



KADINA YÖNELİK AİLE İÇİ ŞİDDETLE İLGİLİ İŞ YERİ POLİTİKALARI GELİŞTİRME VE UYGULAMA REHBERİ



KARL KULESSA
BİRLEŞMİŞ MİLLETLER
NÜFUS FONU TÜRKİYE TEMSİLCİSİ

İŞ YERİNDE TOPLUMSAL CİNSİYET TEMELLİ ŞİDDET

“Beni istismar eden bir eş ile başa çıkabilmek için çok fazla hastalık izni aldım ve hastalık izni hakkını bittiğinde de yıllık izin...İşimi kaybedeceğimden korkuyordum işimi kaybetme korkusu duygusal ve yasal konularla başa çıkmayı daha da zorlu hale getirmişti. Bütün hastalık izni haklarımı ve yıllık iznimin büyük kısmını kullanmış olmak da üzerimdeki baskıyı artırıyordu. Şiddet dolu aile ilişkimi iş yaşamımda gizli tutmaya çalışıyordum. Bu durumdan utanıyordum ve ayrıca iş yerim bu konuda ne yapabiliirdik.”

Bir İnsan Kaynakları Yöneticisine gönderilen anonim bir e-posta

Kadın ve erkek arasındaki eşitsizlikleri yansıtan ve daha da artıran cinsiyet temelli şiddet ne yazık ki çok yaygın ve ciddi bir sorundur. Herşeyin ötesinde bu şiddetin kadın başta olmak üzere tüm toplumu etkileyen sonuçları vardır. Cinsiyet temelli şiddet, dünyada en yaygın insan hakları ihlalleridir. O kadar insanlık dışı, içimize nüfuz etmiş ve zalimdir ki, Birleşmiş Milletler Evrensel İnsan Hakları Beyannamesinde belirtilen hakları en çok cinsiyet temelli şiddet ihlal etmektedir.

Hükümetlerin, uluslararası kurumların ve hepsinin ötesinde kadın hareketinin yıllardır devam eden çabalarına rağmen, kadınlar ve kız çocukları hala şiddete, istismara, kadın ticaretine maruz kalmakta, eğitime, iş yaşamına ve siyasete katılımları engellenmektedir ki bunlar karşılaştıkları insan hakları ihallerinden yalnızca bir kağıdır.

Hayatın bir çok alanında olduğu gibi işgücü piyasasında da cinsiyet eşitsizliği kendini göstermektedir. Kadınların işgücüne katılım oranı %33 ve erkeklerin %72.3'tür (TÜİK işgücü istatistikleri 2016). Erkeklerin işsizlik oranı %9,7 iken kadınların %13'tür. Kadınların işgücü piyasasında temsiliyetlerinin bu kadar düşük olmasının en önemli nedenlerinden biri iş yaşamında ve evinde karşılaşılabilecekleri cinsiyet temelli şiddettir.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanan kadına yönelik şiddet, dünyanın geri kalanında olduğu gibi Türkiye’de de yaygın bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. 2014 yılında Kadının Güçlenmesi Prensiplerine (WEPS) taraf olan ve işte Eşitlik Platformu’na dahil olan bazı şirketler üzerine yapılan "İş Dünyası Aile İç Şiddete Karşı" araştırması, beyaz yakalı iş kadınları arasında cinsel ve fiziksel şiddetin yaygınlığını (%32) ve özel sektörde şiddetle mücadele mekanizmalarının eksikliğini ortaya koymaktadır. Bu da göstermektedir ki ardaları, iş yaşamındaki mevkii ne olursa olsun kadınlar sürekli fiziksel, psikolojik ve ekonomik şiddete maruz kalmaktadır. Daha çok kültürel normlar, işini kaybetme korkusu, utanç sebebiyle olsa da aynı zamanda şiddet konusunda konuşabilecekleri, yardım alabilecekleri destek mekanizmalarının olmaması sorunu daha da derinleştirmektedir.

Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA) yaşamın her alanında cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve cinsiyet temelli şiddetle mücadele üzerine çalışmaktadır ki bunu yaparken önemli odak noktalarından biri de istihdam alanında karşılaşılan sorunlardır. Birleşmiş Milletler Nüfus Fonunun da finansal destek verdiği araştırma sonuçlarından yola çıkarak, 2015 yılından bu yana Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu iş yerindeki cinsiyet temelli şiddet mağdurlarını destekleme mekanizması kurmakla ilgilenen özel sektör firmaları için bir rehber geliştirmek ve pilot şirketlere eğitimler verilmesini sağlamak üzere Fonu’nun Türkiye ülke ofisi tarafından desteklenmiştir. Şu ana kadar 36 şirket bu yolla desteklenmiş ve şirketlerin bir çoğunda mücadele politikaları geliştirilmiş, eğitimler verilmiş, farkındalık çalışmaları gerçekleştirilmiş ve destek mekanizmaları kurulmuştur.

Umuyoruz ki, iki yıllık deneyimin ardından revize edilmiş bu rehber kitap şiddet olmayan iş alanları kurmak isteyen firmalara yardımcı olacaktır. Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu iş yerinde cinsiyet temelli şiddetle mücadele eden bu ve bunun gibi tüm girişimleri desteklemeye devam edecektir.

Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu olarak Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu, TÜSİAD, Sabancı Vakfı ile birlikte rehberin oluşturulmasına ve projenin yürütülmesine katkıda bulunan tüm firmalara teşekkürlerimizi sunarız.

MELSA ARARAT, PHD
DİREKTÖR
SABANCI ÜNİVERSİTESİ
KURUMSAL YÖNETİM FORUMU
YÖNETİM BİLİMLERİ FAKÜLTESİ



Bu rehber İş Dünyası Aile İç Şiddete Karşı¹ projesi kapsamında geliştirildi. Proje kadınların ekonomik karar mekanizmalarına, somut olarak da halka açık şirketlerde tepe yönetimine ve yönetim kurullarına yükselmelerinin önündeki engelleri araştırırken gündemimize oturdu. Yönetim sorumluluğu taşıyan kadınlarla olan etkileşimimiz, genelde eğitim ve gelir düzeyi düşük sosyal katmanları etkilediği varsayılan kadına yönelik şiddetin eğitimi ve gelir düzeyi göreceli olarak yüksek kadınları da etkilediğine işaret etti.

2014 yılında yaptığımız araştırma² sahadaki bu bulgularımızı doğruladı. Araştırmamız hem kadına yönelik şiddetin küresel bir olgu olduğunu gösteren hem de kadınların eğitim ve gelir düzeyi arttıkça işyerlerinde cinsel tacize ve saldırıya uğrama olasılığının arttığını gösteren Avrupa Komisyonu raporu ile aynı yıl yayınlandı³.

Türkiye’de ve diğer ülkelerde yapılan saha çalışmaları kadına yöneltilen şiddetin kadının istihdam edilebilirliğini ve iş performansını etkilediği gibi kadının iş yeri ve çalışma arkadaşlarını da doğrudan hedefleme riski taşıdığını göstermekte. Diğer yandan tam anlamıyla ölçülmesi mümkün olmasa da ev içi şiddetin yol açtığı ekonomik kayıplar da azımsanmayacak boyutta. Verimlilik kayıpları, dalgınlık ve dikkatsizlik sonucu ortaya çıkan iş kazaları ve hatalar, işe gelememe, tedavi sürecindeki kayıplar, iş yerinde moral bozukluğu ve diğer çalışanlara binen ek yük bu kayıpların kaynaklarından bazıları.

İş dünyamız bir yandan kadın istihdamını arttırmak için kalkınmanın en önemli kaldıraçlarından biri olduğunu idrak ederken ve kadınların katılımının iş kararlarının kalitesini arttırdığını kabul ederken diğer yandan hem şirketleri hem de ekonomiyi etkileyen bu insan hakları ihlaline kayıtsız kalamazdı.

Projemiz süresince şirketlerle etkileşimimiz bize şirketlerin bu konuda sorumluluk alma konusunda istekli olduklarına ancak bu sorumluluğun sınırları konusunda çekinceleri olduğuna işaret etti. Belki bu nedenle bugüne kadar çoğu şirket ev içi şiddet konusunu iş yeri dışında farkındalık yaratma, eğitim ve kapasite geliştirme gibi çalışmaları destekleyerek bir sosyal sorumluluk meselesi olarak ele aldı. Bu çekinceleri gidermek için bu rehberde şirketlerin bu konudaki sorumluluklarının dayanağı olan yasal çerçeveye detaylı olarak ele alındı.

Uzmanlar ve araştırmacılar kadının güçlenmesine yönelik küresel çabalara ve kadınların şiddet döngüsünden çıkma girişimlerine tepki olarak kadına yönelik şiddetin artabileceğine dikkat çekmekte. Bu süreçte kadınları korumak, güçlendirmek, şiddet içeren ilişkileri sonlandırma konusunda en önemli güvenceleri olan istihdam edilebilirlik ve ücretli çalışma güvenliğini sağlamak devletin ve şirketlerin ortak sorumluluğudur.

Projemize destek olan TÜSİAD’a teşekkür ederken diğer işveren örgütlerinin de en kısa zamanda bu çabaya katılmalarını ve İstanbul Sözleşmesi’nin hayata geçirilmesinde devletin ve sivil toplum kuruluşlarının çabalarına omuz vermelerini diliyorum.

¹ İş Dünyası Kadına Yönelik Şiddete Karşı projesi BADV (Business Against Domestic Violence) adı altında uluslararası Domestic Violence at Work Network projesinin ortaklarındandır. Bakınız <http://www.dvatworknet.ca/>

² Domestic Violence Against White-Collar Working Women in Turkey (2014). Bakınız: http://badv.sabanciuniv.edu/sites/badv.sabanciuniv.edu/files/badv_report.pdf

³ Violence Against Women: an EU-wide Survey (2014) Bakınız: <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-main-results-report>



TÜSİAD Yönetim Kurulu Başkanı Erol BİLECİK

İŞ DÜNYASI OLARAK AİLE İÇİ ŞİDDETE KARŞIYIZ

TÜSİAD olarak kadınların eğitim, çalışma hayatı ve karar alma mekanizmalarına katılımı başta olmak üzere toplumsal hayatın her alanında daha çok söz sahibi olması konusunda uzun yıllardır yoğun çalışmalar sürdürmekteyiz. “Kadına yönelik şiddet” konusu, hem toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanamamasından kaynaklanan, hem de bu eşitsizliği perçinleyen çok önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Karşılaştığımız veriler sorunun hem dünya çapında hem de ülkemizdeki boyutuna dikkat çekmektedir: Dünyada kadınların %30’u, yani 723 milyon kadın şiddet mağdurudur¹. Türkiye’de her 10 kadından 4’ü yaşamlarının herhangi bir döneminde eşleri/yakın ilişkide bulundukları kişi tarafından fiziksel ve/veya cinsel şiddete uğramıştır. Kadınların %24’ü ise, çalışmasına izin verilmeme, işinden ayrılmak zorunda bırakılma veya geliri elinden alınma gibi ekonomik şiddete maruz kalmaktadır².

Kadına yönelik aile içi şiddet hiç şüphesiz en başta insan hakkı ihlali olarak ele alınmalıdır. Şiddet ayrıca kadınların sağlık, eğitim ve toplumsal hayata katılımını olumsuz etkileyerek onların ekonomik ve sosyal alanlarda güçlenmesinin önündeki en büyük engellerden biridir. UNDP raporuna göre, şiddetin ekonomik maliyeti ise sağlık ve adalet hizmetleri, üretkenlik kaybı, potansiyel ücret kaybı alanlarında karşımıza çıkmaktadır³. Şiddetin sebep olduğu tüm doğrudan ve dolaylı sorunların aşılması için, “şiddete sıfır tolerans” anlayışının toplumda yerleşmesi ve bu yönde kamu, özel sektör ve sivil toplum örgütlerinin ortak bir duruş sergilemesi büyük önem taşımaktadır.

Toplumsal refah ve sürdürülebilir kalkınma için, toplumun yarısını oluşturan kadınların ekonomik büyümenin sunduğu fırsatlara eşit erişimi öncelikli olmalıdır. Çalışmalar açıkça gösteriyor ki, kadınların ekonomiye katılması hem kadını hem çalıştığı kurumu hem de dünya ekonomisini güçlendirir. Ülkelerin ekonomiye

katılımda cinsiyet eşitliği bakımından kendi bölgelerinin en iyi seviyelerine çıktığı senaryoda, küresel ekonominin 2025 yılında 12 trilyon ABD Doları veya %11 oranında artma potansiyeli mevcuttur⁴. Araştırmalar cinsiyet eşitliği sağlanan şirketlerin daha iyi performans sergilediğini de göstermektedir⁵.

Kapsayıcı büyüme anlayışı ve iş dünyasında yükselen farkındalık ile birlikte, artık daha fazla şirketin, kurumsal politikalarına “toplumsal cinsiyet eşitliği” anlayışını dahil ettiği bilinmektedir. TÜSİAD olarak “kadına yönelik şiddet” başlığına da şirketlerin kurumsal politikalarında mutlaka yer vermemiz ve şiddete karşı kurumsal yeteneklerimizle harekete geçmemiz gerektiğine inanıyoruz.

Kadına yönelik şiddet konusunda sürdürülebilir projelerle kalıcı çözümler üretmenin ve şirketlere faydalanabilecekleri araç ve yöntemleri sunmanın büyük önem taşıdığı düşüncesiyle, Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu’nun “İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı” projesini TÜSİAD olarak 2015 yılından bu yana desteklemekten büyük memnuniyet duymaktayız.

Üyelerimizin firmalarından temsilcilerin de hazırlık çalıştaylarında katkı verdiği “Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetle İlgili İş Yeri Politikaları Geliştirme ve Uygulama Rehberi” şirketlerin başvurabileceği çok önemli bir kaynaktır. Rehberi hazırlayan Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu’na, akademisyenlere ve uzmanlara teşekkürü bir borç biliyoruz.

TÜSİAD olarak “İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı” projesinin yaygınlaştırılmasına güçlü şekilde destek verdik, vermeye devam edeceğiz. Kadınların güven içinde yaşadığı bir ülke iklimini hep birlikte yaratabilmeliyiz. Çünkü “tek kanatla geleceğe uçamayız”.

¹ McKinsey Global Institute, 2015. “The Power of Parity: How advancing Women’s Equality Can Add \$12 Trillion to Global Growth” <http://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>

² “Domestic Violence Against Women in Turkey Summary Report”, December 2014, The Ministry of Family and Social Policies and Hacettepe University http://www.hips.hacettepe.edu.tr/ING_SUMMARY_REPORT_VAW_2014.pdf

³ <http://www.undp.org/content/undp/en/home/ourperspective/ourperspectivearticles/2013/03/29/violence-against-women-also-hurts-business-and-development.html>

⁴ McKinsey Global Institute, 2015.

⁵ McKinsey, “Why Diversity Matters” 2015. http://www.mckinsey.com/insights/organization/why_diversity_matters



Sabancı Vakfı Genel Müdürü Zerrin KOYUNSAĞAN

“

Sanılanın aksine yüksek eğitim ve gelir düzeyi kadına yönelik şiddeti azaltmaya yetmiyor

”

Kadınların insanca ve ayrımcılığa uğramadan yaşayabilmelerinin ilk koşulu yaşadıkları yerde ve ailelerinin yanında güvende olabilmeleridir. Maalesef, Türkiye’de ve dünyada aile içi şiddet hala en önemli sorunların başında geliyor. Birçok aktörün çabalarına rağmen, kadınların pek çoğu, bu en temel insan hakları ihlali ile her gün karşı karşıya kalıyor. Türkiye genelinde yaşamının herhangi bir döneminde fiziksel şiddete maruz kaldığını beyan eden kadınların oranının %36 olduğu belirtiliyor¹.

Şiddet, tüm eğitim ve gelir seviyesinden kadınların toplumsal hayatta ve iş hayatında eşit şartlarda var olabilmelerinin önündeki en önemli engeller arasında yer alıyor. Sanılanın aksine yüksek eğitim ve gelir düzeyi kadına yönelik şiddeti azaltmaya yetmiyor. İş Dünyası Aile İç Şiddet Karşı projesi kapsamında yapılan araştırma da, çoğunluğu üniversite mezunu beyaz yakalı kadın çalışanların %75’inin aile içi şiddetin en az bir türüyle mücadele ettiğini gösteriyor. Bu oran, kadınların sosyo-ekonomik sınıflarından bağımsız olarak yaşadıkları sorunlarla ilgili farkındalık oluşturma ve iş yerlerinde bu soruna çözüm aramanın önemini ortaya koyuyor.

Bu konuda atılacak en temel adımların başında aile içi şiddeti bir özel hayat konusu olarak görmekten vazgeçmek geliyor. Kadına yönelik şiddetin öncelikle bir insan hakları ihlali ve toplumsal hayatta olduğu kadar iş hayatında da eşitliği ilgilendiren temel bir sorun olduğunu kabul etmek büyük önem taşıyor. Şiddetle mücadele eden bir kadının iş hayatında var olması ve potansiyelini ortaya koyması oldukça güç olduğundan aile içi şiddete karşı çözüm üretmek için kamu ve sivil toplumun yanı sıra özel sektörün de işbirliği ve politikalar geliştirerek çalışanlarına destek olmaları gerekiyor. İş Dünyası Aile İç Şiddet Karşı projesi de bu anlamda önemli bir toplumsal ihtiyaca çözüm üretmeyi hedefliyor.

Biz de Sabancı Vakfı olarak kadın, genç ve engelliler alanında pek çok proje hayata geçiriyor; kadının insan haklarının gelişmesini öncelikli faaliyet alanlarımızdan biri olarak görüyoruz. 2006 yılında Birleşmiş Milletler Ortak Programı ile başlayan çok ortaklı çalışmalar ile Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik uzun soluklu programları desteklemeye başladık ve bu misyonumuzu güçlendirerek sürdürüyoruz. Türkiye’de kadın alanında çalışan birçok sivil toplum örgütünü hibe programlarımız kapsamında destekleme şansına sahip olmaktan ve destek verdiğimiz projelerle bu alanda farkındalık yaratmaktan mutluluk duyuyoruz.

Aile içi şiddete karşı şirketlerin atabileceği adımları kapsamlı şekilde ortaya koyan Kadına Yönelik Aile İç Şiddetle İlgili İş Yeri Politikaları Uygulama ve Geliştirme Rehberi’ni de alanda bir ilk olması dolayısıyla çok önemsiyoruz. Şirketler, yetkinlikleri ve kişilere ulaşma kapasiteleri ile çözümde kritik aktörler olacaklar. Şirketlere çözüme giden süreçte yol göstermeyi hedefleyen bu rehber de, kadın ve erkek çalışanlar ile uygulanabilecek bilinçlendirme çalışmalarından, kadın çalışanlara verilecek desteğe kadar farklı politikalar sunuyor. Projede yer alan ya da bu rehber ışığında çalışmalarına yön veren şirketlerin çalışanlarının eşitliğini temin etmekle kalmayacağına, toplumsal adalete de önemli bir katkı yapacaklarına inanıyoruz.

Bu kapsamda “İş Dünyası Aile İç Şiddet Karşı” projesinin destekçileri arasında olmaktan mutluluk duyuyoruz. Başından beri projeye büyük emek veren Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu’na, destekleri için Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu ve TÜSİAD’a teşekkür ederiz.

Türkiye’nin farklı illerindeki şirketleri kadın çalışanları için aile içi şiddetle ilgili iş yeri politikalarını geliştirmeye ve uygulamaya davet ediyor, bu rehberin onlara yardımcı ve yol gösterici olacağına yürekten inanıyoruz.

¹ Türkiye’de Kadına Yönelik Aile İç Şiddet Araştırması, Hacettepe Üniversitesi, 2015



MELTEM AĞDUK ULUSAL PROGRAM KOORDİNATÖRÜ UNFPA

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanan kadına yönelik şiddet,

ne yazık ki hayatın bir gerçeği ve dünyada en yaygın insan hakları ihlalidir. O kadar insanlık dışıdır ve içimize nüfuz etmiş ve zalimdir ki, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinde belirtilen haklar en çok cinsiyet temelli şiddet yoluyla ihlal edilmektedir. Tüm dünyada olduğu gibi, ülkemizde de ciddi bir sorundur; 2014 yılında yapılan Aile İçi Şiddet ulusal araştırmasına göre her 10 kadından dördü hayatının bir döneminde fiziksel ve cinsel şiddete maruz kalmaktadır.

Cinsiyet temelli şiddet sınır tanınamaktadır; yaş, eğitim durumu, sosyo-ekonomik düzey, etnik köken ve din şiddete uğramayı azaltıcı ya da artırıcı bir etkiye sahip değildir. Bu nedenle iyi eğitilmiş, yüksek statülü, güvenceli işlerde çalışan kadınların şiddete uğrama olasılıkları tam tersi konumdaki kadınlardan daha az değildir. Nitekim İş Dünyası Aile İçi Şiddetle Karşı Projesinin (BADV) ilk fazında yapılan araştırmaya göre beyaz yakalı çalışanların %32'sinin cinsel ve fiziksel şiddete maruz kaldığı ortaya konulmuştur. Yönetici konumdaki kadınların %58'i psikolojik, %13'ü fiziksel şiddete maruz kalmaktadırlar. Aynı araştırma şirketlerin bu tür ciddi sorunlara ne yazık ki müdahale edecek mekanizmaların eksikliğine de işaret etmektedir. Bu olgu daha çok kültürel normlar, işini kaybetme korkusu, utanç sebebiyle olsa da aynı zamanda şiddet konusunda konuşabilecekleri, yardım alabilecekleri destek mekanizmalarının olmaması sorununu daha da derinleştirmektedir.

