şiddete maruz kalan çalışanların kendini güvende hissedip, yaşadığı şiddeti yöneticileri ile ya da çalışma arkadaşlarıyla paylaşması için cesaretlendirir. Şiddete maruz kalan kadınlar kimi zaman şiddete maruz kaldıklarının ayırında olmayabilirler. Özellikle psikolojik, ekonomik ve dijital şiddetin, fiziksel ve cinsel şiddet kadar adı kolay konulamamaktadır. Bu nedenle iş yerinde, şiddet ve şiddet biçimlerine dair bilgilendirici periyodik seminerler ya da eğitimler düzenlenerek çalışanların bu konudaki farkındalıkları arttırılabilir.

Güvenli ve destekleyici bir iş ortamı oluşturmak için öncelikle şirkette aile içi şiddetin hiçbir şekilde kabul edilmediğini ve şiddete maruz kalanlara şirketin imkanları ölçüsünde gerekli desteklerin verileceğini ifade eden işyeri politikası oluşturmalı, bu politika tüm çalışanlarla ve kamuoyu ile net bir şekilde paylaşılmalı ve yaygınlaştırılmalıdır. Bunun için:

- Şirketin aile içi şiddet politikasını anlatan materyaller (kitapçık, broşür, poster, video vs. olabilir) hazırlanabilir ve tüm çalışanlarla e-mail aracılığıyla periyodik olarak paylaşılabilir.
- Şirketin görülür yerlerine aile içi şiddete karşı olan ve şiddete maruz kalanların alabileceği desteklere ilişkin bilgileri içeren posterler asılabilir.
- Şirket içerisinde tüm çalışanların ortak olarak kullandığı malzemelerin (bardak, kalem gibi) üzerine aile içi şiddete karşı mesajlar yazılabilir.
- Şiddet biçimlerinin ve şiddete maruz kalındığında neler yapılabileceğine ilişkin bilgileri içeren broşürler hazırlanabilir.
- Çalışanların cüzdanlarında ya da ceplerinde taşıyabilecekleri, üzerinde şiddete maruz kalmaları durumunda başvurabilecekleri kurumların telefon ve adreslerinin yer aldığı “güvenlik kartları” hazırlanabilir.
- İlgili broşürler ve “güvenlik kartları”, özellikle kadınların biri görür endişesi taşımadan alabilecekleri tuvaletler de dahil olmak üzere, şirketin her yerine konulabilir.
- Aile içi şiddet konusunda ayrı materyaller hazırlanmasının yanı sıra şirketin var olan yayınlarında (bülten, gazete vs.) şirketin bu konudaki tavrını ifade eden haberler ve makaleler ile birlikte aile içi şiddet konusunda genel bilgilendirici makalelere de yer verilebilir.
- Şirket yöneticilerine ve çalışanlarına aile içi şiddetle ilgili özel eğitimler verilebileceği gibi var olan şirket içi eğitimlere ve eğitici seminerlerine aile içi şiddet ve buna yönelik şirket politikası konuları da dahil edilebilir.

Eğer ki şirketinizde yabancı uyruklu ve Türkçe bilmeyen çalışanlarınız varsa, materyallerden tüm çalışanların eşit olarak yararlanmasını sağlamak için içeriklerin farklı dillerde hazırlanması önerilir. Bunun yanı sıra çalışanların farklı cinsel yönelimlerinin de olabileceğini düşünerek aile içi şiddetin sadece kadın-erkek arasında değil, aynı cinsiyetler arasında da olabileceğini vurgulamak ve hazırlanan materyallerde buna dair bölümler bulundurulması önemlidir.

Yöneticiler İçin Öneriler

Yöneticiler, oluşturulan şirket politikası ve şirketin aile içi şiddet durumlarında sağladığı destekler konusunda çalışanı yönlendirebilecek ayrıntılı bilgiye sahip olmalıdır. Yöneticinin, kadına yönelik şiddetle mücadeleyi benimsemiş olmasının yanı sıra kadına yönelik her türlü ayrımcı söz ve davranıştan uzak durarak, şirkette ve kamuoyunda bu konuda rol model olması beklenir. Bunun yanı sıra, çalışanların yöneticilerinin hem bilgisine hem de kendilerini yargılamadan dinleyeceğine güvenmesi gerekir.

Şiddete Maruz Kalan Bir Çalışanla Nasıl İletişim Kurulmalı?