Ev içi şiddet kadınların çalışma yaşamına girmesindeki en büyük engellerden birini oluştururken diğer bir taraftan da iş yaşamına girse de yükselme basamaklarında önüne çıkan en önemli bariyerdir. Halbuki Şubat 2016 tarihli Peterson Uluslararası Ekonomi Enstitüsünde yayınlanan bir makaleye göre üst düzey yönetim pozisyonlarında daha fazla kadın çalışan olan şirketlerin karlılık oranlarını daha fazla olduğunun altı çizilmektedir.

2013 yılında Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu öncülüğünde ve UNFPA, TÜSİAD ve Sabancı Vakfının destekleriyle hayata geçirilen BADV projesi, aile içi şiddete karşı iş yerlerinde destek mekanizmaları oluşturup, kadına uygulanan şiddeti daha görünür hale getirmek ve iş dünyasının yönetsel ve örgütsel yeteneklerini kullanarak aile içi şiddete karşı önlem ve destek yollarını belirlemek amacıyla tasarlandı.

BADV projesi kapsamında ilk olarak, çalışan kadınlar arasında aile içi şiddetin ne ölçüde yaygın olduğunun, çalışanların aile içi şiddete yönelik farkındalık düzeylerinin ve şirketlerin bu alandaki politikalarının belirlenmesi amacıyla 19 şirkette bir anket çalışması yürütüldü. Araştırma, çalışan kadınların aile içi şiddet konusunda farkındalıklarının düşük olduğunu ve yaşadıkları şiddeti kariyerlerini olumsuz etkileyeceği düşüncesiyle yöneticileriyle paylaşmadıklarını ortaya koydu. Ayrıca, ankete katılan şirketlerin pek çoğunda aile içi şiddete ilişkin şirket politikalarının bulunmadığı belirlendi.

“Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetle İlgili İş Yeri Politikaları Geliştirme ve Uygulama Rehberi” bu sonuçlar temel alınarak hazırlandı. Şirketlerin aile içi şiddetle mücadeleyle ilişkin nasıl bir politika oluşturabileceklerinin detaylarını içeren rehberde, politika örneklerine de yer verildi. 2016 yılı, rehberin ve genel olarak BADV projesinin pilot uygulama yılı olarak belirlendi.

2016 yılında 18 şirketin (Aras Kargo, ARGE Danışmanlık, Aygaz, Doğu Grubu, Eczacıbaşı Holding, Ekoten, Erdemir Grubu, Ericsson Türkiye, Garanti Bankası, Havaş, İnci Holding, İpekyol, Organik Kimya, Sabancı Üniversitesi, Siemens Türkiye, Sun Tekstil, Turcas Petrol ve Yeşim Tekstil) seçtiği temsilciler toplam 5 günlük eğitici eğitimi aldılar. Eğitimler, katılımcıların iş yükleri nedeniyle 3 aya yayılarak verildi ve toplumsal cinsiyet bilgisi, kadına yönelik şiddet, konuya ilişkin ulusal ve uluslararası mevzuat, şiddete maruz kalan kadınla görüşme tekniklerini içeren oturumlar sonunda her şirket kendi yapısına uygun olarak geliştirdiği şirket politikalarını ve şirketlerinde kurmayı planladıkları mekanizmaları sundular ve tartıştılar. Eğitimlerin ardından politikalarını oluşturmaya başlayan şirketlerden Garanti Bankası, çalışanları için bir çağrı merkezi kurdu. Aygaz, Yeşim Tekstil ve Aras Kargo, Havaş, Organik Kimya, İnci Holding, Ekoten ve Sun Tekstil başta olmak üzere toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen ve aile içi şiddetle mücadele eden kurumsal politikalar geliştirdiler. Aralık 2016'da İstanbul'da düzenlenen uluslararası konferans ile şirketler hem oluşturdukları politikaları tanıttılar, hem de rehberin uygulamasında yaşadıkları deneyimleri paylaşılarak rehberin yenilenmesi için önerilerde bulundular.

Çalıştayda açığa çıkan başat konu, bu çalışmanın ve konuya ilişkin farkındalığın üst düzey yönetim tarafından sahiplenilmesinin önemi oldu; böylece şirket politikasının geliştirilmesi ve yaygınlaştırılmasının kolaylaştığı belirtildi. Üst yönetime farkındalık çalışmalarının yapılması gerekliliğinin altı çizildi. Diğer bir konu eğitici eğitimlerinin yaygınlaştırılması ve şirketlerde daha çok çalışana eğitim yoluyla ulaşılması ile genel farkındalığın artmasının önemi oldu. Eğitimlerin meslek içi eğitim programlarına alınması ve web tabanlı hale getirilmesi konusunda öneriler yapıldı. Konunun gündemde tutulmasının, eğitimlerin yanı sıra şirket içi ve dışı iletişim kanalları kullanılarak gerçekleştirilmesinin gerekliliği üzerinde duruldu. Özellikle sosyal medyanın bu alanda kullanılması önerildi. Tüm bu çalışmaların sadece şirket çalışanlarına yönelik değil, ama aynı zamanda şirketlerin tedarik zincirlerine de yaygınlaştırılmasının önemine vurgu yapıldı.

Bu öneriler çerçevesinde 2017 yılında hem eğitici eğitimi programında hem de rehberde önemli değişiklikler gidildi. Eğitici eğitimi 6 güne çıkartılarak eğitim iletişimi ve yetişkin eğitimi modülleri ve 2016 şirketlerinin deneyim paylaşımı paneli programa eklendi. Rehberin yayınlanacak ek bölümünde özellikle tedarik zincirinin politikalara nasıl ekleneceği konusu irdelendi. İlk rehberde yer alan örnekler pilot şirketlerden de örnekler eklendi.

2017 yılında çalışan şirketlere İstanbul, İzmir, Antalya ve Bursa'dan 15 yeni şirket (Accor Hotels, Agrilink, AGT, Akra Barut Hotels, BASF, COATS, EKER, Fiberli/PSL Elektronik, İzmir Ticaret Borsası, MAY Tohum, Dal Mantar, Ral Tekstil, Sabancı Holding, Schneider Electric, Seger) katıldı.

Eğitim programında ve rehberde yapılan değişikliklerin yanı sıra genel bir değerlendirme yapılacak olursa; proje başladığından bu yana beklentilerin çok üzerinde bir ilgi gördü, şirketler konuyu sahiplendiler. İlgi ve sahiplenmenin yüksek olması özellikle eğitimler sonrası şirketlere verilecek desteğin daha yapılandırılmış ve yaygınlaştırılmış olmasını gerektirmektedir. Şirketlerin bir kısmı yine özel sektörden ya da sivil toplum kuruluşlarından (Mor Çatı, Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu gibi) kendilerine destekler bulmuşlardır. Konuya ilginin artması projenin bir platforma/yapıya dönüşmesi için önemli bir başlangıç adımdır. 2017 yılı sonunda gerçekleştirilecek toplantıda iki yılın pilot şirketlerinin önerileri doğrultusunda “İş Yaşamı Aile İçi Şiddetle Karşı” projesinin yeni bir yapılanmaya gitmesi dünyadaki örnekler arasına girmesi açısından da çok önemli olacaktır.

İÇERİK

01 Önsöz (TÜSİAD, UNFPA, SABANCI VAKFI, SABANCI ÜNİVERSİTESİ)

07 Rehber

07 Amaç ve Yaklaşım

07 Kapsam

07 Hedef Okuyucu

07 Geliştirilme Süreci

07 Katkıda Bulunanlar

08 Şirket Politikasının Oluşturulması

08 Sürecin Başlatılması ve Yönetilmesi

08 Politika Geliştirme Ekibinin Oluşturulması

08 Risk Değerlendirmesi

09 Durum Tespiti

09 Şirket Çalışanlarının Şiddete Uğrama veya Şiddet Uygulama Riski Tespiti - Anket Uygulaması

09 Yeni Politikanın Oluşturulması

11 Mevcut politikaların gözden geçirilmesi ve revizyonu

11 Amacın Oluşturulması

12 Tanımlar

13 Mağdurlar ve risk altındaki çalışanların desteklenmesi

15 Şiddet Uygulayan Kişi ve Mağdurun Aynı Şirkette Çalışması Durumu

15 Şiddet Uygulayan Çalışanlarla İlgili Politika

15 Yönergeler ve Süreçler

17 Politikanın Şirket İçinde Duyurulması

17 Mağdurların İş Yerindeki Fırsatlar Kapsamında Eşit Muamele Görmesi ile İlgili Politikalar

17 İş Yeri Güvenliği

18 Politikanın Uygulanmasının Güvence Altına Alınması (İç Kontrol)

18 Hukuksal Değerlendirme

19 Şirket İçi Eğitim

19 Politika Üzerine Şirket İçi Eğitim

20 Yöneticilere Yönelik Şirket İçi Eğitim

21 Şirket Dışı İletişim ve Etkileşim Ağının Geliştirilmesi

21 Kadına Karşı Şiddetle Mücadelede Başvurulacak Kurum ve Kuruluşlar

22 EK 1. Kontrol Listesi

22 Proje Adımları

22 Etkin Politika Kontrol Listesi

23 EK 2. ÖRNEK POLİTİKA

24 EK 3. PLATFORMLAR

24 UN Global Compact

24 Birleşmiş Milletler'in "Kadının Güçlenmesi Prensipleri" – UN WEPs

24 Corporate Alliance to End Partner Violence (CAEPV)

25 EK 4. Aile İçi Şiddet Alanında Örnek Uygulamalar

25 Dünyadaki En İyi Uygulamalar

25 Archer Daniels Midland (USA)

25 Cigna

25 Eastman Kodak

25 McKee Foods Ortaklığı

25 State Farm Sigorta Şirketleri

25 Verizon Wireless

25 NHS

26 Türkiye'deki En İyi Uygulamalar

26 Hürriyet Gazetecilik ve Matbaacılık A.Ş.

26 Yeşim Tekstil

26 Suteks

27 EK 5. Aile İçi Şiddete Yönelik Sosyal Sorumluluk Projeleri

27 Koç Holding

27 Vodafone

28 EK 6. Yasal Çerçeve

28 Hukukun Genel Prensipleri ve Uluslararası Hukuk Açısından Değerlendirme

29 Türk Medeni Kanunu ve Kişilik Hakları Açısından Değerlendirme

29 Türk İş Hukuku Açısından Değerlendirme

30 Türk Ceza Hukuku Açısından Değerlendirme

30 Kurumsal Yönetim ve Yönetici Sorumluluğu Açısından Değerlendirme

31 İstanbul Sözleşmesi ve 6284 Sayılı Kanun - Hukuki Yorum

31 İstanbul Sözleşmesi (Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi)

31 6284 sayılı "Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun"

32 Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Konvansiyonu (Eylül 2015)

33 EK 7. Referanslar

YAZARLAR: Melsa ARARAT, Sevda ALKAN, Nil MUTLUER
DOI: 10.5900/SU_SOM_WP.2015.28157

© Sabancı Üniversitesi, Aralık 2017
Orta Mahalle, Üniversite Caddesi No: 27
İstanbul, 34956 Türkiye

REHBER

AMAC VE YAKLAŞIM

Bu rehber iş yerlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması amacıyla kadına yönelik şiddete hoşgörü göstermeyen bir iş kültürünün geliştirilmesinde şirketlere yardımcı olmak amacıyla hazırlanmıştır. Rehber kadınların geçmişte veya bugün yakın ilişkide maruz kaldıkları şiddete ve bu şiddetin işe ve iş yerine etkisine odaklanmıştır. Rehber, kadına yönelik şiddetin bir insan hakları ihlali olmasının yanı sıra kadınların ekonomiye etkin katılımını ve çalışma ortamını olumsuz etkileyen bir sorun olduğu olgusundan hareket etmektedir. Dolayısıyla kadına karşı şiddet, şirketleri yalnızca dolaylı olarak etkileyen toplumsal bir sorun değil, aynı zamanda doğrudan etkileyen bir iş ve iş yeri sorunudur.

Kadına yönelik şiddet ister kamusal ister özel alanda gerçekleşsin bir ayrımcılık biçimi ve insan hakları ihlalidir (İstanbul Sözleşmesi, madde 3-a).ⁱ 10 Aralık 1948 tarihinde ilan edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin önsözünde insan haklarının dünyaca tanınması ve uygulanmasının sadece devletlerin değil, tüm insanların sorumluluğunda olduğu ilan edilmektedir.ⁱⁱ Dolayısıyla uluslararası hukukun özen yükümlülüğü gereği devletler ve devlet-dışı aktörler kadınlara yönelik toplumsal cinsiyet temelli şiddete karşı birlikte mücadele ederler ve bu yükümlülüğü içerisindedirler (İstanbul Sözleşmesi madde 5-a). Kadına yönelik şiddete meşruluk sağlayan değer yargılarıyla mücadele etmek için devlet ve devlet dışı aktörlerin birlikte ortak stratejiler geliştirmeleri ve uygulamaları sorunun çözümünü hızlandıracaktır (İstanbul Sözleşmesi madde 7 ve 17, 6284 sayılı yasa madde 16/2)ⁱⁱⁱ. Bu bağlamda devlet dışı bir örgütlenme tipi olarak şirketlerin devletin özen yükümlülüğünün bir uzantısı olarak kadınlara yönelik aile içi şiddetle mücadelede aldıkları konum büyük önem kazanmaktadır. Bu rehber bu bakış açısıyla hazırlanmıştır.

KAPSAM

Rehber iş yerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini ilkesel olarak benimsemiş şirketlerin, işin, iş yerinin ve çalışanların kadına yönelik aile içi şiddetten en az seviyede etkilenmesini sağlayacak politika ve yönergeleri geliştirmeleri için atılacak adımları, kullanılacak araç ve yöntemleri ve başarılı uygulama örneklerini kapsar.

Rehber ikincil olarak şirketlerin sosyal sorumluluk kapsamında hayata geçirdiği ve kadına yönelik şiddete karşı yürütülen toplumsal mücadeleye katkıda bulunmayı amaçlayan projeleri de okuyucunun dikkatine sunar.

HEDEF OKUYUCU

Rehberin hedef okuyucusu şirketlerin yürütmeden sorumlu üst düzey yöneticileri ve kadına yönelik şiddet konusunda şirket politikasını geliştirme sorumluluğunu üstlenen birim(ler) veya ekipleridir.

GELİŞTİRİLMİŞ SÜRECİ

Bu rehber Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu tarafından geniş bir uzman ve uygulamacı desteği ile aşağıdaki aşamalardan geçerek yazıldı:

- Dünyada kadına yönelik şiddetin iş, iş yeri ve kadın veya erkek çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak ve kadını güçlendirmek üzere geliştirilmiş şirket politikaları, uygulamaları ve şirketlere yardımcı olmak üzere hazırlanmış rehberler tarandı.
- Bulgular BADV projesi Danışma Kurulu ve bu konuda duyarlılık gösteren öncü şirketler, uzmanlar ve sivil toplum temsilcileri ile paylaşıldı, görüşleri alındı.
- TÜSİAD'ın BADV projesini destekleme kararı almasını takiben TÜSİAD üyesi şirketlerin davet edildiği bir toplantıda daha önceki çalışmalar ve rehber geliştirme süreci konusunda katılımcılara bilgi verildi. Bu toplantıda rehber içeriğine katkıda bulunmak isteyen TÜSİAD üyesi şirketler belirlendi.
- Rehber taslağı hazırlandı. Taslağın 'hukuksal çerçeve' bölümü hukukçu akademisyenlerden oluşan bir ekip tarafından, 'iç kontrol' bölümü taslağı ise iç kontrol uzmanı bir ekip tarafından hazırlandı. Diğer bölümlerin taslağı Sabancı Üniversitesi ekibi tarafından gönüllü şirketlerin de katkısıyla yazıldı.
- Taslak 4 Kasım 2015 tarihinde TÜSİAD üyesi ve diğer şirket temsilcileri, BADV Danışma Kurulu, akademisyenler ve uzmanların katıldığı bir çalıştayda tartışıldı ve katılımcıların önerileri alındı.
- 30 Kasım 2015 tarihi itibarıyla taslağa son hali verildi.
- 2017 yılında, rehberi uygulayan şirketlerden alınan geri dönüşlere göre rehber revize edildi.

KATKIDA BULUNANLAR

Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu Yazım Ekibi: Melsa Ararat, Sevda Alkan, Nil Mutluer

Hukuk Uzmanları: İrem Çağlar, Muzaffer Eroğlu, Pelin Işıntan, Sedef Koç, Zeynep Seda Alhas

İç Kontrol Uzmanları: Elif Buluç, Özge Güray, Arzu Pişkinoglu

Görüş Bildirerek veya Çalışmaya Katılarak Katkıda Bulunan Şirket ve Kurum Temsilcileri: Gözde Ejder Semra Akman, Tülin Ünal, Canan Arıcan, Tuğba Gök, Emel Armutçu, Elif Gül, Aslı Çakır, Çiğdem Yılmaz, Dilek Cesur, Mine Acarsoy, Şerife Füsün Ömür, Lebin Ebru Çoşukler, Rişe Özkan, Ceyhan Tutkun, Duygu Erpolat, Melda Garipağaoğlu Şahin, Nurdan Taş, Tuğçe Kayaalp Yeşilyurt, Duygu Avcı, Elif Togay, Ece Uygur, Gökşen Çalışkan, Aslı Güngör, Aslı Ünlü, Feyza User, Merve Mut Tatlı, Tansu Öztürk, Buse Yeşil, Gözde Önder, Emine Başdağ, Mor Çatı, Ezgi Çelik, Uğurtan Doğan

ŞİRKET POLİTİKASININ OLUŞTURULMASI

Aile içi şiddet etkileri açısından işyerlerinde sıkça gözlemlenen ve çalışma hayatını etkileyen bir sorundur. Ancak Türkiye’de şirketler bugüne kadar bu sorunla başa çıkma konusunda nadiren resmi bir şirket politikası benimsemişlerdir. Oysaki çalışanlar ve yöneticiler, şiddete maruz kalan kadınlara kişisel öğüt ve danışmanlık vermekten kaçınmalı ve şirketin bu konuda oluşturduğu resmi politika ve yönergelerinin yol göstericiliğinde hareket etmelidirler.

SÜRECİN BAŞLATILMASI VE YÖNETİLMESİ

Kadına yönelik şiddet konusunda uygulanacak şirket politikası şirketin yapısı ve kaynaklarına göre şirketten şirkete değişiklik gösterebilir.

Şirkette tüm çalışanları etkileyen yeni bir politikanın oluşturulması öncelikle bu politikayı geliştirme, uygulama ve güncelleme sorumluluğunun kime ait olduğunun belirlenmesini gerektirir. Kadına yönelik şiddet politikası üst yönetim tarafından desteklenmeli, sahiplenilmeli ve politikayı geliştirecek ekibin yetkisi ve üst yönetimin bu konudaki desteği şirkette açıkça ilan edilmelidir.

POLİTİKA GELİŞTİRME EKİBİNİN OLUŞTURULMASI

Kadına yönelik şiddet politikasının geliştirilmesi sorumluluğu şirkette belli bir birime verilebileceği gibi gerek görülen tüm birimlerden temsilcilerin yer aldığı ve bu amaçla kurulan bir görev gücüne/ekibe de verilebilir. Sorumluluğun bir birime verilmesi halinde de bu birimin, süreci ilgili diğer birimlerin görüşlerini alarak yönetmesi önerilir. Sürece katılması tavsiye edilen birimler şunlardır;

- İnsan kaynakları
- İş sağlığı ve güvenliği
- Endüstriyel ilişkiler
- Hukuk
- Etik
- Güvenlik
- Kurumsal iletişim
- İç kontrol/İç denetim
- Operasyon

Politika geliştirme sürecinden sorumlu ekibin üst düzey bir yöneticinin hamiliğinde veya başkanlığında çalışmalarını sürdürmesi ve çalışmalara başlamadan önce konuyla ilgili uzmanlardan eğitim alması önerilir.

Sorumlu birim veya ekip politikayı geliştirirken şirketin özgün yapısını ve kaynaklarını göz önünde bulundurmalı, kadına yönelik şiddet konusunda uzman sivil toplum örgütlerinden, varsa iş yerinde yetkili sendikadan ve diğer şirket dışı uzmanlardan öneri ve görüş almaya özen göstermelidir. Şirket çalışanı olmayan uzmanlar bazı toplantılara katılmaya davet edilebilir veya ekte yer alabilirler.

Politika geliştirme ekibinde mümkün olduğunca cinsiyet, cinsel yönelim, etnik köken, inanç ve kültür çeşitliliği ve temsili gözetilmelidir.

RİSK DEĞERLENDİRMESİ

Kadına yönelik şiddet politikalarını uygulamaktan sorumlu birim şirket, çalışanlarının demografik özelliklerini analiz ederek şirket çalışanlarının şiddete maruz kalma olasılıklarını belirleyebilir. Bu riski saptanmasında Türkiye’de kadına yönelik aile içi şiddet konusunda yapılmış az sayıdaki kapsamlı araştırmadan derlenen aşağıdaki verilerden yararlanılabilir.

2014 yılında yayınlanmış Türkiye’de Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet Araştırması’na göre, evli veya bir erkekle beraber yaşayan kadınların eşleri tarafından fiziksel şiddete uğrama oranı yüzde 36’dır. Kısaca, **her 10 kadından 4’ü eş veya birlikte olduğu kişi tarafından fiziksel şiddete uğradığını belirtiyor**. Araştırma refah düzeyi ile ev içi şiddet arasında ters yönde bir ilişki olduğunu gösteriyor. Yüksek refah seviyesindeki kadınlar arasında fiziksel ve cinsel şiddete uğrama oranı yüzde 31 iken, düşük refah seviyesindeki kadınlar için bu oran yüzde 43’e çıkıyor. Evlenmiş kadınlar arasında kadına yönelik fiziksel şiddetin en yoğun olduğu bölge yüzde 43 ile Orta Anadolu iken, bu oranın en düşük olduğu bölge ise yüzde 27 ile Doğu Karadeniz. Türkiye genelinde evlenmiş kadınlardan yüzde 12’si hayatlarının bir döneminde cinsel şiddete maruz kaldıklarını belirtiyorlar. Cinsel şiddetin en fazla görüldüğü bölge ise yüzde 16 ile Kuzeydoğu Anadolu.^{iv}

Kadına yönelik fiziksel veya cinsel şiddet oranı eğitim seviyesi arttıkça azalma eğilimi gösterse de oranların yüksekliği dikkat çekiyor. İlköğretimi bitirmemiş kadınlar arasında bu oran yüzde 43’ ü bulurken, üniversite ve üzeri eğitim almış kadınlar arasında yüzde 25’e düşüyor.^v Ancak Ayşe Gül Altınay ve Yeşim Arat, 2007’de Türkiye’de Kadına Yönelik Şiddet üzerine yaptıkları araştırmada eğitim seviyesi yüksek kadınların yaşadıkları şiddeti paylaşmak konusunda daha ketum davrandıklarına dikkat çekiyor.^{vi}

Şiddete uğrama olasılığı yaş gruplarına göre değişiyor. 15-24 yaş grubundaki kadınlar, en yaşlı grup olan 45-59 yaş grubundaki kadınlara kıyasla yaklaşık üç kat daha fazla fiziksel ve/veya cinsel şiddete maruz kalıyor.

Bianet’in ‘Erkek Şiddeti Çetelesi’ rakamları kullanılarak hazırlanan ve www.kadincinayetleri.org sitesinde yayınlanan kadın cinayetleri haritasına göre 2010-2017 yılları arasında 1679 kadın erkek şiddeti sonucu hayatını kaybetti. Bu haritaya göre kadınların yüzde 53.6’sı mevcut veya eski eşleri, yüzde 18.8’i ailedeki erkek ya da akraba, yüzde 14.2’si de mevcut veya eski erkek arkadaşı tarafından öldürülüyor. **Kadınların yüzde 4.1’i iş yerindeyken kadına yönelik şiddet sonucu hayatlarını kaybettiler.¹**

Politika uygulama ekibinin bu konuda yeni araştırmaları takip etmesi ve iş yerinde çalışanların ortalama olarak şiddete maruz kalma riskini değerlendirirken yeni bilgilerden yararlanması faydalı olacaktır. Ancak risk altında olan çalışanların tespiti konusunda gösterilecek çabaların, çalışanların mahremiyet haklarını ihlâl etmemesine özen gösterilmelidir.

¹ BİANET’in erkek şiddeti çetelesine göre 2016 yılında 261, 2017 Temmuz ayı dâhil olmak üzere 168 kadın erkek şiddeti sonucunda hayatını kaybetmiştir.

DURUM TESPİTİ

Şirketlerin politika geliştirmeye başlamadan önce şirket çalışanlarının aile içi şiddet konusunda farkındalığını, kadın çalışanların şiddete maruz kalma, erkek çalışanların da şiddet uygulama ile ilgili durumlarını ve bu durumların iş performansına etkisini tespit etmeleri faydalı olacaktır. Bu tespit, geliştirilen politika ve yönergelerin mevcut duruma uygun olmasını ve uygulamanın etkinliğini ölçmek amacıyla gerçekçi hedefler ve ölçütler saptanmasını sağlar. Diğer yandan mevcut politikaların etkinliğinin değerlendirilmesine ve iyileşme alanlarının belirlenmesine de yardımcı olur. Örneğin, A şirketinde şiddet uygulayan erkek çalışan oranı yüksek çıkarken, B şirketinde tüm çalışanların aile içi şiddet alanındaki farkındalığının çok düşük olduğu görülebilir. Bu amaçla iş yerinde bir anket yapılması ve iş yerinde değişimi ve dönüşümü sağlayacak yöntemlerin ve araçların bu anketin sonuçlarına göre şekillendirilmesi faydalı olacaktır.

ŞİRKET ÇALIŞANLARININ ŞİDDETE UĞRAMA VEYA ŞİDDETE UYGULAMA RİSKİ TESPİTİ - ANKET UYGULAMASI

İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı Projesi (Business Against Domestic Violence-BADV) kapsamında Sabancı Üniversitesi araştırmacıları tarafından geliştirilen anket, çalışanlar arasında kadına yönelik şiddet vakalarının yaygınlığının saptanmasına ve bu şiddetin iş yaşamına etkisinin anlaşılmasına yardımcı olabilir.

Anket beyaz ve/veya mavi yaka, üst-orta-alt her kademedede tüm kadın ve erkek çalışanlara uygulanmak üzere tasarlanmıştır ve çalışan profiline göre elektronik olarak veya kâğıt üzerinde yapılabilir. Anketin tamamlanması yaklaşık olarak 20 dakika sürmektedir. Anketi uygulamak isteyen şirketler Sabancı Üniversitesi BADV proje ekibi ile doğrudan iletişime geçebilirler.^{vii}

YENİ POLİTİKALARIN OLUŞTURULMASI

Kadına yönelik her şiddet vakası diğerlerinden farklı yaklaşım ve çözümler gerektirebileceğinden politika açık ve net olduğu kadar uygulamada esnekliğe olanak sağlayacak şekilde tasarlanmalıdır.

Hazırlanacak politikada kadına yönelik şiddetin ve biçimlerinin tanımlarına yer verilmelidir.

Politika ve ilgili yönergelerde şiddete uğrayan kadın çalışanlar ile çalışma arkadaşlarının şiddete uğradığını veya şiddet uyguladığını öğrenen ya da gözlemleyen çalışanların başvuracakları makam ve merciler, bu kişilerin yöneticilerinin ve politikayı uygulama sorumluluğunu taşıyanların her durumda takip etmesi gereken adımlar açıkça belirtmelidir.

Politikanın uygulanması sürecinde gerek görüldüğü takdirde uzman görüş ve desteğine başvurma yolları açık bırakılmalıdır.

Mağdur ve şiddet uygulayanın şirketle bağlantıları karmaşık olabilir. Şiddet, mağdurun iş yerinde veya dışında, iş saatleri içinde, şirket için çalıştığı bir mekânda yaşanabileceği gibi, iş saatleri dışında da yaşanabilir. Şiddet uygulayan, şirket veya şirketle ticari ilişki içinde başka bir şirketin çalışanı olabilir. Politika tasarlanırken bu olasılıklar dikkate alınmalıdır.

Şirket şiddet gören mağdurların şirket içindeki çalışma hayatları ve kariyer fırsatları açısından hak kaybına uğramaması için alınacak önlemleri belirlemeli ve bu önlemleri çalışanlara açık bir şekilde duyurmalıdır.

Şirketin mağdurlara sağlayacağı desteğin niteliği ve sınırları net olmalıdır.

Kadına yönelik şiddet politikası geliştirilirken şirketin iş yeri güvenliği, iş sağlığı ve güvencesi, aile desteği ve buna benzer ilgili diğer politika ve yönergelerinin de geliştirilen politika ile uyumlu hale getirilmesi sağlanmalıdır.

Geliştirilen politikanın alt işveren ve tedarikçi şirketler tarafından da benimsenmesi ve uygulanması teşvik edilmelidir.

ŞİRKET İÇİ EĞİTİM

Kadına yönelik aile içi şiddet politikasının etkin olabilmesi için her düzeyde şirket çalışanları için eğitimler düzenlenmelidir.

Politikayı geliştirecek olan ekibin ve sorumlu üst düzey yöneticinin süreç başlamadan toplumsal cinsiyet eşitliği, kadına yönelik şiddetle ilgili kavramlar ile şiddetin iş, iş yeri ve çalışanlar üzerindeki etkileri konusunda eğitim almaları faydalı olacaktır. Bu ekibin süreci nasıl yürütmeleri gerektiği konusunda (rehberin kullanımı) eğitim alması önerilir.

Çalışanların şiddet gören veya uygulayan kişilerde gözlemlenebilecek işaretleri anlayabilmeleri, bu işaretlere hassasiyetle ve gizlilik içerisinde ne şekilde tepki vereceklerini ve mağdur ve/veya şiddet uygulayan ile ne şekilde iletişime geçeceklerini öğrenmeleri için de eğitim verilebilir. Özellikle yöneticilerin bu konuda farkındalıklarının artırılması önerilmektedir.

Kadına yönelik aile içi şiddet ile ilgili kurum içi eğitimler düzenli bir şekilde tekrarlanmalıdır.

ŞİRKET İÇİ FARKINDALIK VE İLETİŞİM ÇALIŞMASI

Şirket tarafından geliştirilecek kadın çalışana yönelik aile içi şiddet politikasının başarısı, yönetimin ve çalışanların politikayı sahiplenmesi ve desteklemesi ile doğru orantılıdır.

Kadına yönelik şiddetle ilgili farkındalık çalışmaları ve şirket çalışanlarının politika konusunda düzenli olarak eğitim almaları çalışanların meseleyi şirket içinde olduğu gibi şirket dışında da sahiplenmesini sağlayacaktır.

ÇALIŞANLARIN DESTEĞİNİ SAĞLAMAK

Şirket çalışanlarının aile içi şiddete maruz kalmaları hâlinde şirketlerinin kendilerine destek olacağını, uğradıkları mağduriyetten dolayı iş güvencelerinin etkilenmeyeceğini ve bir hak ve/veya fırsat kaybına uğramayacaklarını bilmeleri önemlidir. Aynı zamanda bu bilgi hem mağdurların hem de şiddet işaretlerini gözlemleyen çalışanların gerekli mercilere başvurmasını teşvik eder ve konu ile ilgili gözlem ve önerilerini şirketle paylaşmaları için gerekli güven ortamını oluşturur.

Tüm bu süreçlerde mağdur ve fail arasındaki mahremiyete saygı duyulması ve yaşadıklarının gizliliğinin korunmasına özen gösterilmelidir. Aksi hâlde şirket ve mağdur arasındaki güven ilişkisi zedelenir.

İŞÇİ SENDİKALARIYLA İŞBİRLİĞİ

Sendikal örgütlenmenin mevcut olduğu işyerlerinde, işçinin en önemli dayanak noktalarından biri de sendikadır. Sendikanın görevi, işçinin ücret ve diğer maddi menfaatlerinin korunmasıyla sınırlı olmayıp, işçiye huzurlu bir çalışma ortamı sağlanmasını, işçinin refahını, eğitimini ve gelişimini gözetmeyi de kapsar. Sendikanın işçi ile ilişkisi, çalışma hayatının her aşamasında, çoğu kez işçi ile işveren arasındaki ilişkiden daha yakın olmakta; sendikaların öncülük ettiği ve desteklediği çalışmalar işçiler tarafından daha fazla sahiplenilmektedir. Dolayısıyla şirketler kadına yönelik şiddet politikasını geliştirirken, eğer o iş yerinde yetkili bir sendika var ise, ilgili sendikanın yönetiminden ve iş yeri temsilcilerinden de destek ve katkı almalıdır.

İşyerlerinde kadınları şiddete karşı güçlendirici farkındalık eğitimlerine sendikanın desteği ve katkısı sağlanmalı ve bu eğitimlerin öncesinde, sendika temsilcilerinin de bu konudaki bilinç ve duyarlılıklarının artırılmasına gayret gösterilmelidir. İşçi sendikaları, işyerlerinde kadına yönelik şiddete karşı ortak kampanyalar düzenleyerek kadın üyeleri güçlendirebilir ve erkek üyelerde bu konuda farkındalık yaratma konusunda etkili olabilirler.

Uluslararası işçi sendikaları konfederasyonları ve diğer bazı ülkelerdeki sendikalar bir süredir kadına yönelik şiddetle mücadeleyi sendikal politikalarının içine almaya başlamışlardır. Türkiye’de de bazı sendikaların kadına yönelik şiddete karşı harekete geçtikleri gözlemlenmektedir. Örneğin, bazı sendikaların Sendika İç Tüzükleri’ne ‘Evde, iş yerinde ve sendikada kadına yönelik her türlü şiddete karşı mücadele etmek’ maddesi bir sendikal amaç olarak dile getirilmiştir. Ayrıca, bazı sendikaların iç tüzüklerinde, ‘kadına yönelik cinsel taciz, mobbing ve şiddet uygulayanlar hakkında disiplin cezası öngörülmesi’ de olumlu bir gelişmedir. ‘**Kadına Yönelik Şiddet Çemberini Kır**’ sloganı ile bir işçi sendikasının yaptığı kampanya, bir başka işçi sendikasının ‘**Evde, İşte, Sokakta Kadına Şiddete Son**’ kampanyası sendikaların farkındalık çalışmalarında da aktif olduklarını göstermektedir. Yine bazı sendikaların ‘**Kadın Okulu**’ adı altında kadınlara yönelik başlattıkları eğitim etkinlikleri kadın istihdamından meslek hastalıklarına, sendikalarındaki kadın örgütlenmelerinden kadına karşı şiddetin önlenmesine kadar birçok konuda kadınların bilinçlenmelerine katkıda bulunmaktadır. Bunların yanı sıra, bazı işçi sendikalarının genel merkez ve şube yönetim organlarında kadın üye sayısının artırılması ile ilgili tüzük hükümlerine yer verdikleri de görülmektedir. Ancak cezai müeyyidelerin mağdur aleyhine sonuçlar doğurmaması için dikkat edilmesi gereken hususlar konusunda “Şiddet Uygulayan Çalışanlarla İlgili Politika” bölümüne bakınız.

Sendikalarla işbirliği konusunda en önemli uygulama, toplu iş sözleşmelerinde bu konuya yer verilmesi olacaktır. Özellikle Avustralya ve Kanada’da imzalanan toplu sözleşmelerin pek çoğunda şiddet mağdurlarına sağlanacak desteğin sözleşme güvencesine alındığı gözlemlenmektedir. Şiddet mağdurlarına sağlanacak ücretli izin bu toplu sözleşmelerde sıklıkla yer almaktadır. Şiddet uygulayanlara cezai yaptırım uygulanması ile ilişkili maddelerin yer aldığı sözleşmeler de görüle de cezai müeyyidelerin mağdur aleyhine sonuçlar verebildiğinin de gözlemlendiğini unutmamak gerekir.

POLİTİKANIN ŞİRKET DIŞINDA DUYURULMASI

Şirketin kadına yönelik şiddete karşı oluşturduğu politikayı kamuya açıklaması politikanın şirket içinde uygulanmasını güvence altına almakta etkin bir rol oynar. Şirket politikası aynı sektörde yer alan diğer şirketlerle, alt işverenlerle, tedarikçi firmalarla, medyayla ve ilgili sivil toplum kuruluşlarıyla paylaşılabilir, kurumsal iletişim temaları arasına dâhil edilebilir.

Çalışanların da bu konudaki şirket politikasını diğer paydaşlara aktarması kadına yönelik şiddet ile mücadelenin yayılmasına ve etkin işbirlikleri geliştirilmesine vesile olacaktır.

Şirketleri, çalışma ortamını ve tüm çalışanları etkilemesi nedeniyle kadına yönelik şiddetle mücadelede işçi ve işveren sendikaları ile konfederasyonlarının iş birliği yapması olumlu sonuçlar yaratacaktır.

MEVCUT POLİTİKALARIN GÖZDEN GEÇİRİLMESİ VE REVİZYONU

Şirketlerin kadına yönelik şiddet politikası düzenli bir şekilde gözden geçirilmeli, yaşanan deneyimler ve şirketin çalışan profilindeki değişiklikler doğrultusunda yenilenmelidir. Bu bağlamda, politika ekibinin hem şirket çalışanlarından hem de tüm paydaşlardan kadına yönelik şiddet konusundaki farkındalıkları hakkında ve şiddete maruz kalma ve şiddet uygulama riski altındaki çalışanlar ile ilgili düzenli geri bildirim alması politika ve yönergelerinin etkin bir şekilde uygulanması için önemlidir. Ayrıca, kadına yönelik şiddet politikasının şirketin iç denetim ve risk yönetim süreçleri içine dâhil edilmesi uygun olacaktır.

Şirketin geliştireceği politika şirketin içinde bulunduğu ülkenin kamu ve sivil kurumlarının geliştirdiği politika ve önlemler ile doğrudan ilişkilidir. Şiddet sırasında ve sonrasında kamu ve sivil kurumların sunabilecekleri desteğin kapsamı ve niteliği şirketin de politikasını şekillendirir. Bu nedenle politikadan sorumlu birim/ekip yasa ve mevzuattaki değişiklikleri ve bunların uygulanmasında görülen teamülleri takip etmelidir.

AMACIN OLUŞTURULMASI

Kadına yönelik şiddetle ilgili politikanın amacı ve öncelikleri şirketten şirkete farklılık gösterebilir. Bu nedenle şirketin ilk yapması gereken geliştirecek politikanın amacını açık bir şekilde tanımlamak olmalıdır. Bu amaçlar aşağıda sıralananlardan bazılarını veya hepsini içerebileceği gibi şirkete özgü farklı amaçları da içerebilir:

- Eşitlikçi, sağlıklı, güvenli, şiddetin hiçbir türüne hoşgörü göstermeyen, dayanışmacı bir iş yeri kültürü yaratarak çalışanların şiddetle aralarına mesafe koymalarını sağlamak
- İş yerinde kadının güçlenmesine destek verecek çalışmalarla^{viii} şiddete maruz kalan kadınların bu durumu fark etmelerini ve şiddeti hayatlarından uzaklaştırmak için gerekli adımları atacak özgüvene sahip olmalarını sağlamak
- Kadına yönelik şiddet vakalarında çalışanların şirketin politikaları ve yönergeleri doğrultusunda hareket etmesini sağlamak
- Evde ve/veya aile içinde şiddete uğrayan kadın çalışanların iş yerindeki konumunun ve kariyerinin bu durumdan en az seviyede etkilenmesini sağlayacak destek mekanizmalarını oluşturmak
- Şirketin örgütsel olanaklarını ve ilişkilerini kullanarak şirketin alt işveren ve tedarikçi şirketlerini de kapsayacak şekilde kadına yönelik şiddetle mücadelenin genişletilmesini sağlamak



TANIMLAR

Toplumsal yaşamda kadınlar ve erkeklere dayatılan rol ve sorumluluklar, kadının toplumda erkeğe göre ikincillemesine neden olmakta ve erkeğin kadından üstün olduğu varsayımına dayanan erkek egemen bakış açısından etkilenmektedir. Bu bakış açısı kadının kadın olmasından dolayı yaşadığı dezavantajlı konumun hatta şiddetin toplumsal düzeyde normal olarak algılanmasına, vücut bütünlüğünü ve yaşamını tehdit etmeyen şiddetin görmezden gelinmesine neden olmaktadır. Bu algıyı değiştirmenin ve şiddetle etkin mücadelenin ilk adımı şirketlerin ve paydaşlarının bu konuda ortak bir anlayış geliştirmeleri ve ortak bir dil kullanmaları olmalıdır.

Aşağıdaki kavramlar genel anlamlarıyla değil, bu rehberin amacı ile sınırlı olarak ve büyük ölçüde İstanbul Sözleşmesi olarak adlandırılan ve Türkiye Cumhuriyeti'nin de 2011 yılında imzaladığı Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi ve 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine dair Kanun'dan faydalanarak tanımlanmıştır.

KADINA YÖNELİK ŞİDDET

Kadınlara karşı bir insan hakları ihlali ve ayrımcılığın bir biçimi olarak anlaşılmalıdır. Kadına yönelik şiddet ister kamusal alanda ister özel yaşam alanında meydana gelsin; kadınlara fiziksel, cinsel, psikolojik veya ekonomik anlamda zarar ya da acı veren toplumsal cinsiyet algısına dayalı her türlü eylemi, söz konusu eylemlerde bulunma tehdidini, zorlama veya keyfi olarak özgürlükten yoksun bırakma davranışlarını ifade eder. Kadınlar kelimesi 18 yaşın altındaki kız çocuklarını da kapsar (İstanbul Sözleşmesi, Ağustos 2014).^{ix}

TOPLUMSAL CİNSİYET

"Herhangi bir toplumun, kadınlar ve erkekler için uygun olduğunu düşündüğü sosyal anlamda oluşturulmuş roller, davranışlar, faaliyetler ve özellikler"dir (İstanbul Sözleşmesi, Ağustos 2014).

KADINA YÖNELİK TOPLUMSAL CİNSİYETE DAYALI ŞİDDET

Bir kadına karşı, kadın olduğu için yöneltilen veya kadınları orantısız bir biçimde etkileyen şiddettir (İstanbul Sözleşmesi, Ağustos 2014).

AİLE İÇİ ŞİDDET / EV İÇİ ŞİDDET / YAKIN İLİŞKİDE ŞİDDET

Aile içi şiddet, şiddet uygulayan birey mağdurla aynı haneyi paylaşıyor veya daha önce paylaşmış olsun veya olmasın, şu andaki veya daha önceki eşler veya birlikte yaşayan bireyler arasında meydana gelen fiziksel, cinsel, psikolojik veya ekonomik şiddet eylemleridir (İstanbul Sözleşmesi, Ağustos 2014). 'Yakın ilişkide şiddet', şiddeti medeni veya dini nikahla bağitlanan evlilik (aile içi) ve aynı hanede yaşam (ev içi) ile sınırlamadığından daha kapsayıcı bir terim olarak kabul edilebilir. Bu rehberde 'aile içi', 'ev içi' ve 'yakın ilişkide şiddet' kavramları birbirleri ile eş anlamlı olarak kullanılmıştır.