Şirketler, şiddete maruz kalan çalışanlarına yaşadıklarını rahatça ilgili birim veya kişiyle paylaşabilecekleri güvenli ve destekleyici bir iş ortamı sunmalıdır. Çalışan, maruz kaldığı aile içi şiddeti konuşmak için iş yerinin güvenli bir alan olduğunu hissetmelidir. Ancak bu şekilde maruz kaldığı şiddeti ve bu durumun iş hayatına yansımalarını iş arkadaşları veya yöneticileriyle rahatça konuşabilir.

Şiddete maruz kalan ile görüşme yapmanın yöneticiler için de zorlukları vardır. Bu konuda yeterli bilgisinin olmaması, karşısındaki kişiye nasıl davranması gerektiğini ve nasıl destek olacağını bilememesi ve şiddeti dinlemekte zorlanması gibi zorluklar bunlardan bazılarıdır. Yöneticilerin kadına yönelik şiddet ve toplumsal cinsiyet eşitliği alanında uzman kişilerden eğitimler almaları bu zorlukları yenmelerine ve çalışanlarına ihtiyaç duydukları destekleri doğru şekilde sunabilmelerine katkı sağlar. Bunun yanı sıra yönetici eğitimlerine aile içi şiddete maruz kalan çalışanla olumlu görüşmenin nasıl olabileceğine ilişkin bir bölüm de eklenebilir.

Çalışanların şiddete maruz kaldıklarını ilgili birim veya kişilerle paylaşabilmesi için cesaretlendirici ve destekleyici bir iş ortamı oluşturulmasından sonra şiddete maruz kalan çalışan ile olan iletişiminizde dikkat etmeniz gereken hususlar aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Öncelikle iyi bir dinleyici olmak şiddete maruz kalan çalışana verebilecek desteklerin başında gelir, en temelde karşınızdaki kişiye saygı duyduğunuzun göstergesidir. Bu nedenle çalışan sizinle yaşadıklarını paylaşırken, başka işlerle uğraşmamalı, göz teması kurmalı, ona hangi önerileri vermeniz gerektiğini düşünmek yerine sizinle yaşadıklarını paylaşmasının temel amacının ne olduğunu duymaya gayret etmelisiniz.

- Çalışanın şiddete maruz kaldığını sizinle paylaşmasının onun için ne kadar zor olduğunu bildiğinizi paylaşmalı ve bunu yaptığı için ona teşekkür etmelisiniz. Çalışana konuştuklarınızın gizli kalacağını belirtmelisiniz. Ancak paylaştıklarını eğer üçüncü kişilerle (üst yönetici, insan kaynakları birimi, güvenlik birimi vb.) paylaşmanız gerekiyorsa bu durumu çalışan ile paylaşmalı, onayını almalı ve ondan sonra üçüncü kişilerle paylaşmalısınız.
- Görüşme anında çalışanı dikkatle dinlediğinizi ve önemseydiğinizi hissettiren, konuşmasını kolaylaştıracak yansıtıcı sözler kullanabilirsiniz. (Örneğin, anladığım kadarıyla polise gitmekten korkuyorsunuz, yaşadıklarınız sizin için çok zor olmalı vb. gibi). Bu tür ifadeler çalışanın kendisini güvende hissetmesini sağlar ve yaşadıklarını anlatmasını kolaylaştırır.
- Çalışan, şiddete maruz kaldığını size anlattığında;
 - Karşınızdaki kişiye acıdığınızı gösteren ve kişinin çaresiz hissetmesine neden olabilecek ifadelerden (Ah canım ya, vah vah, tüh çok üzüldüm, inanılmaz bir şey, vb. gibi)
 - Onu yargıladığınızı ve suçladığınızı hissettiren ifadelerden (Neden sana şiddet uyguluyor, yerinde olsam böyle yapmazdım, bugüne kadar bu şiddete nasıl dayandın, vb. gibi)
 - Karşınızdakine ne yapıp ne yapmaması gerektiğine dair “akıl” veren ifadelerden (Neden ayrılmıyorsun? Onu hemen evden göndermelisin, hemen dava açıyorsun, vb. gibi) kaçınmalısınız.

Bu tür ifadeler karşınızdakinin yaşadıklarını sizinle açıklıkla paylaşmasını ve sizinle bir daha bu konuda konuşmasını engeller.

- Çalışanın yaşadıklarını daha iyi anlayabilmek ve yaşadıklarını sizinle paylaşmasına teşvik etmek için ona sorular sorabilirsiniz. Ancak sorduğunuz soruların yanıtlarının vereceğiniz destekler ile doğrudan ilişkili olmasına dikkat etmelisiniz. Yanıtlarını bilmeniz gerekmediği halde sadece kişisel merakınızı gidermek için “magazinsel” sorular sormaktan kaçınmalısınız.
- Çalışana moral vermek amaçlı sarılma gibi fiziksel temas içeren davranışlarda bulunmamalı, oturduğunuz konum olarak çalışana çok yakın olmamalısınız.
- Şiddete maruz kalanların büyük çoğunluğu yaşadıkları şiddetten dolayı kendilerini suçlarlar. Bu nedenle, çalışana yaşadığı şiddetin suçlusunun kendisi olmadığını, şiddetin tek sorumlusunun fail olduğunu açık bir şekilde söylemelisiniz.
- Şiddetin, maruz kalan birçok kadın üzerinde farklı etkileri olmakla birlikte çoğu zaman yaşadıklarından dolayı kendilerini yalnız, güçsüz, korku içinde ve güvensiz hissederek. Oysa şiddetin kimi etkilerini taşıyıcılar da bu onların güçsüz olduklarını göstermez, tam tersine yaşadıkları şiddeti paylaşabildikleri ve şiddet ile baş etme becerisi gösterdikleri için güçlüdürler. Bu nedenle şiddet yaşantısını sizinle paylaşan çalışanın, güçlü olduğunu görmeli ve bunu kendisine hatırlatmalısınız.
- Çalışanın, yönetici olarak sizden ve şirketten beklentisinin tam olarak ne olduğunu anlamaya çalışıp ona göre konuşmaya devam etmelisiniz.
- Açık ofis ortamında çalışıyorsanız, çalışan ile konuşmak için konuşmalarınızın başka kimse tarafından duyulmadığına ve görülmediğine emin olduğunuz bir yer tercih etmelisiniz.

Şiddete Maruz Kaldığını Paylaşan Bir Çalışana Nasıl Yaklaşmalısınız?

Eğer çalışan, şiddete maruz kaldığını sizinle paylaşırsa süpervizör/yönetici olarak aşağıdaki noktalara dikkat etmelisiniz:

- Yönetici olarak çalışan için endişe duyduğunuzu ve şirketin sınırları dahilinde destek için hazır olduğunuzu, yaşadıklarının iş yaşamının hiçbir alanında aleyhine kullanılmayacağını paylaşmalısınız.
- Yönetici olarak sınırlarınızı bilmeli, çalışanın hayatını değiştirmek gibi bir amaç edinmemeli, çalışana ne yapıp yapmayacağına dair tavsiyeler vermek ya da kendi doğrularınızı deklere etmek yerine şirketinizin iş yeri politikasındaki sınırlar dahilinde verebileceğiniz desteklerin neler olduğunu net ve açık bir şekilde paylaşmalısınız. Bunu yaparken, işyerinin yapamayacağı vaatlerde bulunmamaya, karşınızdakine boş umutlar vermemeye dikkat ediniz.
- Karşınızdaki kişinin kendi hayatı ile tasavvur hakkına sahip tek kişi olduğunu unutmayınız. Kendi iyiliği için dahi olsa onun adına herhangi bir karar vermeyiniz. Vereceğiniz ya da yönlendireceğiniz desteklerle ilgili atacağınız her adıma ilişkin çalışana ayrıntılı bilgi verip onun onayı ve isteği ile ilerleyiniz. Destek sürecinin bu şekilde ilerleyeceğini, yani kendisinin isteği dışında hiçbir adım atmayacağınızı da çalışan ile sürecin başındayken paylaşınız.
- Çalışana, paylaştığı tüm bilgilerin gizliliğinin korunacağını hem politikanızda hem de sözlü iletişiminizde bildirmelisiniz. Eğer verebileceğiniz desteklerle bağlantılı olarak şirketinizdeki başka bir birim ile (güvenlik birimi, insan kaynakları vb. gibi) görüşmeniz gerekiyorsa bu durumu önce çalışan ile paylaşmalı, onayını almalı ve sonra diğer birimlerle paylaşmalısınız.
- Eğer ki şiddete maruz kalan çalışan için endişelenmiş ve süreç boyunca mümkün olan desteği verdiyseniz, süreç sonunda çalışanın şiddet uygulayan kişi ile iletişimini kesmemesi gibi durumlarda ona sinirlenmemelisiniz. Unutmayın ki şiddete maruz kalan çalışanın ilişkisinde kalmasının kendince haklı sebepleri vardır, üstelik yönetici olarak çalışanın hayatı ile ilgili kararlarına müdahale etmeniz uygun olmayacaktır.

Şiddete Maruz Kalan Bir Çalışanı Nasıl Yönlendirmelisiniz?