Türkiye'de kadına yönelik şiddet ve kadın cinayetleri ile ilgili erişilebilir veriler birbirlerinden farklılık göstermektedir. Örneğin, T.B.M.M.'nin 8 Mayıs 2015 tarihli 'Kadına Yönelik Şiddetin Sebeplerinin Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırması Komisyonu Raporu'nda Polis ve Jandarma kayıtları esas alınarak sunulan verilere göre 2015 yılında 118.014 kadın aile içi şiddet mağduru olmuş ve 235 kadın kasten öldürülmüştür. Sivil toplum örgütleri tarafından derlenen verilere göre ise 2016 yılında işlenen kadın cinayeti sayısı en az 261'dir. Kadına yönelik ölümlerle sonuçlanmayan şiddet vakalarıyla ilgili olarak sivil toplum örgütleri tarafından derlenen ve üzerinde mutabık kalınan bir veri bulunmamaktadır.^{xii}

MAĞDUR

Yakın ilişkide bulunduğu kişi tarafından şiddet içeren davranışlara maruz kalan birey.

ŞİDDET UYGULAYAN / FAİL

Geçmişte veya bugün yakın ilişkide bulunduğu kişiye şiddet uygulayan birey.

FİZİKSEL ŞİDDET

Şiddet uygulayan kişinin, mağduru fiziksel saldırgan davranışlar ile kontrol altına almaya çalışmasıdır. İtme, vurma, vurmaya el kaldırma, tokat atma, yumruk atma, kesici ve delici aletlerle veya yakıcı maddelerle tehdit etme ve yaralama, bir obje fırlatma fiziksel şiddet tipleri arasında sıralanabilir. Fiziksel şiddet her zaman yara izi bırakmayabilir ve dışarıdan fark edilemeyebilir.

CİNSEL ŞİDDET

Cinsel ilişkide tarafların onayı esastır. Cinsel şiddet kadının onay vermediği bir cinsel ilişkiye erkek tarafından zorlanması ve cinsel içerikli taciz, tehdit, hakaret veya saldırıya maruz kalmasıdır. Cinsel şiddet fiziksel taciz veya tecavüzü kapsadığı gibi kadının istemediği halde psikolojik baskı veya tehdit altında cinsel ilişkiye rıza göstermek zorunda bırakılmasını da kapsar. Bu davranışlar sözlü ve yazılı olarak veya sanal ortam aracılığı ile gerçekleştirildiklerinde de cinsel şiddet olarak değerlendirilir.

PSİKOLOJİK ŞİDDET

Failin mağdura sistematik olarak duygusal veya psikolojik baskı uygulamasıdır. Tehdit, sözlü taciz, başkaları önünde aşağılama, küçümseme, mağdurun giyimini, hareketlerini, ilişkilerini denetleme, sınırlama, yakınları ve varsa çocukları üzerinden tehdit etme psikolojik şiddet tipleri arasında yer alır.

EKONOMİK ŞİDDET

Failin ekonomik kararlarında mağdura sistematik bir şekilde baskı uygulaması ve mağdurun ekonomik hareket alanını sınırlamasıdır. Mağdurun gelirini kontrol etme, elinden alma, mallarına zarar verme veya varlıklarına el koyma ekonomik şiddet tipleri arasında yer alır.

ŞİDDET DÖNGÜSÜ

Yakın ilişkide şiddetin sistematikliği şiddet-özür döngüsünün ardı ardına yaşanmasını da beraberinde getirir. Failin şiddet davranışlarını mağdurdan özür dileme, mağduru suçlu hissettirme, mağdur ile iletişimi kesme, kendi davranışlarını değiştireceğine yönelik söz verme gibi süreçler ve ardından tekrar şiddet davranışları takip eder.

KADINA YÖNELİK ŞİDDET BELİRTİLERİ

Kadına yönelik şiddet genellikle özel yaşam alanında gerçekleşen bir davranış olduğundan dışarıdan anlaşılması kolay olmayabilir. Ancak mağdurun bazı davranışları şiddete uğradığının göstergesi olabilir. Bu belirtilerden yaygın olanlar aşağıda sıralanmıştır:

- **Fiziksel belirtiler:** Bilek ve boğaz gibi bölgelerde belirgin yara izi, morarma ve çürükler, saçlarda belirgin bir şekilde görünen yoluklar, fiziksel yaraları kapamak için yapılmış olduğunu düşündürebilen aşırı makyaj, gereksiz ve mevsim dışı aksesuar, adalelerde güçsüzlük, topallama, muhtemel acıyı önlemek amacıyla yavaş ve tedirgin hareket etme.
- **Davranışsal belirtiler:** Depresyon, yetersizlik duygusu ve kendine güvenmeme, sinirlilik hali, sürekli üzgün olma hali, tedirginlik, korku, suçluluk duygusu, saldırganlık, anksiyete, iletişim bozukluğu, umutsuzluk, bitkinlik, işin gerektirdiği haller dışında iş yerinde uzun süre kalma.
- **İş performansına yönelik belirtiler:** İşe geç gelme, işten erken çıkma, sık sık mazeret izni alma, hatalar ve unutkanlık, odaklanamama, telefona cevap vermeme veya vermekten çekinme, algılama sorunları, iş yeri binasından yalnız ayrılmaya veya park yerine tek başına yürümeye korkma, iş ile ilgili olmayan konularda fazla zaman harcama.

BADV Projesi kapsamında yirmi şirketin katıldığı, toplamda **1715** çalışanın yanıtladığı anket çalışmasının özetlendiği “**Yakın İlişkide Şiddetin Beyaz Yakalı Kadın Çalışanlara ve İşletmeye Etkisi Araştırma Raporu**” na göre;

- Çoğunluğu üniversite mezunu beyaz yakalı kadın çalışanların **yüzde 75'i** geçmişte aile içi şiddetin en az bir türüne maruz kalmıştır. Çalışan kadınların **yüzde 40'ı** psikolojik-duygusal şiddete, **yüzde 35'i** sosyal şiddete, **yüzde 17'si** ekonomik şiddete ve **yüzde 8'i** fiziksel şiddete maruz kalıyor.
- Şiddet gören kadınların **yüzde 16'sı** ekonomik nedenlerle ilişkisini devam ettiriyor.
- Erkeklerin **yüzde 40'ı** eşine veya birlikte olduğu kişiye en az bir kere şiddetin bir türü kapsamında değerlendirilebilecek bir davranışta bulunduğunu kabul ediyor.
- Şiddete uğrayan bireylerin yaklaşık **yüzde 30'u** bu durumu kimseyle paylaşmadığını ifade ediyor.
- Şiddete uğrayan kadınların en son başvurduğu yer şirketlerinin insan kaynakları birimi (**yüzde 2.2**). En çok başvuru alan kişiler iş dışındaki arkadaşlar ve komşular (**yüzde 43**).
- Çalışanların yaklaşık **¼'ü** şiddete uğradığını düşündüğü iş arkadaşının performansında değişiklik olduğunu fark ediyor. Şiddet gören kadınlarda iş arkadaşlarının en çok gözlemlediği belirtiler durgunluk ve depresyon (**yüzde 28**).
- Kadınların yaklaşık yarısı (**yüzde 45**) şiddete uğradıkları takdirde bunu iş yerindeki yöneticileriyle paylaşmaktan çekineceğini söylüyor.
- Kadınlarda şiddetin iş yaşamına etkisi en çok keyifsizlik (**yüzde 54**) ve yorgunluk hissi (**yüzde 36**) ile ortaya çıkıyor.
- Şiddet gören çalışan kadınların **yüzde 30'u** şiddet gördüğü için geçici olarak evini terk etmek zorunda kalıyor.
- Katılımcıların neredeyse tamamı (**yüzde 99**) yakın ilişkide şiddet gören kadının iş yaşamının ve performansının etkileneceğini düşünüyor.

MAĞDURLAR / RİSK ALTINDAKİ ÇALIŞANLARIN DESTEKLENMESİ

Kadına yönelik şiddet konusunda gerek politikayı uygulayan ekibin, gerekse şirket çalışanlarının mağdurlara ve risk altındaki çalışanlara sağlayacakları desteğin ve şiddet uygulayana karşı uygulayacakları önlemlerin kapsamı ve sınırları açık olarak belirlenmelidir.

MAHREMİYETE SAYGI VE GİZLİLİK

Kadına yönelik şiddet mağdurunun bu durumu şirketle paylaşması halinde mağdurun mahremiyetine özen gösterilmesi ve gizlilik kurallarına uyulması politikanın uygulanmasında en temel hususlardan biridir. Bu doğrultuda;

- Vaka ile ilgili detaylar ancak mağdurun onayı doğrultusunda onayladığı kişi, birim ve kurumlarla paylaşılabilir,
- Vaka ile ilgili izlenecek yol mağdur ile birlikte şekillendirilmelidir,
- Mağdurun (veya herhangi bir çalışanın) onayı olmadan kişisel iletişim, adres vb. bilgileri yasaların emrettiği durumlar dışında hiçbir kişi ve kurum ile paylaşılmamalıdır.

UZMANLIĞIN ÖNEMİ

Şiddet uzmanlıkla ele alınması gereken bir meseledir. Politika, hem şirket hem de çalışanların güvenliğini temel alacak şekilde geliştirilmelidir. Atılacak yanlış bir adım güvenlik riski yaratabilir. Şirket çalışanlarının konuya duyarlı olmaları arzu edilse de çalışanların herhangi bir şiddet vakasında meseleye ancak ilgili yönergeler dâhilinde ve yetkileri oranında müdahil olmaları gerekmektedir.

BAŞVURU KANALLARI

Şirket çalışanlarının şiddete uğramaları halinde başvuracakları kanalları bilmesi ve bu kanalların işlevsel olması gerekir. Politika geliştirilirken bu kanallar ve işlevsellikleri değerlendirilerek çalışanlara önerilmelidir. Bu kanallar aşağıda listelenmiştir:

- Eğer varsa Acil Yardım Hattı ve/veya polis
- Şirketin özel olarak anlaştığı kurum
- Mağdurun doğrudan yöneticisi
- Şirketin tanımlanmış sorumluları veya birimi
- Uzman sivil toplum kuruluşları
- Şirketin varsa Çalışan Destek Programı
- Şirketin Etik Kurulu

FİZİKSEL SAĞLIK VE PSİKOLOJİK DESTEK

Kadına yönelik şiddet mağduru, şirketin iş yeri hekimi ve/veya psikoloğuna, bunların olmadığı durumlarda ise şirketin anlaşmalı olduğu sağlık kurumları tarafından ilgili destek mercine yönlendirilmelidir.

Uzmanların gerekli görmesi halinde mağdurun, şirket psikoloğu veya şirket dışından uzman bir psikologtan terapi desteği alması sağlanabilir. Şirket çalışanlarına özel sağlık sigortası sunan şirketlerde ise psikolojik destek bu sigortanın kapsamına alınabilir.

Şirket mağduru psikolojik destek alması için varsa şirketin birlikte çalıştığı uzman sivil toplum kuruluşlarına veya diğer uzman kurumlara yönlendirebilir. Şirket konunun uzmanı sivil toplum kuruluşları ile işbirliği içinde mağdura rehberlik ve/veya acil yardım hattı hizmeti sunulmasını da sağlayabilir.

BAĞIMSIZ HAREKETE İMKAN VERECEK MADDİ DESTEK (NAKİT VEYA KAYNAK AYIRMA)

Politikaya uygun olarak kadına yönelik şiddet mağdurlarının ihtiyacı olan desteğin sağlanabilmesi için şirketin muhtemel kaynak gereksinimini önceden tahmin ederek bütçelemesi gerekir.

Mağdur bazı durumlarda kendisinin ve varsa çocuklarının güvenliği açısından hızlı hareket etmeye ihtiyaç duyabilir. Ev değiştirmesi, hukuki süreci başlatması, psikolojik destek hizmetlerinden yararlanması gerekebilir. Böyle bir durumda şirket mağdura maddi destek sunabilir. Mağdura sunulacak destekler nakdi olabileceği gibi, mağdurun kaynaklara ulaşmasını ve konuya zaman ayırmasını sağlamaya yönelik de olabilir. Mağdurun bu süreçte zamanını esnek şekilde kullanmasına, yarı zamanlı çalışmasına veya evden çalışmasına izin verilebilir. Şirketin hukuk birimi veya varsa çalıştığı hukuk bürosunun mağdura konuyla ilgili bilgi vermesi sağlanabilir. Bu gibi durumlar için kurumun önceden bir kaynak ayırması zaman kazanmak açısından da yararlı olacaktır.

PERFORMANS DEĞERLENDİRMESİ VE İŞ GÜVENLİĞİ

Mağdur, şirketin var olan performans değerlendirmesi içinde yer almayı sürdürmeli, ancak kendisine uygulanacak performans kriterleri yeniden belirlenmelidir. Zira yakın ilişkide maruz kalınan şiddet, kadının performansını işin niteliğine göre değişik şekillerde etkileyebilir.

Yöneticisi mağdurun performans gelişim planı ile bizzat ilgilenmelidir.

Mağdurun iş güvencesi sağlanmalı ve mağdur tüm çalışanlara sunulan performansa dayalı ödüllendirme ve yan haklardan yararlanmaya devam etmelidir.

Tüm bu süreçte mağdurun mahremiyetine özen göstermeye ve gizlilik ilkesine uymaya devam edilmelidir.

ÇALIŞANLARIN ŞİDDETE UĞRADIĞI NASIL ANLAŞILABİLİR?

- Mağdur yara veya morlukları kapatmaya çalışıyorsa
- Üzgün, yalnız ve korktuğunu belli eden davranışlar sergiliyorsa
- Görevine konsantre olmakta zorluk çekiyorsa
- Yakın ilişkide bulunduğu kişi ile konuşurken gergin tavırlar sergiliyorsa
- Belli planlar üzerinde son dakikada sürekli mazeretler üretiyor veya iptaller yapıyorsa
- İlaç ve alkol tüketiminde artış görülürse
- İşini ihmal ediyor veya işte normalden fazla zaman geçiriyorsa
- Gün içinde normalden fazla sürekli tekrarlayan telefonlar alıyorsa
- Normalinden fazla ve çeşitli mazeretler üzerinden izin talebinde bulunuyorsa

ŞİDDET UYGULAYAN KİŞİ VE MAĞDURUN AYNI ŞİRKETTE ÇALIŞMASI DURUMU

Pek çok şirket yakın ilişki içindeki kişilerin aynı şirkette çalışmaması, farklı birimlerde çalışması ve/veya ast-üst ilişkisi içerisinde olmaması yönünde politikalara sahiptir. Ancak bu tür politikalar tüm şirketler için söz konusu değildir. Mağdur ile şiddet uygulayanın aynı şirkette çalışması meseleyi daha karmaşık bir hâle sokar. Özellikle aile şirketlerinde, meselenin politikalar çerçevesinde değil geleneksel yollarla (barıştırma ve öğüt verme gibi) ele alınmasına neden olabilir, ki bu durum hem çalışan hem de çalışma ortamı güvenliği açısından risk teşkil eder. Mağdur ve şiddet uygulayan arasında ast-üst ilişkisi olması bu durumu daha da zorlaştırır. Zira bu durumda mağdur yaşadığı şiddeti kolayca açıklayamaz.

Kadına yönelik şiddet mağduru ile şiddet uygulayanın aynı kurumda çalıştığı durumlarda şiddet bazen iş yerinde gerçekleşebilir. Yakın ilişkide olan iki çalışandan birinin diğerine karşı kabul edilemeyecek davranışları mutlaka ilgili merciye raporlanmalıdır. Yöneticiler yakın ilişkinin mahremine karışmak istemeyebilirler, ancak sözlü veya fiziksel bir şiddet davranışını görmezden gelmek daha kötü sonuçlara yol açabilir. Mağdur bu konunun üstüne gidilmesini istemediği durumlarda bile yönetim konuyu ele almalıdır. Özellikle taciz, aşağılama, tehdit gibi vakalarda konu aile içi özel bir mesele olarak değil, kurum içi cinsel taciz ve şiddet kapsamında değerlendirilerek ele alınmalı ve ilgili politika ve yönergeler uygulanmalıdır.

Kadına yönelik şiddet uygulayan ile mağdurun aynı şirkette çalışması durumunda şiddet uygulayanın mağdurun yakınında yer almaması sağlanmalıdır. Bu durumda, şirketler mağdurun ihtiyaçlarını öncelikle gözeterek şiddet uygulayanın iş yerini değiştirebilir. Şirketin farklı işyerlerinin olmaması durumunda kadına yönelik şiddet uygulayan kendisi kabul ettiği takdirde terapiye yönlendirilebilir. Eğer mesele ciddi boyutlara ulaştı ise zorunlu izne çıkarılması veya iş sözleşmesinde düzenlendiyse işten çıkartılması söz konusu olabilir.

ŞİDDET UYGULAYAN ÇALIŞANLARLA İLGİLİ POLİTİKA

Şirkette kadına yönelik şiddet mağdurları olabileceği gibi kadına yönelik şiddet uygulayan çalışanlar da olabilir. Şirketin kadına yönelik şiddet uygulayan faillerle ilgili de politika oluşturması arzu edilir. Zira araştırmalar şiddet gören çalışanlar gibi şiddet uygulayan çalışanların da iş ve iş yeri üzerinde olumsuz etkileri olduğunu göstermektedir. Bu durum işe odaklanmayı ve üretkenliği olumsuz etkileyebileceği gibi şirket için risk de oluşturabilir. Üstelik kadına yönelik şiddet uygulayan kişi bu eyleminde şirket araç ve cihazlarını da kullanarak mağdura zarar verebilir.

Kadına yönelik şiddet uygulayanlar, çalışma saatleri içinde telefonla veya şirket bilgisayarlarını kullanarak sanal ortamda mağduru taciz ve/veya tehdit edebilir.

BELİRTİLERİ

Şirkette çalışan birinin kadına yönelik şiddet uyguladığını anlamak kolay olmayabilir. Üstelik şiddet uygulayan kişi çalışma arkadaşları ile iyi ilişkiler içerisinde, sevilen bir kişi de olabilir. Çalışanın şiddet uyguladığına dair belirtiler şiddet mağduru kadın çalışan ile büyük ölçüde benzerlik gösterir. Bunlara ek olarak gözlemlenebilecek bir başka belirti çalışanın şimdiki veya eski eşine yönelik saldırgan, cinsiyetçi ve ayrımcı sözler söylemesi veya çalıştığı arkadaşlarına yönelik olarak da şiddet içeren davranışlarda bulunması olabilir.

Bir çalışanın şiddet uyguladığına yönelik işaretler gözlemlendiğinde durum konu ile ilgili birime aktarılmalıdır.

Şiddet uygulayan çalışanın mağdur ettiği kişi şirketi arayarak destek isteyebilir. Bu durumda mağdur şirkette çalışmadığı için konu görmezden gelinmemeli ve belirlenen politikaya uygun olarak ilgili süreç başlatılmalıdır.

Kadına yönelik şiddet ile mücadelede caydırıcı bir yöntem de işe alım sürecinde detaylı bir araştırma ile adayın genel olarak şiddet ve özel olarak kadına yönelik şiddet ile ilgili bir geçmişinin olup olmadığını sorgulamaktır. Böyle bir geçmiş olan aday hemen elenmemeli, ancak rehabilitasyondan geçip geçmediği ve aday olduğu pozisyona uygunluğu hassasiyetle değerlendirilmelidir.

POLİTİKA VE UYGULAMA

Kadına yönelik şiddet uygulayan çalışanlara uygulanacak önlemler hassasiyetle ele alınmalıdır. İş sözleşmesinde varsa şiddet uygulayan çalışanın işten çıkarılması da söz konusu olabilir. Ancak şiddet uygulayanın işten çıkarılması veya cezalandırılması dikkatle ele alınması gereken bir konudur. Zira şiddet uygulayan failler bu durumdan mağduru sorumlu tutabilir ve şiddetin dozunu arttırabilir. Bu nedenle bu konu öncelikle kadına yönelik şiddet uzmanlarına danışılmalıdır.

Kadına yönelik şiddet uygulayan kişi onaylarsa şirket kendisini rehabilitasyona veya psikolojik destek sürecine yönlendirebilir. Şirketin çalışanlarını şiddet uygulamaktan caydırmak amacıyla alabileceği önlemler arasında yönetsel sorumlulukların geri alınması, görev ve/veya statüsünün düşürülmesi, terfisinin ertelenmesi veya yan haklarının dondurulması düşünülebilir. Ancak, bu caydırıcı cezaların uygulanabilmesi için şirket politikası içinde yer almasına, politikanın tüm çalışanlara bildirilmiş ve şirket içinde açıklanmış olmasına dikkat edilmesi gerekir.

YÖNERGELER VE SÜREÇLER

Kadına yönelik şiddet vakasında mağdurun veya durumu öğrenen kişinin hangi birime ne şekilde başvuracağı ve nasıl bir sürecin işleyeceği şirketin yapısı, kapasitesi, geliştirdiği politika ve uygulama planına göre değişiklik gösterecektir.

Her durumda süreç mağdur ile birlikte ele alınmalı, mağdurun güvenliği, mahremiyeti ve meselenin gizliliği esas alınmalıdır.



Eğer yöneticiler veya politika ekibi dışında çalışanlar çalışma arkadaşlarının yakın ilişkide şiddete uğradığını düşünüyorsa ne yapmalı?

Bu durumda çalışma arkadaşına samimi sorular sorulması önerilir:

- Birisi seni incitiyor mu ya da incitti mi?
- Evde veya işte seni korkutan bir husus var mı?
- Bir arkadaşımın yakın ilişkide bulunduğu kişi onun her hareketini kontrol ediyor, bu sana da oluyor mu?
- Kendini güvensiz hissetmeni sağlayacak bir şeyler mi yaşıyorsun/ yaşadın mı?
- Seni takip eden veya rahatsız eden oldu mu?
- Seni yapmak istemediğin bir şeyi yapmaya zorlayan oldu mu?
- Çocuklarını kullanarak seni tehdit eden oldu mu?

Çalışma arkadaşlarının mağdura kesinlikle eleştirel yaklaşmaması ve sorunun nedenini olumsuz şekilde sorgulayacak kelimeler kullanmaması önerilir. Örneğin; 'Neden yakın ilişkide bulunduğun kişiyi terk etmiyorsun? Neden kimseyle sorununu paylaşmıyorsun?'

Mağdurun çalışma arkadaşına anlattığı bilgiler kesinlikle izinsiz olarak üçüncü şahıslar ile paylaşılmamalıdır.

Çalışma arkadaşları, mağdura inandıklarını ve yanında olduklarını hissettirmeli ve yardım edebilmeleri için mağdurun onayını almalıdırlar.

Mağdura ne yapması gerektiği konusunda önerilerde bulunmamalı, sadece başvuru yapabileceği ve destek alabileceği birim, kişi ve uzmanlara yönlendirilmelidir.

POLİTİKANIN ŞİRKET İÇİNDE DUYURULMASI

Kadına yönelik şiddet konusundaki politikanın şirket içerisinde iletişimi için aşağıdaki kanallar kullanılabilir:

- Şirket içi sınıf eğitimleri
- İnternet tabanlı eğitim
- İnternet bazlı eğitimler (ve testler)
- Eğitimlerin etkinliğini ölçen testler
- Elektronik mesaj
- Mesaj panoları
- Şirket bülteni
- Broşür/poster
- Oryantasyon eğitimi kapsamında eğitim
- Yeni yönetici eğitimi kapsamında eğitim

Kadına yönelik şiddet konusu diğer konulardaki eğitim programlarında da gündeme alınmalıdır. Örneğin, iş yeri güvenliği ve performans yönetimi ile ilgili eğitimlerde bu konu gündeme getirilebilir.

Politikanın ilk duyurusunun üst Yönetim tarafından yapılması önerilir.

MAĞDURLARIN İŞ YERİNDEKİ FIRSATLAR KAPSAMINDA EŞİT MUAMELE GÖRMESİ İLE İLGİLİ POLİTİKALAR

Kadına yönelik şiddet mağdurlarının şirket tarafından desteklenmesi bir pozitif ayrımcılık biçimidir. Pozitif ayrımcılık güç ilişkilerinde dezavantajlı konuma düşen kişinin haklarını korumayı amaçlayan geçici bir destek mekanizmasıdır. Dezavantaj ortadan kalktığında bu mekanizmaya da gerek kalmaz. Bu nedenle diğer çalışanların haklarına müdahale değildir ve etik bir sorun teşkil etmez. Şirket içi eğitimlerde pozitif ayrımcılık hakkında bilgi verilmeli ve şirketin benimsediği bir politika olduğu belirtilmelidir.

Ancak şirketin diğer çalışanları söz konusu kişiye verilen desteği kendilerine yönelik bir haksızlık olarak algılayabilirler. Bu durumda, şirketin mağduru mahremiyet hakkını ihlal etmemeye özen göstererek mağduru kendisi hakkında oluşabilecek önyargılara karşı koruyacak mekanizma ve uygulamaları da geliştirmesi gerekebilir. Şirket içi eğitimler bu konuda şirket içi duyarlılığı geliştirebilir.

İŞ YERİ GÜVENLİĞİ

Kadına yönelik şiddet kadını en fazla zaman geçirdiği mekân olan iş yerinde de hedefleyebilir. Bu olasılığın tespit edilmesi halinde güvenlik planı mağdur ile birlikte geliştirilmelidir, çünkü mağdur kendisine yönelik tehdit ve tehlikeyi en iyi öngörebilecek kişidir.

Şiddetin kadını iş yerinde hedefleme olasılığına karşı vakanın özelliğine göre şirket fiziksel (fabrika, şube, vs.) yapısını ve kaynaklarını göz önünde bulundurarak en uygun güvenlik planını belirler. Örneğin, mağduru iş yerine ulaşım güzergâhı ve araçları değiştirilebilir.

Şiddet uygulayanın mağdura işyerinde veya işe ulaşım esnasında erişimi engellenmelidir.

Mağdur, mahkemenin şiddet uygulayanı uzaklaştırma vb. kararları olduğu durumda ilgili belgeyi sürekli yanında taşımalı ve kararın bir kopyasını şirkete vermelidir.

Kadına yönelik şiddet uygulayanın varsa arabasının fotoğrafı ve plaka numarası güvenlik ekibine ve mağduru uygun bulduğu kişilere verilmelidir.

Gerekli durumlarda otoparkın güvenliği yeniden düzenlenmelidir. Güvenlik görevlileri mağdura arabasına ve/veya toplu ulaşım aracına kadar eşlik edebilir.

Gerekli durumlarda mağduru çalışma alanı güvenli bir noktaya taşınabilir.

Kadına yönelik şiddet uygulayanın telefon kayıtları alınabilir veya elektronik mesajları saklanabilir.

Mağduru maaş ve yan haklarla ilgili ödeme bilgileri ve şekli failin erişimini engellemek amacıyla mağduru yararına uygun olarak yeniden düzenlenebilir.

Alt işverenler tarafından da gerekli tedbirlerin alınması, özellikle güvenliği sağlayan alt işverenin kadına yönelik şiddet konusunda farkındalık eğitimi alması ve güvenlik planına bu konunun da eklenmesi sağlanabilir.

İş yeri sağlığı ve güvenliği kapsamında oluşturulacak olan risk değerlendirmelerine kadın çalışanlara yönelik şiddet olasılığını arttıran risk faktörleri de eklenmelidir.

POLİTİKANIN UYGULANMASININ GÜVENCE ALTINA ALINMASI (İÇ KONTROL)

Şirketlerin kadına yönelik kurum içi şiddet olaylarını önleyen, tespit eden ve tespit edilen sorunların ne etkinlikte yönetildiğini sorgulayan bir iç kontrol yapısı kurması önerilir.

Şirketin bu konuda kararlı olduğunun açıkça ortaya konulması için kapsamlı bir politikanın yayınlanması ve ardından Genel Müdür veya CEO tarafından şirket içinde bilgilendirme yapılarak şirketin bu konudaki duyarlılığının ve kararlılığının vurgulanması bu konuda atılacak önemli adımlardandır.

Bilgilendirmenin sadece çalışanlar ile sınırlı kalmayıp şirketin tüm paydaşlarını kapsamı, politika hükümlerinin özellikle Toplu İş Sözleşmesi'ne ve alt işveren ve tedarikçi firmalar ile yapılan sözleşmelere ilave edilmesi politikanın etkinliğini arttıracaktır.

İlgili yönergelerin oluşturulmasına farklı birimler dâhil edilerek tespit edici ve önleyici aksiyonların etkinliği konusunda görüş alınması da faydalı olacaktır. Aynı zamanda şirketin etik kodunda da kadına yönelik şiddetin şirket tarafından onaylanmadığı, her çalışandan bu konuda duyarlılık göstermesinin beklendiği anlatılmalıdır.

Birim yöneticilerine şirket içi şiddeti anlayabilmeleri veya işe gelmeme, motivasyon düşüklüğü gibi küçük işaretleri tespit edebilmeleri için eğitim verilmesi yerinde olacaktır. Verilen eğitimler sonrası çalışanlardan kurum içi şiddet uygulamayacaklarına ve şiddet gören çalışanlara nasıl davranmaları gerektiği konusunda bilgi sahibi olduklarına ilişkin beyan alınması çalışanlar üzerindeki etkiyi pekiştirecektir.

Şiddet gören bir çalışanın kurum içerisinde başvuru yöntemi ve başvuru sonrasında kurum tarafından izlenecek süreç, konunun kişisel mahremiyet ve gizlilik içeren kısmının nasıl yönetileceği, söz konusu çalışana sağlanabilecek ek haklar (izin, esnek çalışma saatleri, güvenlik, hukuki destek, danışmanlık vb.) gibi konulara ilişkin açık ve net bir yazılı prosedür oluşturulması çalışanlara güven verir. Benzer şekilde şiddet uygulayan kişinin şirketin bir çalışanı olması durumunda takip edilecek yol yönergelerde açık ve net bir şekilde yazılmış olmalıdır.

Yönetim tarafından şirkette politikanın uygulanmasından sorumlu birime şiddet uyguladığı tespit edilen çalışanlara verilecek disiplin cezalarının tanımlanması ve uygulanması konusunda yetki verilmesi de caydırıcı olacaktır.

Yönerge ile desteklenen özel iletişim kanalları oluşturularak, herkesin hangi durumda ve kime bilgilendirme yapması gerektiği konusunda açık ve net bir bilgi sahibi olmasının sağlanması, olayların önlenmesi ve tespit edilmesinde önemlidir.

Durumun tespiti için bağımsız birimler/kuruluşlar (grup şirketlerinde genel merkez insan kaynakları birimi veya tamamen bağımsız bir kuruluş) tarafından yönetilen acil yardım hatlarının kurulması ve bildirim yapıldığı takdirde bu bildirimin olayın çözülmesi için doğru birim ve yöneticilere iletiliğinden emin olunması önerilir.

Şirketlerin iç denetim birimleri de kurum içi şiddeti tespit etmek ve önlemek için kurulan iç kontrol yapısının yeterliliğini incelemeyi denetim çalışmalarının bir parçası haline getirerek, mevcut politikaları sürekli iyileştirmeyi amaçlamalıdır. Belirli sürelerde şirket içi şiddet olaylarının ne şekilde ve hangi etkinlikte yönetildiğinin denetimi, kurum içi politika ve yönergelerle uyum gereken alanlarda yönergelerin güncellenmesi bu tür olayların ileride yaşanmaması açısından önem taşımaktadır.

İç denetim biriminin yaşanan olay sonrasında kapsamlı bir inceleme gerçekleştirerek, olayın tespitinin ve sonrasında alınan aksiyonların kurum içi yönergelerle uyumunu incelemesi önerilmektedir. Ayrıca, iç denetim biriminin yaptığı inceleme sonrasında benzer olayların tekrardan yaşanmaması için gerekli önlemleri önermesi ve yönetimi doğru şekilde yönlendirmesi de beklenmelidir.

Yönetimin şirket içi politika ve yönergeleri düzenli olarak ve iç denetimin geri bildirimlerine bağlı olarak gözden geçirip gereken noktalarda güncelleme yapması ve şirket içi eğitimlerin ve bilgilendirmelerin buna göre yenilenmesi sürecin etkinliği ve geliştirilmesi açısından önemlidir.

Şirketin yıllık faaliyet raporunda kadına yönelik aile içi şiddetle ilgili şirketin almış olduğu aksiyonlara ve varsa yıl içerisinde kaç olay meydana geldiğine dair bilgilere ve bu konuda alınan tedbirlere kişisel gizliliğe dikkat edilerek yer verilebilir. Bu şekilde olayların paylaşımı sürecin şirket kültürünün bir parçası olması ve şirket içi kontrol ortamının geliştirilmesi açısından faydalı olacaktır.

HUKUKSAL DEĞERLENDİRME

Kadına yönelik şiddet vakaları hukuki süreçleri de beraberinde getirebileceğinden hazırlanan politikanın ulusal ve uluslararası yasal çerçeve ve hukukun genel ilkeleri ile uyumlu olup olmadığı şirketin hukukçuları tarafından değerlendirilmelidir. Bu bağlamda, rehberde yer alan 'Yasal Çerçeve' başlıklı bölüm yol gösterici olabilir.

Kadına yönelik şiddet olgusu hukuki sürece yönlendiğinde meseleye yaklaşımda farklı bakış açıları ortaya çıkabilir. Bu durumda uygulamada öncelik mağdur ve çalışanların fiziksel güvenliğine verilmelidir.

Hukuki bir işlem gerektirecek durumların nasıl raporlanacağı, takip edileceği açık ve net olmalı ve çalışanlar konu ile ilgili bilgilendirilmelidir.

ŞİRKET İÇİ EĞİTİM

İŞ YERİNDE KADINA YÖNELİK ŞİDDET ÜZERİNE FARKINDALIK YARATMA ÜZERİNE EĞİTİM

Bu eğitimin öncelikle politikayı oluşturacak ekibe ve daha sonrasında tüm çalışanlara uygulanması önerilmektedir.

Şirket çalışanlarının toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda güçlenmesi ve duyarlı hale gelmesi için çalışanlara farkındalık eğitimleri verilebilir. Eğitimlerle şirket çalışanlarının aşağıda belirtilen konularda farkındalıklarını arttırmak amaçlanır:

- Temel toplumsal cinsiyet kavramları (toplumsal cinsiyet, biyolojik cinsiyet, ataerkil sistem)
- Toplumsal cinsiyet rolleri
- Dilin cinsiyeti, cinsiyetçi ve ayrımcı söylemler
- Toplumsal cinsiyet eşitliği, Türkiye’de ve dünyada kadının durumu
- Kadına yönelik şiddet (Aile içi şiddet), şiddet türleri
- Mobbing ve cinsel taciz, cinsel şiddet
- Cinsiyet ayrımcılığı

Kadına yönelik şiddet alanında gerçekleştirilen farkındalık eğitimleri sayesinde şirket çalışanları:

- Toplumsal cinsiyet kavramı konusunda farkındalık kazanır,
- Kalıplaştırılmış toplumsal cinsiyet rollerini ve ataerkil bakış açısını anlar,
- Kadın ve erkeklerin kalıplaşmış toplumsal cinsiyet rollerinden nasıl etkilendikleri hakkında fikir sahibi olur,
- Kadına yönelik şiddetin sebepleri, sonuçları, etkileri ve bu konuda neler yapılabileceği konusunda farkındalık kazanır,
- Cinsiyetçi söylemi ve cinsiyet ayrımcılığının kadının insan hakları ile ilişkisi konusunda bilgi sahibi olur,
- Mobbing, cinsel taciz, taciz gibi konularda farkındalık kazanır.

Eğitimler sonunda katılımcıların toplumsal cinsiyet farkındalıklarının artırılması, bu kazanılan farkındalığın şirketlerin kurumsal yapı, eylem ve istihdam politikalarına da yansımaları, şirketlerin toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki yetkinliğinin ulusal ve uluslararası kamuoyu nezdinde tescil edilmesi amaçlanmaktadır.

HEDEF KİTLE

Bu eğitimleri almaya istekli şirketler bünyesindeki her seviyeden (beyaz yaka/mavi yaka çalışanlar, orta/üst düzey yöneticiler, alt işveren çalışanları ve tedarikçi firma çalışanları, vb.) çalışanlardır.

POLİTİKA ÜZERİNE ŞİRKET İÇİ EĞİTİM

Kadına yönelik şiddet üzerine politika oluşturacak ekibin öncelikle uzmanlardan politika oluşturma süreci üzerine ve politikanın içeriğinde ne olması gerektiğine dair eğitim alması önerilir.^{xiii} Daha sonra politikanın etkili olabilmesi için şirketin tüm çalışanlarına politikanın içeriği hakkında eğitim verilmelidir.

Politika üzerine verilecek olan eğitimde:

- Politikanın içeriğinde ne olması gerektiğinin ve amacın belirlenmesi
- Uyarı işaretleri, istismar dinamikleri ve kadına yönelik şiddete maruz kalan çalışanların şirket içerisinde veya dışarısında ulaşması gereken kişilerin belirlenmesi
- Kadına yönelik şiddet üzerine risk altındaki çalışanlara ve maruz kalan kişilere verilecek desteklerin belirlenmesi
- Kadına yönelik şiddet ile mücadelede şirket içerisinde atanan sorumlulukların ve ilgili kişilerin tespit edilmesi
- Mahremiyet ve gizlilik alanlarının kapsamının belirlenmesi

HEDEF KİTLE

Bu eğitimleri almaya istekli şirketler bünyesinde kadına yönelik şiddet ile ilgili politika geliştirme sürecinde yer alacak ekibin ve sorumlu birimin üyeleridir.

Özellikle iş yeri politikasının etkili olabilmesi için çalışanların kadına yönelik şiddet ve istismar belirtilerini anlayabilmeleri ve eğer kadına yönelik şiddete maruz kalan bir meslektaşları varsa nasıl iletişime geçeceklerini bilmeleri gerekmektedir.

Çalışanlar yöneticilerine veya insan kaynakları birimine şiddete uğradıklarını belirtmedikleri sürece yöneticiler bu konuyu ele alma konumunda olamazlar. Dolayısıyla, yöneticiler performansı etkileyen davranış değişikliklerini nasıl ele almaları gerektiği konusunda eğitim almalıdırlar. İnsan kaynakları birimi çalışanları ve yöneticiler kişisel tavsiye ve danışmanlık vermekten kaçınmalı ve bunu uzmanlara bırakmalı, bununla birlikte şiddete uğrayan kişiler bunu yöneticileri veya insan kaynakları birimi ile paylaşırsa çalışan ile nasıl bir etkileşim içinde olunması gerektiği bilinmelidir.

HEDEF KİTLE

Bu eğitimleri almaya istekli şirketler bünyesindeki orta/üst düzey yöneticiler ve insan kaynakları birimi görevlileridir.



ŞİRKET DIŞI İLETİŞİM VE ETKİLEŞİM AĞININ GELİŞTİRİLMESİ

Kadına yönelik şiddet konusu üzerine şirket ve çalışanları şirket dışında farkındalık yaratmak üzere çeşitli çalışma ve projeler geliştirebilirler. Bu gibi çalışmalar aşağıda listelenen şirket paydaşlarıyla gerçekleştirilebilir:

- Şirketin faaliyet gösterdiği sektörde yer alan diğer şirketler ve kurumlar
- Yakın ilişkide şiddet konusunda uzman sivil toplum kuruluşları
- Yerel ve ulusal medya
- Sanayi ve ticaret odaları
- Tedarikçi firmalar
- Alt işverenler
- Hükümet ve devlet organları, resmi kuruluşlar
- Yerel yönetimler
- İşçi ve işveren sendikaları ve konfederasyonları

Ortak platformlar meselenin farklı kesimlerce bilinmesine ve daha da önemlisi sahiplenilmesine imkân verecektir.

Kadına yönelik şiddetle mücadele için bu gibi işbirliklerini geliştirmek olası şiddet anlarında mağdurların kaynaklara hızlı ulaşmasına katkıda bulunacaktır. Bu bağlamda, bu iletişim çalışmaları şirket içinde geliştirilecek politikalar kadar şirket dışında da mağdurlar için hayati önem taşımaktadır. Ayrıca, şirketin konu ile ilgili hassasiyetinin bilinirliği şirket markasının saygınlığına katkıda bulunacaktır.

KADINA KARŞI ŞİDDETLE MÜCADELEDE BAŞVURULACAK KURUM VE KURULUŞLAR

1. Kolluk Kuvvetleri

- Polis Merkezleri
- Alo 155 Polis İmdat
- Jandarma Karakolları
- Alo 156 Jandarma İmdat

2. Adli Kurumlar

- Cumhuriyet Savcılığı/Başsavcılığı
- Aile Mahkemeleri

3. Sağlık Kuruluşları

- Birinci Basamak Sağlık Kuruluşları
- Aile Sağlığı Merkezleri
- Acil Servisler
- 112 Acil Ambulans Hizmeti

4. Sivil Toplum Kuruluşları

- Aile İçi Şiddete Son Acil Yardım Hattı
Tel:0212 656 9696/ 0549 656 9696
Web sitesi: www.aileicisiddeteson.com
- Mor Çatı Kadın Sığınağı Vakfı
Tel: (212) 292 52 31-32
E-mail: morcati@morcati.org.tr
Web sitesi: www.morcati.org.tr
- KAMER
Tel: 0530 664 4410
Web sitesi: www.kamer.org.tr

- KAHDEM- Kadınlara Hukuki Destek Merkez Derneği Kurumsa Sitesi

İletişim: kahdem@gmail.com
Web sitesi: www.kahdem.org.tr

- Ankara Kadın Dayanışma Vakfı

Tel: (0312) 432 07 82 – 430 40 05

İletişim: bilgi@kadindayanismavakfi.org.tr

Web –sitesi: <https://www.kadindayanismavakfi.org.tr>

5. Belediyeler

- Belediye Müdürlükleri Kadın Danışma Merkezleri

6. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığına Bağlı Kurumlar

- Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlükleri (ASPB)
- ŞÖNİM - Şiddet Önleme ve İzleme Merkezi
- Aile Danışma Merkezleri
- Sosyal Hizmet Merkezleri
- Toplum Merkezleri
- Alo 183 - Kadın, Çocuk ve Özürlü Sosyal Hizmet Danışma Hattı
- Alo 144 - Alo Sosyal Yardım Hattı

7. Barolar

- Kadın Hakları Merkezleri ya da Kadın Hakları Komisyonları
- Adli Yardım Bürosu
- Hukuksal Danışmanlık ve Avukatlık Hizmetleri

Sığınma evlerine nasıl başvurulur?

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı İl Müdürlüğü'ne ve Şiddet Önleme ve İzleme Merkezlerine sığınak talebi başvurusu yapılabilir. Ayrıca bazı belediyelerin de sığınakları olmasından dolayı bulunan yerdeki belediyenin aile danışma merkezi veya halkla ilişkiler müdürlüğüne başvurarak yasal işlem başlatılabilir.