- Destek alabileceği aile içi şiddet alanında çalışan kamu kurumları, yerel yönetimler ve kadın sivil toplum örgütlerinin iletişim bilgilerini çalışan ile paylaşmalısınız.
- Çalışana, psikolojik destek alması için ilgili birimlerin iletişim adreslerini verebilirsiniz.
- Çalışanı ihtiyaçlarına yanıt verecek kaynaklara yönlendirmek önemli ancak bu kaynakları bilmiyorsanız bilmediğinizi söyleyebilir ve öğrendikten sonra kendisine ileteceğinizi paylaşabilirsiniz. İhtiyacı olan her türlü bilgiyi bilmeniz mümkün olmayabilir.
- Çalışan, yaşadığı şiddetten kaynaklı psikolojik olarak zor bir dönem geçiriyor olabilir. Bunun için de yönetici olarak çalışanın ruh sağlığına müdahale etmeye çalışmamalı, çalışanı psikoloji alanında uzman kurum ve kuruluşlara yönlendirmelisiniz.
- Açık ve tutarlı bir performans beklentisinin olduğu bir iş ortamı çalışanın mümkün olan en iyi performansı göstermesine yardımcı olur.

Şiddete Maruz Kalan Bir Kadın Şiddet Uygulayan Erkek İle İlişisini Neden Devam Ettirir?

Bazen şiddete maruz kalan kadın, şiddet uygulayan erkekle ilişkisini hemen kesmeyebilir/kesemeyebilir ve ilişkinin içinde kalmayı tercih edebilir ya da buna zorlanabilir. Böyle durumlarda çalışana destek veren yöneticiler sinirlenebilir veya çalışanın ruh ve beden sağlığı için endişe duyabilirler. Fakat şiddete maruz kalan çalışanın şiddet ilişkisinin içinde kalmaya devam etmesinin herkesle paylaşmadığı birçok sebebi olabilir. Bunlardan bazıları:

- Şiddete maruz kalan kişi;
 - İlişkinin değil, sadece ilişkisindeki şiddetin bitmesini istiyor olabilir.
 - Bütün erkeklerin şiddet uyguladığını ya da her ilişkide bunların yaşandığını düşünerek yaşadığı şiddeti normalleştiriyor olabilir.
 - Şiddetin sorumlusu olarak çalışanınizi gösteriyor ve çalışanınizi şiddete maruz kalması konusunda kendisini suçluyor olabilir.
 - Şiddetin etkisiyle özgüveni zedelendiği için bu ilişkiden tek başına çıkma gücünü kendinde bulamıyor olabilir.
 - Çevresinin ona bu konuda inanmayacağından, destek olmayacağından ve yargılamasından korkuyor olabilir.
 - Eğer ilişkiyi bitirirse öldürülmekle, çocuklarına zarar verilmekle, çocuklarını bir daha görememekle tehdit ediliyor olabilir.
 - Yeni bir evde yeni bir hayat kurmak ve varsa çocuklarına da bakmak için yeterli maddi güce sahip olmayabilir.
 - Ailesini bir arada tutma sorumluluğu üstlenmiş ve çocuklarının babasız büyümesini istemiyor olabilir.
 - Hukuka güvenmiyor ve yasaların velayet, nafaka, cana güvenliği haklarını korumayacağı konusunda haklı endişeler taşıyor olabilir.
- Şiddet uygulayan kişi;
 - Şiddet gösterdiği partnerine bir daha şiddet uygulamayacağı konusunda sözler verip, onu terk etmemesi için her seferinde yalvarıyor ve onu şiddet döngüsünde tutuyor olabilir.
 - Eğer şiddet gösterdiği partneri onu terk ederse kendini öldürmekle tehdit ediyor olabilir.

Eğer ki şiddete maruz kalan çalışana neden o ilişkinin içerisinde kaldığını sorarsanız istemeden de olsa onu suçlamış olursunuz. Bu sebeple şiddete maruz kalan kişinin kendini suçlu hissedeceği cümlelerden kaçınmalısınız. Onun yerine çalışana, şiddet yaşantısının içinde neden kaldığına dair yukarıdaki olasılıkları göz önünde bulundurarak ihtiyaç duyduğu desteklere erişmesine katkı sağlamaya çalışmalı ve herkes için doğru zamanın farklı olduğunu unutmamalısınız.

Yazan:

Düzenleyen:

Özlem Sumer Büyükbacı

Esen Özdemir ve Sevda Alkan



Sabancı
Üniversitesi

CORPORATE
GOVERNANCE FORUM
OF TURKEY

PROJE ORTAKLARI



PROJE DESTEKÇİLERİ



PROJE İŞBİRLİĞİ





Business Against Domestic Violence Project
www.badv.sabanciuniv.edu
badv@sabanciuniv.edu
+90 (216) 4839470