EK 1 - KONTROL LİSTESİ

PROJE ADIMLARI

- ☐ 1. Politikayı geliştirme ile ilgili birim/ekibin yetkilendirilmesi
- ☐ 2. Politikanın sahipliğini üstlenen tepe yöneticisinin belirlenmesi
- ☐ 3. Durum tespiti ve politika geliştirme ekibinin eğitimi
- ☐ 4. Politika geliştirme sürecine çalışanların, varsa sendika iş yeri temsilcisinin ve uzmanların katılımı ile ilgili yöntemin belirlenmesi
- ☐ 5. Tanımların yapılması
- ☐ 6. Politikanın amacının saptanması
- ☐ 7. Politikanın geliştirilmesi
- ☐ 8. Politika taslağının iş hukuku uzmanı tarafından gözden geçirilmesi
- ☐ 9. Politikanın onaylanması
- ☐ 10. Politikanın uygulanmasına yönelik yönergelerin geliştirilmesi
- ☐ 11. Diğer ilgili politikaların gözden geçirilmesi ve tutarlıklarının sağlanması
- ☐ 12. Politikanın etik koda eklenmesi
- ☐ 13. Politikanın iç kontrol ve risk yönetim süreçlerine dahil edilmesi
- ☐ 14. Politikanın yayınlanması ve duyurulması
- ☐ 15. Politika ve yönergelerle ilgili yönetici eğitimleri
- ☐ 16. Politika ve yönergelerle ilgili şirket içi eğitimler
- ☐ 17. Politikanın güncellenme sorumluluğunu üstlenen birimin belirlenmesi
- ☐ 18. Uygulama

ETKİN POLİTİKA KONTROL LİSTESİ

- ☐ 1. Çalışanlar ve varsa yetkili sendika politika geliştirme sürecine dahil edildi mi?
- ☐ 2. Politikanın uygulanmasının tepe yöneticilerden birinin kişisel güvencesinde olduğu ilan edildi mi?
- ☐ 3. Politika hukuk denetiminden geçti mi?
- ☐ 4. Etik koda politikanın temel unsurlarına yer verildi mi?
- ☐ 5. Politika tüm çalışanlara duyuruldu mu?
- ☐ 6. Politika şirketin web sitesinde yer alıyor mu?
- ☐ 7. Uygulamada önceden yaşanmamış bir durumla karşılaşıldığında kime danışılacağı belli mi?
- ☐ 8. Yöneticiler politika konusunda eğitimden geçti mi?
- ☐ 9. Uygulamadan sorumlu personel eğitimden geçti mi?
- ☐ 10. Politika ve ilgili yönergeler iç denetim planı içine alındı mı?
- ☐ 11. Politikanın uygulama hedefleri tespit edildi mi?
- ☐ 12. Politikanın ne sıklıkla ve kimin tarafından gözden geçirileceği belli mi?
- ☐ 13. Varsa sendika ile işbirliği planı uygulamaya koyuldu mu?

EK 2 - ÖRNEK POLİTİKA

AAA ŞİRKETİ

ÇALIŞANLARA YÖNELİK AİLE İÇİ ŞİDDET POLİTİKASI İLKELERİ

AMAÇ

AAA Firması olarak çalışanlarımızın sağlığını ve güvenliğini önemsemekteyiz.

Aile içi şiddet bu ülkedeki kadın yaralanmalarının ve ölümlerinin başlıca nedenidir. Aile içi şiddet iş Yeri İlkeleri'nin amacı aile içi şiddet konusunda farkındalık yaratmak; aile içi şiddet gören çalışanlara yeri geldiğinde destek sağlamak; aile içi şiddet ile bunun iş yerine etkileri belirdiğinde bunu ele alış biçimi bakımından yöneticilere yol göstermek ve güvenli bir iş ortamı oluşturmaktır.

TANIMLAMALAR

Aile içi şiddet, yakın ilişkideki bir kişinin diğeri üzerinde güç ve kontrol kazanma amaçlı zor kullanıcı davranış şeklidir. Fiziksel, cinsel, duygusal, psikolojik ve ekonomik istismar aile içi şiddeti oluşturur. Bazı zor kullanıcı davranış örnekleri şunlardır: vurma, yumruklama, itme, bıçaklama, silahla ateş etme, tokatlama, tehditkar davranış, isim takma, başkalarının önünde küçük düşürme, kişinin giyimini, söylediklerini ve yaptıklarını kontrol etme, mali kararlarını kontrol etme, takip, mülk tahribi ya da tahribe teşebbüs. Aile içi şiddet her türlü ırksal, ekonomik, eğitimsel, dinsel çeşitliliğe sahip tüm insanlar arasında, aynı hane içinde yaşayan veya yaşamayan, nikahlı ya da nikahsız, kısa dönem ya da uzun dönem ilişkilerde ortaya çıkabilir.

Fail ya da şiddet uygulayan yukarıda belirtildiği şekilde aile içi şiddet eyleminde bulunan kişidir. Mağdur yakın ilişkide bulunduğu kişi tarafından şiddet içeren davranışlara maruz kalan kişidir.

İLKELERİMİZ

Aile içi Şiddet Mağduru Personelin Eğitimi ve Desteklenmesi

AAA mağdurlara ve diğer çalışanlara gerekli bilgi, yönlendirme ve kaynakların sağlanması için çalışacaktır. AAA, sosyal kurumlara yönlendirmenin yanı sıra Personel Destek Programı, Güvenlik ve İnsan Kaynakları personeli ile de destek sağlayacaktır. Tüm çalışanlarımıza bu kaynaklardan yararlanmak üzere çağrı yapılacaktır.

AAA, aile içi şiddet mağdurlarına işe alımda, işten çıkarmada, istihdamda ya da diğer hüküm ve koşullarda ya da çalışan imtiyazlarında ayrımcılık yapmaz.

AAA, aile içi şiddet mağdurlarının, aile içi şiddetin bir sonucu olarak kronik işe gelmeme, geç kalma, üretimde düşüklük gibi performans sorunları yaşayabileceğini kabul eder. Performans ve güvenlik konuları ele alınırken AAA, çalışanın durumunu tüm yönleriyle göz önünde bulundurmak için makul bir çaba gösterir ve performans ve/veya güvenlik sorunlarının çözümüne mümkün mertebe yardımcı olma amaçlı makul opsiyonları değerlendirir. Eğer denemeler performans ve/veya güvenlik problemlerini çözemezse AAA, gerekli disiplin uygulamasını işletmek zorunda kalabilir.

Personel Destek Programı

Aile içi şiddet vakalarını ele almak üzere eğitilmiş profesyonellerin dâhil edildiği bir Personel Destek Programımız bulunmaktadır. Bu profesyoneller, danışma, destek ve yönlendirmelerde bulunmaktadır. Ayrıca, Personel Destek Programı aile içi şiddet konusunda bilgilenecek ya da yakınlarına, ailesine ya da iş arkadaşlarına nasıl yardımcı olabileceğini öğrenmek isteyen çalışanlarımız için bir kaynak durumundadır. Bu kaynaklara ulaşmak için şu numaraları arayabilirsiniz:

Personel Destek Programı:

İnsan Kaynakları ve Şirket Güvenlik Personeli

AAA, İnsan Kaynakları ve Şirket Güvenlik Personeli de çalışanlar için birer kaynaktır. Gerektiğinde ve izin verildiğinde bu departmanların personeli, aşağıda belirtildiği gibi ancak bu maddelerle sınırlı olmamak kaydıyla çeşitli şekillerde mağdurlara yardımcı olabilirler:

- Bir iş yeri güvenlik planı oluşturmak
- Özel araç park yerleri ayırmak
- Arabalarına ve diğer taşıma noktalarına gidip gelirken çalışanlara eşlik etmek

- Telefon aramalarını taramak ve şiddet uygulayanın adını otomatik telefon rehberinden çıkarmak
- Çalışanın daha güvenli bir yerde konumlanarak çalışmasını sağlamak
- Maaş çeklerini çalışanın istediği lokasyona göndermek
- Personel sosyal faydalarını mağdurun kendi adına olacak şekilde düzenlemek
- Çalışanın güvenlik ve koruma edinme, yeni ev bulma, danışmanlık ve sağlık hizmeti alma ya da diğer gerekli konularla ilgilenme amaçlı izin yapmasını sağlamak
- Esnek çalışma imkanları sunmak ve işe geri alma garantisi vermek suretiyle kısa süreli işten ayrılmasını sağlamak.

Şirket Güvenliğine günde.... saat ve haftada... gün ulaşılabilir. İnsan Kaynakları ve Şirket Güvenliği ile ilgili her türlü iletişim tamamen gizli tutulacaktır. Başkaları sadece, mağdur ve iş yeri güvenliği için gereken durumlarda bilgilendirilecektir.

Bu kaynaklara erişmek için şu numaraları arayınız:

Şirket Güvenliği:

İnsan Kaynakları: İnsan Kaynakları Uzmanınız (İnsan kaynakları departmanında kime başvuracağınızı bilmiyorsanız... numaralı telefonu arayınız)

Sosyal Kurumlar

AAA şirketinde çalışan mağdurları ve diğer çalışanları, kaynak ve tavsiye edinme amaçlı sosyal kurumlara başvurmaları yönünde teşvik eder. Bu kaynaklara ulaşip tavsiye almak için günde yirmi dört (24) saat, haftada yedi (7) gün erişimi bulunan şu numaraları arayınız:

Geçici ya da Kalıcı Koruma/Uzaklaştırma Kararları

AAA'nın bulunduğu lokasyonunun da koruma alanı olarak belirlendiği, hakkında geçici ya da kalıcı koruma kararı mahkemece verilmiş olan her çalışan, Şirket Güvenliği'ne dilekçe ve mahkeme kararının birer kopyasını iletmelidir. Ek olarak, çalışan Şirket Güvenliği'ne istismarcıya ait şu bilgileri vermelidir: Bir fotoğraf ya da dış görünüş tarifi, otomobilinin tarifi ve plaka numarası ve Şirket Güvenliğinin iş yeri güvenliği için ihtiyaç duyabileceği gerekli her türlü diğer bilgiler.

Aile içi Şiddet Uygulayan ya da Uygulama Tehdidinde Bulunan Çalışanlar

İş yeri kaynaklarını kullanarak aile içi şiddet uygulayan/uygulama tehdidinde bulunan herhangi bir çalışan, işten çıkarma dâhil ve bununla sınırlı kalmamak üzere disiplin işlemine tabidir. Gerekirse tutuklama, cezai kovuşturma ve/veya soruşturmayla sonuçlanacak şekilde kolluk kuvvetlerine başvurulacaktır. İş yeri kaynakları telefon, faks makinesi, e-posta, posta, otomobiller, ofis malzemeleri, fotokopi makineleri olup yalnızca bunlarla sınırlı değildir.

Bazı iş pozisyonları çalışana belli türde bilgiye ve kaynağa ulaşma imkânı sağlamaktadır. Eğer çalışan bu imkânı yakın ilişkide bulunduğu kişiye zarar vermesini/bağlantı kurmasını sağlayacak şekilde kullanırsa bu çalışan işten çıkarmaya kadar varacak ve bununla sınırlı kalmayacak bir disiplin soruşturmasına tabidir. Gerekirse tutuklama, cezai kovuşturma ve/veya soruşturmayla sonuçlanacak şekilde kolluk kuvvetlerine başvurulacaktır.

AAA şiddet uygulayanın da yardımı ve kaynaklara ihtiyacı olduğunu kabul eder. Gerekli durumlarda, şiddet uygulayan çalışan onaylarsa terapiye yönlendirilir.

EĞİTİM

İş yerinde şiddeti en aza indirmede önemli bir unsur, iş yerinde şiddete sebep olabilecek durumları belirlemede ve böyle durumlarla başa çıkma ve bildirmede eğitilmiş bir iş gücüdür. AAA çalışanlara bu tür durumları tespit etmek, en aza indirmek ve müdahale etmek için yöntemler ve yönergeler hakkında bilgilendirme amaçlı eğitim programları geliştirip sunacaktır.

Hukuki Yaptırım ve Yönetmelik

AAA, yasal olarak mümkün olduğunca kolluk kuvvetleri ve diğer devlet kurumlarıyla işbirliği yapacaktır. Şirket içerisinde oluşturulan bu politika şirketin politika ekibi tarafından hukuk müşavirleri ile birlikte geliştirilmiştir.

EK 3 - PLATFORMLAR

UN GLOBAL COMPACT

UN Global Compact, sürekli rekabet içindeki iş dünyasına ortak bir kalkınma kültürü oluşturmak üzere evrensel ilkeler öneren yenilikçi bir kurumsal sorumluluk yaklaşımıdır. Vizyonu, “sürdürülebilir ve kapsamlı küresel ekonomi” olan Global Compact’e taraf olmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır.

UN Global Compact, öncelikli olarak iş dünyasını, iş gücünü, sivil toplumu, üniversiteler, belediyeler ve kamu kurumlarını Birleşmiş Milletler ile bir araya getiren kapsayıcı bir paydaş grubunu temsil etmektedir. Yönetim Kurulu’nun idaresinde paydaşlara ulaşmayı ve sürdürülebilir bir kurumsal sosyal sorumluluk için farkındalığı artırmayı hedeflemektedir. UN Global Compact imzacılarının bulunduğu her bölgede ve ülkede kurulan Ulusal Ağlar aracılığı ile yerinde ve doğrudan bir destek hizmeti sunan Global Compact, sekretaryaları aracılığıyla bu Ulusal Ağları yönetir. UN Global Compact’ın farklı millet, dil, kültür bağlamlarında benimsenmesi amacına hizmet eden ulusal ağlar, aynı zamanda şirketlerin bir araya gelerek sürdürülebilirlik konularında harekete geçmeleri için önemli bir platform oluşturmaktadır.^{xv}

BİRLEŞMİŞ MİLLETLER “KADININ GÜÇLENMESİ PRENSİPLERİ” (UN WEPS)

^{xvi} Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact) ile Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadınların Güçlendirilmesi Birimi’nin (UN Women) işbirliğiyle 2010 yılında Kadının Güçlenmesi Prensipleri (Women’s Empowerment Principles) oluşturulmuştur. Prensipler cinsiyet eşitliğinde gelişme sağlayacak, kadının toplumda, iş hayatında ve ekonomik hayatta güçlendirilmesine yönelik atılacak adımlar için yol göstermektedir. Ayrıca; şirket geneli için cinsiyet eşitliği hedefleri oluşturmak, yönetimde yüzde 30 ve üzerinde kadın katılımı sağlamak, sözlü veya psikolojik tacize sıfır tolerans konusunda politika oluşturmak gibi, pek çok önemli taahhüdü içermektedir.

KADININ GÜÇLENMESİ PRENSİPLERİNİN BAŞLIKLARI

1. Cinsiyet Eşitliği İçin Üst Düzey Kurumsal Liderlik Sağlanması
2. Tüm Kadın ve Erkekler İşte Adil Davranılması, İnsan Haklarına ve Ayrım Yapmama İlkesine Saygı Gösterilmesi, Bu İlkelerin Desteklenmesi
3. Tüm Kadın ve Erkekler Sağlık, Güvenlik ve Refah Sağlanması
4. Kadınların Eğitim, Kurs ve Profesyonel Gelişim İmkanlarıyla Desteklenmesi
5. Kadınları Güçlendiren Girişimci Gelişimi, Tedarik Zinciri ve Pazarlama Yöntemlerinin Uygulanması
6. Toplumsal İnisiyatifler ve Destekler Aracılığıyla Eşitliğin Teşvik Edilmesi
7. Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanması İçin Gelişimin Ölçülmesi ve Halka Açık Raporlanması

CORPORATE ALLIANCE TO END PARTNER VIOLENCE (CAEPV)

^{xvii} CAEPV kadının yakın ilişkide yaşadığı şiddet ile mücadele edilmesi amacıyla oluşturulan öncü bir ittifaktır. İş liderleri tarafından kurulan ve iş yeri odaklı amaçları olan tek ulusal kuruluştur. İttifak 1995 yılından bu yana kadına yönelik şiddet alanında politikalar üreten ve üretmek isteyen şirketleri bir araya getirmiş, ortak projeler üretmelerini, bilgi alış verişinde bulunmalarını ve toplumu da olumlu yönde etkileyecek değişimleri içeren çalışmaları teşvik etmiş ve etmeye devam etmektedir. İttifakın amacı şirketlerin gücünü ve kaynağını kullanarak kadına yönelik şiddetin önlenmesine yardımcı olmaktır. Şirketlerde bu konuda farkındalığın artırılmasında ve şiddetin etkilerinin azaltılmasında önemli bir rolü olduğuna inanılmaktadır. CAEPV ittifakının birçok üye şirketi bulunmaktadır ve Türkiye’den Hürriyet Gazetecilik bu ittifakın üyesi ve imzacısıdır.



EK 4 - AİLE İÇİ ŞİDDET ALANINDA ÖRNEK UYGULAMALAR

DÜNYADAKİ EN İYİ UYGULAMALAR

xviii ARCHER DANIELS MIDLAND (USA)

Archer Daniels Midlands şirketi, CAEPV üyesi olarak, çalışanlarına çeşitli yollarla aile şiddet ve bunun önlenmesi için yapması gerekenlere yönelik eğitimler sağlamaktadır. Şirketin Çalışan Destek Programı (EAP), programın telefon numarasını, kimlerin risk altında olduğuna dair bilgileri, tacizin ve taciz eden ilişkilerin tanımını ve işaretlerini içeren bir broşür yayımlamış ve tüm çalışanlarına Çalışan Destek Programı yoluyla ulaştırmıştır. Şirketin iş ahlakı, güvenli ve sağlıklı bir çalışma alanının garanti edilmesinin önemine vurgu yapmaktadır ve bu bağlamda çalışanlarına karşı yapılacak herhangi bir şekildeki şiddete tolerans göstermemektedir. Şiddete maruz kalmış çalışanlarına yönelik yardım planları hazırlamış ve şirketin gerekli yardımı ve desteği alabilmelerindeki kararlılıklarını gözler önüne sermiştir.

CIGNA

Cigna şirketi kendini insanların sağlığına, refahına ve güven duygusuna adanmış dünya çapında bir sağlık şirkettir. 1997 CAEPV üyesi olan Cigna, Fortune Magazin'in 2004 yılındaki "Amerika'nın En Çok Beğenilen Şirketleri" listesinde yer almıştır. Kadına yönelik şiddet için bir takım oluşturarak 40,000 çalışanına bu konunun önlenmesiyle ilgili eğitim vermiştir. Bunun yanı sıra basılı haber bültenleri ve broşürlerle daha fazla bilgi edinmelerini sağlamış ve çalışanlarının isteğine göre – kimlikleri gizli tutularak- "Yardım Almak- Kimi Aramalı?", "Aile İçi Şiddet - İş Arkadaşları Ne yapabilir?" başlıklı fakslar iletmış ve bunlara önemli telefon numaralarını da eklemiştir.

Kurdukları çeşitli iş birlikleriyle doktorların aile içi şiddete yönelik bilgilendirme yapmalarını ve bunu rutin tedavi çalışmalarının bir parçası haline getirmelerini istemiştir. On beş üniversite kampüsünde genç çiftler arasındaki şiddete yönelik 'Aşk Zarar Vermemelidir' programına sponsorluk yapmıştır. Müdürler için "Aile İçi Şiddet ve İş Yeri: Müdürlerin Rolü" isimli seminerler vermiştir. Posterler hazırlayıp bunları iş yerinde mümkün olduğunca her yere asarak çalışanlarının şiddet gördükleri zaman bunu bildirmelerini ve onlara bu konuda duyarlı olmaları gerektiğini hatırlatmayı amaçlamıştır. Şiddet farkındalık günü düzenlemiş ve bu etkinlikte sadece aile içi şiddete değil, çalışanlarının hayatlarını etkileyebilecek pek çok şiddete yönelik bilgiler vermiştir. İş yerindeki şiddeti önlemek için gerekli güvenlik önlemlerini almış, suçluların dışarıya çıkartılmasını veya polise şikâyet edilmesini sağlamıştır. Sadece kendi bünyesindeki müdürleri değil,

başka şirketlerdeki müdürleri de bu konuda bilinçlendirecek çalışmalar da yapmışlardır.

EASTMAN KODAK

Kodak, aile içi şiddeti önlemek için çalışanlarıyla çeşitli şekillerde iletişime geçip eğitimler veriyor. Bunun en etkili örneklerinden biri çalışan gazetesi. Bu gazetede aile içi şiddetin altını çizen etkileyici yazılar, resimler, aile içi şiddeti engellemeye yönelik fıkırlara yer vermiştir. Bunun yanında, yardımcı olabileceği her konuda da destek olmaya çalışmıştır.

Kodak aynı zamanda mükemmel bir iş/yaşam dengesi oluşturmaya özen göstermiş, bunun içinde 'Çalışan Yardım Programı' gibi programları desteklemiştir. Kodak aile içi şiddetin bazen iş hayatından da kaynaklanabileceği düşüncesiyle bu konuya sunumlarında yer verip, çalışanların mutlu bir iş/yaşam dengesi oluşturmalarına yardımcı olmuştur. Kodak aynı zamanda liderlerini aile içi şiddet konusunda da eğitmiştir.

MCKEE FOODS ORTAKLIĞI

McKee Foods 'Şefkat Projesi' adını verdiği, aile içi şiddeti önlemeyi amaçlayan projesine 1997 yılında başlamıştır. Bu projede bağımsız takımlar birbirleriyle eşleştirilmiştir. Proje, şiddet mağduru çalışanları onurlandırmayı ve cesaretlendirmeyi amaçlamıştır. Bu cesaretlendirme sayesinde mağdurların yardım için McKee Foods ile konuşabilmesi amaçlanmıştır. Aynı zamanda, McKee Foods, çalışanlarını eğitmeyi ve bilinçlendirmeyi de programın bir parçası haline getirmiştir.

McKee Foods, çalışanlarına basit ama etkili çözümler önermeye çalışmaktadır. Örneğin, mağdurlara daha yakın park alanı, iş çıkış saatlerinde polis bulundurulması veya daha fazla izin gibi çalışanın ihtiyacına göre yardımlarını düzenlemektedir. Mağdurlar, amirlerinden ya da Şefkat Projesi'ndeki takım arkadaşlarından yardım alabilir, onlarla iletişime geçebilirler. McKee Foods, Aile İçi Şiddet Farkındalık ayında oldukça etkin olup birçok aktivitede yer almıştır. Bu etkinliklerden bazıları gazetede aile içi şiddet karşıtı reklamlar vermek, broşürler dağıtmak, şirket içi toplantılar düzenlemek, çalışanlar ve McKee Foods' tan emekli olanlar için basılan şirket dergisinde makaleler yayımlamak olmuştur. McKee Foods' un girişinde 24 saat boyunca 'Şefkat Projesi' kapsamında aile içi şiddeti anlatan sergi düzenlenmiştir. Bu sergi daha sonra sırasıyla şirket satış mağazasına, oradan da çevredeki liselere konuşlandırılmıştır. Bu sergi sırasında 'Şefkat Projesi' çalışanları

her türlü yardıma hazır olarak soruları cevaplandırmış ve yardımcı olmaya çalışmıştır.

STATE FARM SİGORTA ŞİRKETLERİ

1995 yılında CAEPV'e dâhil olmuştur. Çalışanlarına ve yöneticilerine yönelik çalışma programları hazırlayarak, onlara aile içi şiddet konusunda eğitimler vermiştir. Bunun dışında aile içi şiddete maruz kalan çalışanlarına, Çalışan Destek Programı kapsamında izin günleri, esnek çalışma saatleri, sağlık desteği gibi çeşitli olanaklar sağlamıştır. Bu kapsamda aile içi şiddet mağdurlarına mümkün olduğunca yardımcı olarak onlara çalışma yerlerinde güvenlik planları geliştirmiş, özel park yerleri ayarlamış, tehdit mesajlarını kaydetmiş, güvenliklerini sağlamaları, mahkemelere katılabilmeleri, yeni ev araştırmaları ya da sağlık desteği alabilmeleri için izin günleri vermiş ve esnek çalışma saatleri ayarlamıştır. Ulusal Aile İçi Şiddet Farkındalık Günü için etkinlikler düzenleyerek posterler, broşürler ve videolar hazırlamıştır. Böylece herkesin aile içi şiddet konusunda bilinçlenmesinde ve yardım etmek için katkıda bulunmasında büyük rol oynamıştır.

VERIZON WIRELESS

Verizon Wireless, Amerika'nın ilk ulusal kablosuz sağlayıcısıdır ve yüzde elliden fazla kadın çalışanı vardır. Kablosuz ürünleri kullanarak çalışan mağdurlarına bir güvenlik ağı yaratmayı planlamış, acil çağrılar yapabilmeleri için yararlanabilecekleri telefon numaralarını önceden ayarlamış ve tüm çalışanlarına aile içi şiddet konusunda çeşitli eğitimler vermiştir. Eğitimli profesyonellerden yardım alarak sadece mağdurların değil, onların çocuklarının da güvenliğini sağlanmasını hedeflemiştir. Ayrıca çalışanlarına çalışma saatlerinde esneklik ve çalışma yerlerinde değişiklik sağlamış, arabalarına kadar güvenlik görevlilerinin eşlik etmesini olanak kılmıştır.

NHS

Birleşik Krallık'ın en büyük işverenlerinden biri olan NHS, bünyesinde çalışan 1,3 milyon kişiyi aile içi şiddet alanında eğitimler vererek bilinçlendirmiştir. Yeni bir politika hazırlayarak çalışanlarına esnek çalışma saatleri, sağlık izni ve ücretli/ücretsiz izinler sağlamıştır. Kendi internet sitesinde ise çalışanlarının şiddet mağdurlarına destek verebilmeleri için neler yapmaları gerektiğini anlatan bir kılavuz sunmuştur.

HÜRRİYET GAZETECİLİK VE MATBAACILIK A.Ş.

Türkiye’de aile içi şiddetle ilgili farkındalık yaratmak, şiddete son vermek için toplumsal güçleri harekete geçirmek, şiddet mağdurlarına destek olmak için başlatılan ‘Aile İçi Şiddete Son’ kampanyası, konunun öneminin Hürriyet çalışanları arasında benimsenmesini ve savunulmasının sağlanmasını hedeflemiştir. Çalışanlarının şiddetle bireysel bir mücadeleleri varsa destek olmak ve Hürriyet’in böyle bir durumda yanlarında olduğu güvenliğini vermek istenmiştir. Aile içi şiddetin Hürriyet çalışanları ve genel olarak iş dünyasına olumsuz etkilerini en aza indirmek, yok etmek de kampanyanın diğer amaçlarından biridir. Hürriyet, Kampanya başlar başlamaz tüm çalışanları arasında gerçekleştirdiği ‘Aile İçi Şiddet Algı Araştırması’ ve 2007 yılında kurduğu ‘Acil Yardım Hattı’na şirket içinden gelen başvurularla, çalışanları hakkında asgari bir veri elde etmiştir. Kampanyanın tüm aşamalarında çalışanların bilgilendirilmesi, çalışanlar arasında konuya dair anket uygulanması, eğitim, toplantı ve etkinliklere çalışanların katılımının sağlanması uygulamalar arasında yer almaktadır. Ayrıca yazarlar, bölüm yöneticileri vb. çalışanlarla özel toplantılar, şiddet mağdurlarına destek olan Acil Yardım Hattı’nın tüm çalışanlara açık olduğuna dair özel duyurular, aile içi şiddetle mücadelenin İnsan Kaynakları politikası haline getirilmesi, şiddet gören çalışanlara destek verileceğinin, şiddet gösteren çalışanların ise karşısında olunacağının duyurulması, bu politikanın yaşanan vakalarda uygulanması çalışmaları devam etmektedir.

YEŞİM TEKSTİL

Yeşim Tekstil’de “Aile İçi Şiddet ile Mücadele” uygulamaları Yeşim Tekstil Kadın ve Çocuk Kulübü ile Uludağ Soroptimist Kulübü’nün Yeşim’de çalışan kadınlara yönelik birlikte hayata geçirdiği Kelebeğin Dünyası projesi çerçevesinde ve haftada iki gün İnsan Kaynakları Departmanı’na danışmanlık veren kurum psikoloğunun verdiği danışmanlıklar kapsamında yapılmaktadır.

Kelebeğin Dünyası projesi kapsamında “Kadın değişirse toplum değişir” sloganı ile yapılan uygulamalarda Yeşimli kadınlar hakları, sağlık, kişisel gelişim ve aile konularında çeşitli eğitimlere, söyleşilere ve danışmanlık görüşmelerine katılmaktadır. “Aile İçi Şiddet ile Mücadele” konusunda da bu kapsamda çeşitli farkındalık çalışmaları yapılmakta ve çalışanlar avukatlardan

ücretsiz danışmanlık almaktadır. Ayrıca kadın çalışanlar istedikleri zaman kurum psikoloğundan ücretsiz danışmanlık alarak bu konuda psikolojik açıdan da desteklenmektedir. Kurum psikoloğu ile yapılan görüşmeler randevu ile ve gizlilik ilkesine bağlı kalınarak yapılmaktadır. Kelebeğin Dünyası’nda yapılan farkındalık çalışmaları ise kadınlara el broşürleri, afişler ve firmanın kendi yayın organlarında (Yeşim Tekstil Dergi, Yeşim Tekstil Gazetesi, Portal ve Facebook, Twitter) yayınlanan haberlerle yapılmaktadır. Yine proje kapsamında yapılan söyleşiler bütün kadın çalışanlara açık olarak gerçekleştirilmektedir. Uygulamaya her yıl farklı farkındalık çalışmaları, eğitim ve söyleşilerle devam edilmektedir. Yeşim Tekstil çalışanlarının yarısından fazlası kadın olduğu için bu uygulamalar farklı başlıklar altında 2002 yılından bu yana Kadın ve Çocuk Kulübü’nün yaptığı uygulamalarla devam etmektedir.

SUTEKS

Kurulduğu günden bu yana toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir bakış açısına sahip olan ve kurumsal altyapısını bu konuda sağlamlaştıran SUTEKS ‘aile içi şiddetle’ mücadele konusunda da aynı duyarlılıkla hareket etmektedir.

SUTEKS Grup Çalışan Yönetmeliğinde, SUTEKS’in toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı ve aile içi şiddet dâhil olmak üzere her türlü şiddete karşı bir kurum olduğu vurgusu yer almaktadır. Her çalışan işe alım sürecinde Çalışan Yönetmeliği’ni okuduğunu taahhüt eder ve imzalar. Ayrıca Çalışan Yönetmeliği’nin ilan edildiği tarihte Grup bünyesindeki mevcut tüm çalışanlar da metni okumuş ve imzalamıştır.

Bunun yanı sıra Grup bünyesinde yıl içerisinde düzenlenen etkinliklerin arasında mobbing eğitimi yer almakta, kadına yönelik aile içi şiddeti de içeren her türlü şiddetle mücadele yöntemleri bu eğitimde ele alınmaktadır. Şirket içerisinde organize edilen ‘iletişim’ eğitimleri de çalışanların kendilerini daha iyi ifade edebilmeleri ve daha iyi savunabilmeleri açısından önem taşımaktadır.

Kurumsal yapı içerisinde aile içi şiddete maruz kalan çalışanlar öncelikle İnsan Kaynakları Birimi’ne ulaşmakta, devamında konu Etik Kurul’da değerlendirilmektedir. Gizliliğin esas olduğu bu konuda, SUTEKS Grup mağdura gerekli tüm maddi-manevi ihtiyaçlar için destek sağlamaktadır. Bu desteklerin başında hukuki açıdan atılması gereken adımlara yönelik yönlendirme gelir.

Çalışanlar ücretsiz olarak bu alanda hukuki destek alabilmektedirler. Bunun da ötesinde SUTEKS Grup, çalışanının zor koşullar çerçevesinde hayatını en iyi şekilde idame ettirebilmesi adına psikolojik destek alması konusunda da yönlendirmede bulunur. Bunun yanı sıra sadece aile içi şiddetle mücadele alanında değil, çalışanlarının her türlü psikolojik sorununun çözümünde masrafların yarısını üstlenmektedir.

Hukuki ve psikolojik desteğin yanı sıra aile içi şiddete maruz kalan çalışanların hayatlarını yeniden düzene koyabilmeleri adına doğrudan maddi destek de sağlanmaktadır. Örneğin yeni bir eve taşınacak çalışanın taşınma masraflarını SUTEKS Grup üstlenir. Şirketin “aile içi şiddetle mücadele” politikası iş süreçlerinin her aşamasında olduğu gibi işe alım süreçlerinde de önem taşımaktadır.

İşe alınmadan önce, boşanma sürecinde eşinden şiddet gören bir kadını önce psikolojik destek için tedaviye gönderen, daha sonra boşanma süreci için yol gösteren SUTEKS Grup, tüm bu süreçlerin ardından ilgili kişiyi istihdam etmeye başlamıştır.

SUTEKS Grup’un önümüzdeki dönem için bu alandaki planı, işe alım süreçlerinde kişilik analizine ek olarak şiddet eğilimi yönelimi konusunda bilgi verecek bir başka analizi de potansiyel çalışanlar için uygulamaya geçirmektedir.

EK 5 - AİLE İÇİ ŞİDDETE YÖNELİK SOSYAL SORUMLULUK PROJELERİ

KOÇ HOLDİNG

AİLE İÇİ ŞİDDET MAĞDURU KADINLARLA ÇALIŞAN EMNİYET PERSONELİNE YÖNELİK EĞİTİM PROGRAMI

Geliştirilen eğitim programının amacı kadına karşı ve aile içi şiddet mağdurları ile çalışan polis memurlarına mevzuat, iletişim, risk analizi, ikincil travmatizasyondan korunma gibi konularda bilgi desteği sunmaktır. Projeye destek veren Hümanist Büro tarafından öncelikle ihtiyaç analizi gerçekleştirilerek 'Eğitim Programı' taslağı oluşturulmuştur. Hazırlanan eğitim programı taslağının pilot çalışması 2013 yılında Üsküdar İlçe Emniyet Müdürlüğü bünyesinde görev yapan emniyet personelinin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Eğitim programında ele alınan temel konular arasında psikoloji (mağdur, şüpheli ve çalışanların psikolojisi), mağdurla görüşme teknikleri, hukuk ve etik yer almıştır. Daha sonra eğitim revize edilerek programın teorik bilgi içeren kısmı için bir uzaktan eğitim modülü geliştirilmiştir. Programın daha aktif uygulamaları içeren kısmı ise yüz yüze eğitim programı içine dâhil edilmiştir. Son aşamada programın emniyet teşkilatı bünyesinde yaygınlaşabilmesini sağlamak üzere geliştirilen eğitici eğitim programı İstanbul'un tüm ilçelerinde alanda çalışan emniyet personeline ulaşacak şekilde uygulanmıştır.

2013 yılında Üsküdar Emniyet Müdürlüğü ile başlatılan çalışma, İstanbul İl Emniyet Müdürlüğü ile bitirilmiştir. Hümanist Büro desteğiyle uygulanan program aşağıdaki adımlardan oluşmuştur:

- Mevcut programların incelemesi: Aile içi şiddet konusunda çalışan profesyonellere yönelik mevcut eğitim programları ile emniyet personeline yönelik diğer konulardaki eğitim programları incelenerek, içerik ve yöntem tespiti yapılmıştır.
- İhtiyaç analizi (odak grup ve derinlemesine görüşmeler): İhtiyaç analizi odak grup ve derinlemesine görüşme teknikleri ile yapılmıştır. Emniyet personeli ile odak grup görüşmesi; hakim, savcısı, Şiddet Önleme Merkezi (ŞÖNİM) Müdürü ve şiddet mağdurları ile derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. İhtiyaç analizi sonucu elde edilen çıktılar bir rapor olarak sunulmuştur.
- İlk eğitim (pilot uygulama): Üsküdar Emniyet Müdürlüğü'nün talebi üzerine program geliştirilmesi aşamasında eğitimin teorik kısmı Üsküdar Emniyet Müdürlüğü personeli ile yüz yüze eğitimde uygulanmış ve içeriğin ihtiyacına uygunluğu konusunda bu eğitimin geri bildirimleri değerlendirilmiştir.
- Program materyalinin revizyonu ve tamamlanması (eğitim materyalleri, eğitici rehberi, broşür ve bilgi notu): Uzaktan eğitim için 4 eğitici videosu ve bir vaka videosu çekilmiştir. Aynı zamanda vaka ile ilintili olarak soru-cevap şeklinde hukuk, psikoloji ve iletişim konularında içerik bilgisi hazırlanmıştır. Müracaat eden kadınlara verilmek üzere bir broşür, onlarla çalışan polis memurları için de bir bilgi notu hazırlanmıştır. Yüz yüze eğitim için ise oturum sunumları, vakalar ve çalışma notları hazırlanmış, uygulama yapılırken denemeleri gerçekleştirilmiştir. Son olarak, eğiticiler için bir eğitici rehberi hazırlanmıştır. Bu rehber, 3 uygulama ile denenmiş ve revize edilmiştir.
- İkinci eğitim: İstanbul Emniyet Müdürlüğü ile gerçekleştirilmiştir. İstanbul'un bütün ilçelerinde aile içi şiddet bürosunda görev yapan 224 personel uzaktan eğitime katılmıştır. Uzaktan eğitimi tamamlayan grup içerisinde 84 personele ise 3 grup halinde yüz yüze eğitim verilmiştir.
- Eğitici eğitimi: İkinci eğitimlerin bitiminden sonra eğitici eğitimi yapılmıştır. Eğitici eğitimine İstanbul'un farklı ilçelerinden 19 emniyet personeli katılmıştır.

VODAFONE

KIRMIZI IŞIK MOBİL UYGULAMASI

İçinde bulunduğumuz dijital bağlantı çağında Vodafone Türkiye, kadına yönelik şiddet ile yenilikçi çözümler geliştirerek de mücadele etmek gerektiğine inanmaktadır. Bu kapsamda, kadınlar için Vodafone Kırmızı Işık mobil uygulamasını hayata geçirmiştir. Şiddete maruz kaldığı anlarda kadınların kolluk kuvvetlerine ya da yakınlarına kolaylıkla haber vermesini sağlayan "Vodafone Kırmızı Işık" uygulaması ile ilk yardımı hızlı ve kolay ulaştırarak önleyici bir etki yaratmak hedeflenmiştir.

"Vodafone Kırmızı Işık" uygulaması tüm kadınlar tarafından erişilebilen, şiddeti anında ya da öncesinde engellemeye yönelik, şiddet uygulayan kişinin fark etmeyeceği biçimde çalışan bir çözüm olarak tasarlanmış ve kadınların "gizli yardımcısı" olarak konumlandırılmıştır.

Apple Store ve Google Play'den ücretsiz olarak indirilen uygulama tüm GSM operatörü kullanıcıları tarafından indirilebilecek şekilde ve her kesimden kadının kolayca anlayabileceği basitlikte geliştirilmiştir. Ana uygulama ekranında, Alo 183 Kadın ve Sosyal Hizmetler, 155 Polis İmdat, Aile İçi Şiddet Acil Yardım Hattı ve 156 Jandarma İmdat acil numaraları tek tuşla aranabilmektedir. Şiddete uğrayan kişi, şiddet anında yardım isteyebileceği 3 kişiyi kaydederek tek tuş ile arayabilmektedir. Uygulamanın en önemli özelliklerinden biri, kullanıcı tarafından kayıt edilen kişilere önceden tanımlı metin ve konum bilgisini içeren Acil SMS bilgisi tekrardan kayıt yapmaya gerek kalmadan tek tuşla gönderilebiliyor olmasıdır. Salla-Uyar özelliği sayesinde telefonun sallanması ile kayıtlı kişilere mesaj ve konum bilgisi "Acil SMS" olarak otomatik gönderiliyor. Şiddet uygulayan kişinin uygulamayı fark etmemesi amacıyla uygulama, cep telefonunda farklı bir uygulamaymış gibi kamufle edilmektedir. Aynı zamanda harita ekranında en yakın Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'na bağlı birim ve Şiddet Önleme ve İzleme Merkezi (ŞÖNİM) gösterilmekte ve iletişim bilgisi detaylarına da aynı ekrandan ulaşılabilir. Bilgiler ekranında ise şiddet mağduru kadınları bilgilendirme ve yönlendirmeye yönelik içerikler gösterilmektedir. Emniyet Genel Müdürlüğü tarafından ihtiyaç duyan insanların Emniyet'e en hızlı şekilde ulaşması amacıyla geliştirilen SMS uygulamasında tüm olayın detaylı bir şekilde anlatılması gerekiyor ve bu durum da zaman kaybına neden olabiliyor. Kırmızı Işık uygulaması ise Emniyet'in arama servisini kullanmanın yanı sıra olay mahalline hemen ulaşabilecek yakınların da haberdar edilebilmesini sağlamaktadır.

Şirketler tüm kadınların yararlanabileceği bir mobil uygulama olan "Vodafone Kırmızı Işık" uygulamasının kullanılması konusunda kadın çalışanlarını teşvik edebilir ve uygulamayı kullanmaları için çalışanlarına yönlendirmede bulunabilirler.

EK 6 - YASAL ÇERÇEVE

Kadına yönelik şiddet toplumsal bir sorun olmasının yanı sıra hukuki boyutu da olan bir meseledir. Nitekim günümüzde hem ulusal hem uluslararası alanda bu konu hukukun çeşitli dallarına değinecek şekilde ele alınmaktadır. Ailenin özel olarak değerlendirilme tehlikesi taşıyan kadına yönelik şiddet meselesinin artık temel bir insan hakları meselesi olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Gerçekten de günümüzde, kişiler hukuku, iş hukuku, ceza hukuku hatta şirketler hukuku bağlamında sorunun özel hayata yönelik bir sorun olarak algılanması yaklaşımı terkedilmeye başlanmış ve aile içinde kadına yönelik şiddet üçüncü kişilerin müdahalesi ve korumasına açık bir alan olarak kabul edilmiştir.

Rehberin bu bölümünde, şirketlerin oluşturacağı politikalara yol göstermek ve destek olmak amacıyla konu, yaratabileceği değişik hukuki sorunlar açısından ele alınmıştır. Böylelikle şirketlerin kadına yönelik aile içi şiddet konusunda hukuki bir perspektif kazanmaları ve bu konuyla ilgili hareket alanlarını değerlendirmeleri hedeflenmektedir. Bu bölüm hem şirket politikalarının oluşturulmasında hem uygulanmasında hem de daha sonraki süreçlerde hukuki bir çerçeve içinde kalınması açısından yol gösterici olarak kabul edilebilir.

HUKUK PRENSİPLERİ VE ULUSLARARASI HUKUK AÇISINDAN DEĞERLENDİRME

Tarihsel olarak bakıldığında kadınların toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle şiddete maruz bırakılmaları olgusu hem teorik hem de normatif anlamda hukukun ilgilendiği bir mesele olmamıştır. Nitekim modern hukuk sistemleri gerek normları ve gerekse yargı kararları aracılığıyla toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin en fazla gerçekleştiği özel alana müdahale etmemiştir.

Ulusal hukuk sistemlerindeki bakış açısı uluslararası insan hakları söylemi içerisinde de yer almış ve bireyleri şiddetten koruyan uluslararası hukuk kuralları yakın ilişkide şiddeti ihmal etmiştir. Yaşam hakkının korunması genellikle bireyin yaşamının devlet tarafından keyfi şekilde elinden alınmasının engellenmesi ya da bireyin yaşam güvenliğinin kamusal alanda tehlikeye girmesi durumunda devletin gerekli önlemleri alması yükümlülüğü olarak algılanmış ve düzenlenmiştir.

Dünyada ve Türkiye’de kadın hareketinin güçlenmesi ve kadına yönelik şiddetin bir insan hakkı ihlali olduğunun vurgulanması ve uluslararası kuruluşların bu konuyu ön plana çıkartarak çeşitli sözleşmeler yayınlaması ile birlikte hukuk sistemleri de dönüşüme uğramış ve ev içinde gerçekleşen toplumsal cinsiyete bağlı şiddet hukukun konusu haline gelmiştir. Kadına yönelik, aile içi ve yakın ilişkide şiddet ile ilgili sözleşmeler ve düzenlemeler aşağıda sıralanmaktadır. Bu hususta Türk hukuk terminolojisinde ‘aile içi şiddet’ kavramı benimsenmektedir.

Türk ulusal hukukunda kadına yönelik toplumsal cinsiyet temelli ev-içi şiddetle mücadele konusundaki en önemli düzenleme 6284 sayılı “Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun”dur. 6284 sayılı yasanın 1. maddesinin 2. bendinde yasanın uygulanmasında “... Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ile Türkiye’nin taraf olduğu uluslararası sözleşmeler, özellikle Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi”nin esas alınması gerektiği belirtilmektedir.

11 Mayıs 2011 tarihinde kadınlara yönelik yakın ilişkide şiddetle mücadelede yeni ve çok önemli destek sağlayan “Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi” kısaca “İstanbul Sözleşmesi” Türkiye Cumhuriyeti devleti tarafından imzalanmış ve 22 Kasım 2011’de TBMM tarafından onaylanmıştır. Sözleşme 8 Mart 2012 tarihli Resmi Gazete’ de yayınlanmış ve 10 Mart 2012 itibarıyla Türkiye Avrupa Konseyi’ne sözleşmeye ilişkin onay belgeleri teslim edilmiştir. 1 Ağustos 2014 tarihi itibarıyla sözleşme yürürlüğe girmiştir.^{xix}

Bir diğer önemli uluslararası araç, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Yok edilmesi Sözleşmesi, kısa adıyla CEDAW’ın kadına yönelik şiddete ilişkin 19 numaralı tavsiye kararıdır. Bu tavsiye kararı CEDAW Komitesi tarafından 18 Temmuz 2017’de guncellenerek, ‘Kadınlara Yönelik Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddet’ konulu yeni bir ‘Genel Tavsiye 35’ kararı olarak Kabul edilmiştir.

Genel Tavsiye 19 (1992)’un temel yaklaşımını terketmeden son 25 yılda dünyada kadınlara yönelik şiddet konusunda gözlenen cesitli eğilim ve gelişmeleri de gözetenek hazırlanan bu yeni belge bundan böyle CEDAW Sözleşmesine taraf olan devletlerin kadınlara yönelik şiddet konusundaki raporlarının incelenmesinde esas alınacak.

Bu bağlamda Genel Tavsiye 35’in en carpıcı yönlerinden biri de artık kadınlara yönelik şiddeti önlemenin devletler açısından bir uluslararası hukuk normu olarak kabul edildiğini belirtiyor olmasıdır.

Genel Tavsiye 35’in içeriğinde kadınlara yönelik şiddetin bazı durumlarda iskence kabul edilmesi ve özellikle üreme haklarına yönelik kısıtlamaların şiddet kabul edilmesi gibi hususlarda da hayli gelişkin gorus ve öneriler yer almaktadır.

Türkiye’nin taraf olduğu diğer bir uluslararası anlaşma olan Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi’nin 12. maddesi sağlık hakkını düzenlemektedir. Buna göre, “Bu Sözleşme’ye taraf devletler, herkesin, ulaşılabilir en yüksek fiziksel ve zihinsel sağlık standardına sahip olma hakkını kabul ederler.”

Bu maddenin nasıl yorumlanması gerektiğine ilişkin BM’nin 14 no’lu genel yorumunda taraf devletler kadar şirketlerin de sağlık hakkını gerçekleştirmeğe ilişkin sorumluluğunun altı çizilmektedir.^{xx}

Kadına yönelik şiddet ve aile içi şiddet kadının sağlık hakkını ortadan kaldırmaktadır. Sağlık hakkını gerçekleştirme yükümlülüğü aynı zamanda kadına yönelik şiddetle mücadeleyi de gerektirmektedir.

TÜRK MEDENİ KANUNU VE KİŞİLİK HAKLARI AÇISINDAN DEĞERLENDİRME

Kişilik hakkı, kişinin insan olmasından kaynaklanan birtakım temel değerler üzerinde sahip olduğu vazgeçilemez, devredilemez ve para ile ölçülemez bir mutlak hakkı ifade eder. Kişilik hakkının kapsamı sınırlayıcı bir şekilde belirlenemez fakat bu hakka dâhil olduğu kabul edilen bazı değerler sıralanabilir. Bu kapsamda kişinin vücut bütünlüğü, manevi bütünlüğü, faaliyet özgürlüğü, ekonomik gelişimi, hayat ve sağlık hakkı, şeref ve haysiyeti, sırları ve özel hayatı gibi insanı insan yapan tüm değerler kişilik hakkına dâhil sayılır ve hukuken korunması gerekir. Bu nedenle, kadının maruz kaldığı şiddet hangi boyutuyla olursa olsun (fiziksel, cinsel, psikolojik, ekonomik vb.), bu şiddetin kişilik hakkına yönelik hukuka aykırı bir saldırı teşkil ettiği açıktır.

Bu kapsamda, çalışanın yakın ilişkisi içinde şiddete maruz kaldığı durumlarda, çalıştığı şirketteki ilgililere başvurusu halinde, ilgililerin çalışana şirket politikasında belirlenen şekilde maddi, manevi veya hukuki olarak yol göstermesi ve destek olması çalışanın kişilik hakkının korunmasına yönelik bir gerekliliktir.

Bununla birlikte, kişinin gizli tutulmasında menfaati bulunan sırları ve üçüncü kişilerle paylaşmak istemediği alanı özel hayatı olarak tanımlanabilir. Bu özel hayatın başkaları tarafından bilinmesinin istenmemesi kişi açısından korunmaya değer bir menfaat yaratır. Bir kişinin aile hayatı ve ilişkileri de hiç şüphesiz kişinin özel hayatının önemli bir bölümünü oluşturur ve kişinin özel hayatının gizliliğine yönelik korunmasını isteyeceği menfaat kapsamında yer alır. Kural olarak, kişinin özel hayatında yaşadıklarına onun isteği ve rızası dışında müdahale edilemez. Bu şekilde rızaya veya başka bir hukuka uygunluk sebebine dayanmayan müdahaleler özel hayatın gizliliğine bir tecavüz teşkil eder.

Bu nedenle, şiddete uğrayan çalışanın veya ona karşı şiddet uygulayan kişinin kişisel verileri gizli tutulmalı ve mümkün olduğu kadar, çalışan bu bilgileri kiminle paylaşmışsa, paylaşımın onunla sınırlı kalmasına özen gösterilmelidir. Bu amaçla, şirket organizasyonu içinde konuyla ilgili ayrı bir birim oluşturulması ya da mevcut birimde konuyla ilgili bir alt birimin görevlendirilmesi yerinde görülebilir; böylelikle çalışanın durumunu açıklamak ve destek istemek için mümkün olduğunca az kişiyle temas etmesi sağlanabilir.

Çalışanın başvurusu üzerine devreye girecek ilgili birim veya kişi, gerekli iç mekanizmaları çalıştırırken mağdurla ilgili bilgileri mümkün olduğu kadar az kişiyle paylaşmalı ve mağdurun özel hayatının gözler önüne serilmesine engel olmalıdır.

Konuyla doğrudan ilgisi olmayan kişilerle bilgi paylaşılması, bu bağlamda özel hayatın gizliliğine ve hatta paylaşılma şekline bağlı olarak, şiddete uğramış kişinin şeref ve haysiyetine yönelik bir tecavüz olarak değerlendirilir.

Böyle bir tecavüz karşısında, şiddete uğrayan kişi bir kere daha mağdur edilmiş olur ve bu ihtimal benzer durumdaki kişilerin şirket içindeki mekanizmaları işletme hususunda isteksiz davranmalarına yol açar.

Bu nedenle, aile içi şiddete uğramış çalışanın bu durumu, şirket içinde dahi olsa, ancak kendisinin izin verdiği ve menfaatinin gerektirdiği ölçüde başkalarıyla paylaşılabilir.

Bu şekildeki yaklaşım mevcut hukuki düzenlemelere olduğu gibi, konuyla ilgili Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası anlaşmalara ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin içtihatlarına da uygun bir anlayışı yansıtmaktadır.

TÜRK İŞ HUKUKU AÇISINDAN DEĞERLENDİRME

Yakın ilişkide içinde şiddet, sağlığı olumsuz etkileyen bir risk faktörü olarak değerlendirilmektedir.

Şirketlerin, toplumun tüm üyelerinin sağlık hakkının gerçekleştirilmesi konusundaki yükümlülüğü şirket faaliyetleri açısından bir gereklilik olduğu gibi kendi çalışanlarının en yüksek sağlık standardına sahip olmasını sağlamak açısından da bir gerekliliktir.

Çalışanın ya da iş kanununda kullanılan terim ile işçinin maruz kaldığı aile içi şiddet sonucu yaralanması, sakatlanması söz konusu olabileceği gibi ruhsal sorunlar yaşaması da ihtimal dâhilindedir. Aile içi şiddetin olumsuz sonuçları iş yerine ve iş ilişkisine de yansımaktadır. Bu durumda, iş yeri dışında gerçekleşen şiddetin iş ilişkisine etkisi ve iş ilişkisine dâhil olduğu noktada da işverenin yükümlülükleri gündeme gelmektedir.

İş hukukunda işverenin işçiyi koruma borcu kapsamında yer alan başlıca yükümlülüklerinden biri işçinin kişiliğinin korunmasıdır.

Türk Borçlar Kanunu madde 417'ye göre, "İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve iş yerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almak yükümlüdür." Aynı hüküm uyarınca, işveren, iş yerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak zorundadır. Yakın ilişkisi içinde şiddetin iş yerine taşınması, şiddet uygulayanın işçiyi iş yerinde taciz etmesi halinde işverenin işçiyi koruma borcu çerçevesinde gerekli önlemleri alması gerektiği açıktır.

Bunun dışında, iş yerinde psikolojik ve cinsel taciz kavramlarının ötesine geçilerek aile içi şiddetin işçi, iş ilişkisi ve iş yeri üzerindeki olumsuz etkilerinin önlenmesine çalışılmalıdır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün yakın tarihli araştırma ve metinlerinde iş yerinin/iş ortamının aile içi şiddet ile mücadelede önleme ve destek açısından kilit noktada olduğu belirtilmiştir. İş yerinde sağlık ve güvenlik konuları değişen ve gelişen içeriği ile birlikte her geçen gün daha çok gündeme gelmekte, işçilerin her anlamda iyi ve rahat durumda olmaları insan kaynakları yönetiminde daha çok dikkate alınmaktadır. İşçilerin aile içi şiddet sonucu rahatlık ve güvenliklerinin zarar görmesi bu çerçevede işvereni de ilgilendiren bir sorun olarak kabul edilmektedir. Konunun işveren açısından diğer önemli yönü, aile içi şiddetin işin yürütümüne olan olumsuz etkileridir. Aile içi şiddete uğrayan işçinin işe devamsızlığı, performans düşüklüğü, işe uyum güçlüğü, motivasyon kaybı gibi haller işverene ve iş yerinde çalışan diğer işçilere de etki eder. Aile içi şiddet bu yönüyle işçinin iş görme edimini yerine getirmesini ve iş yerindeki davranışlarını olumsuz etkiler ve toplumsal bir sorun olarak kalmaya devam ettikçe işveren ve iş yeri de bu sorundan etkilenmeye devam eder.

Günümüz iş dünyasında, aile içi şiddetin işçinin özel hayatına ait bir konu olduğu yaklaşımı terk edilmektedir. Birçok ülkede, işyerlerinde aile içi şiddetle mücadele kapsamında özel birimler oluşturulmuştur. Aile içi şiddete maruz kalan işçilerin başvurabileceği, yardım ve destek alabileceği mekanizmalar hayata geçirilmiştir. Aile içi şiddete uğradığını açıklayan işçinin dinlenmesi, anlattıklarının kimseyle paylaşılmaması, kendisine deste sağlanması işverenin alanında yapılması gerekenler olarak ifade edilmiştir. Benzer bir ihbar imkanı 6284 sayılı Kanun kapsamında da yer almaktadır. Anılan Kanun'un 7. maddesi gereğince "Şiddet veya şiddet uygulanma tehlikesinin varlığı hâlinde herkes bu durumu resmi makam veya mercilere ihbar edebilir. İhbarı alan kamu görevlileri bu Kanun kapsamındaki görevlerini gecikmeksizin yerine getirmek ve uygulanması gereken diğer tedbirlerle ilişkin olarak yetkilileri haberdar etmekle yükümlüdür."

TÜRK CEZA HUKUKU AÇISINDAN DEĞERLENDİRME

Sosyolojik anlamda büyük sorun teşkil eden kadına karşı şiddet, ceza hukuku bakımından ele aldığımızda ise, her durumda “suç” olarak tanımlanmaktadır.

Fiziksel şiddet Türk Ceza Kanunu (“TCK”) madde 86 anlamında doğrudan suç teşkil ederken, psikolojik şiddet de şartlarının yerine gelmesi halinde madde 96 uyarınca “eziyet” ve/veya madde 106 uyarınca “tehdit” suçu olarak yorumlanabilmektedir.

Bu tip suçların beden veya ruh bakımından kendisini savunamayacak durumda bulunan kişiye, anne-baba, çocuk ya da eşe karşı işlenmesi halinde ise TCK cezada özel artırımlar da öngörmüştür.

Yine TCK’nın 232. maddesi ile “aynı konutta birlikte yaşadığı kişiye” kötü muamele de cezalandırılmaktadır.²

Türk Ceza Kanunu’ndaki bu düzenlemeler incelendiğinde, aile içi şiddet durumunda hane için “özel alan” olmaktan çıktığı ve bu alana müdahale edilebildiği ortaya çıkmaktadır. Aile içinde gerçekleşen şiddetin mağduru öne çıkmadığı sürece ise bu müdahale zorlaşmakta, sınırlı kalabilmektedir. Bu sebeple, suçun işlendiğinden herhangi bir şekilde haberdar olan üçüncü kişiler için, şiddet mağduruna destek olmak şeklindeki manevi sorumluluğunun yanı sıra, suçu yetkili makamlara bildirmek şeklinde bir yasal yükümlülük de ortaya çıkmıştır.

İlgili bildirim yükümlülüğü TCK’nın 278 maddesinde düzenlenmiştir. Bu kapsamda iş hayatında da bu anlamda suç teşkil edebilecek bir fiille karşı karşıya kalındığına dair bir bilgiye vakıf olan işverenlerin de, söz konusu durumu adli makamlara bildirmesi insani ve sosyal ödev olmanın yanı sıra, yasadan kaynaklanan bir yükümlülüktür.

KURUMSAL YÖNETİM VE YÖNETİCİ SORUMLULUĞU AÇISINDAN DEĞERLENDİRME

Türk Ticaret Kanunu (TTK) hükümlerine göre anonim şirket yöneticilerinin şirkete karşı özen ve bağlılık yükümlülükleri vardır. Yöneticiler şirketin işlerini yürütürken ve şirkete ilişkin tüm kararları alırken şirketin menfaatinin gözetmek zorundadırlar. Şirket menfaatinin gözetilmesi yükümlülüğünün sadece şirketin ve pay sahiplerinin değil aynı zamanda şirket ile alakalı diğer kişilerin menfaatinin gözetilmesini de kapsadığı kabul edilmektedir.

Bu grup menfaat sahipleri ‘paydaş’ olarak adlandırılmakta ve OECD ve Sermaye Piyasası Kurumu (SPK) Kurumsal Yönetim İlkeleri’ne göre çalışanlar, yatırımcılar, kreditorler, müşteriler, tedarikçiler ve diğer menfaat sahiplerini kapsamaktadır.

Görüldüğü gibi şirket çalışanları menfaat sahipleri arasında önemli ve belki de şirketin faaliyetlerini en fazla etkileyen menfaat sahibi grubunu oluşturmaktadır.

Bu durumda şirketler hukukunun genel ilkeleri gereği şirket yöneticilerinin şirketin işlerini yürütürken çalışanların menfaatinin gözetmek ve kollamak yükümlülüğü olduğu açıktır. Ayrıca çalışanların menfaatinin gözetilmesi uzun vadede şirketin finansal ve operasyonel performansını artırdığı için de bu yönde davranışlar yöneticilerin şirkete karşı olan özen yükümlülüklerinin bir gereğidir.

Son yıllarda başta halka açık şirketler olmak üzere tüm şirketlerin en iyi şekilde ve uluslararası kurumsal yönetim ilkelerine uygun şekilde yönetilmesi için tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de yoğun çabalar vardır. Şirket çalışanlarının korunması ve gözetilmesinin iyi kurumsal yönetimin bir gereği olduğu ise tartışma götürmez şekilde kabul edilmektedir.

Bu nedenle 2015 Eylül ayında güncellenmiş hali ile yayınlanan OECD Kurumsal Yönetim İlkeleri, çalışanların korunması ve gözetilmesini kurumsal yönetim açısından önemli bir yere yerleştirmiştir: “Yönetim kurulu, şirkete ve onun ortaklarına karşı sorumlu olmasının yanı sıra onların menfaatine en uygun şekilde hareket etmekle görevlidir. Ek olarak yönetim kurullarının, işçiler, alacaklılar, müşteriler, tedarikçiler ve yerel topluluklar dâhil diğer menfaat sahiplerinin çıkarları için gerekli itina göstermesi ve adil bir şekilde davranması beklenmektedir. Sosyal ve çevre ile ilgili standartlara uyulması bu kapsamdadır.”

Benzer şekilde yakın zamanda güncellenmiş olan ve SPK tarafından yayımlanan Kurumsal Yönetim İlkeleri şirketin çalışanlarını önemli menfaat sahiplerinden birisi saymış ve şirkete ve yöneticilere çalışanların korunması için bazı görevler yüklemiştir.

Kurumsal Yönetim İlkeleri ile şirket yöneticilerine yüklenen görevlerden önemli bir tanesi şirketin bir etik kod yayınlaması ve kamuya açıklamasıdır.

- Şirketin etik kodunun içeriği yöneticiler tarafından belirlenecek olmakla birlikte, etik kodlarda gerek sadakat ve özen yükümlülüğünün bir gereği, gerekse iyi kurumsal yönetimin bir gereği olmasından dolayı, çalışanlarının beden ve ruh sağlığının korunması için gerekli önlemlerin nasıl alınacağı da belirtilmelidir.
- Diğer taraftan şirketlerin sosyal sorumluluğu, çalışanların iş yeri dışında da beden ve ruh sağlığının korunmasını gerektirmektedir. Türkiye’de çalışanların beden ve ruh sağlığına zarar veren en önemli unsurlardan birisi ise çalışanların iş yeri dışında aile içi şiddete maruz kalmasıdır. Bu nedenlerle, etik kuralların, çalışanların beden ve ruh sağlığını koruyucu önlemleri içermesi beklenmektedir.

SONUÇ

Sonuç olarak şirket yöneticilerinin gerek şirkete karşı olan özen ve sadakat yükümlülüğünden kaynaklı, gerekse kurumsal yönetim ilkelerine uyum için aile içi şiddete maruz kalan çalışanlarının korunması ve şiddetin önlenmesi amacıyla her türlü tedbiri (işbirlikler de dâhil olmak üzere) almaları konusunda yasal dayanaklar mevcuttur. Şirketin bu tür önlemleri çalışanları dışında toplumsal ve sosyal sorumluluk gayesiyle gönüllü olarak yapması ise kurumsal sosyal sorumluluk açısından örnek bir davranış olarak değerlendirilir.

² Aynı konutta birlikte yaşadığı kişilerden birine karşı kötü muamelede bulunan kimse, iki aydan bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

İSTANBUL SÖZLEŞMESİ (KADINLARA YÖNELİK ŞİDDET VE AİLE İÇİ ŞİDDETİN ÖNLENMESİ VE BUNLARLA MÜCADELEYE İLİŞKİN AVRUPA KONSEYİ SÖZLEŞMESİ)

İstanbul Sözleşmesine göre toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ister özel alanda ister kamusal alanda gerçekleşsin devletlerin sorumluluğu içerisine girmiş ve devletler kadınların en çok şiddet gördüğü özel alanda ve devlet dışı aktörler tarafından uygulanan insan hakkı ihlallerinden sorumlu tutulabilmişlerdir.

Söz konusu sözleşmeye taraf olan devletler özen yükümlülüğü gereği kendi hukuklarına tabi olan şirketlerin insan hakları ihlallerine karşı duyarlı olmalarını sağlamakla yükümlüdür. Özen yükümlülüğünün geliştirilmesinin önemli bir şartı devlet-dışı aktörlerin sürece aktif katılımlarının sağlanmasıdır. Sözleşmenin 17. maddesinde ev içi şiddeti önleme konusunda özel sektör ve medyayla işbirliğine özel olarak yer verilmiştir. Buna göre:

Madde 17 – Özel sektör ve medyanın katılımı

1- Taraflar, özel sektörü, bilgi ve iletişim teknolojisi sektörünü ve medyayı, bu sektörlerin ifade özgürlüğüne ve bağımsızlığına gerekli saygıyı göstererek, kadına yönelik şiddeti önlemeye ve kadın onuruna saygıyı arttırmaya yönelik politikaların oluşturulmasına ve uygulanmasına ve bu konularda kılavuzların oluşturulmasına ve kendi kendini düzenleyici standartların belirlenmesine katılmaya teşvik edecektir.

2- Taraflar özel sektör aktörleriyle işbirliği içinde, çocuklar, anne babalar ve eğitimciler arasında, zararlı olabilecek, cinsel ve şiddet içeren aşağılayıcı içeriklere erişim sağlayan bilgi ve iletişim ortamıyla nasıl baş edileceğine yönelik beceriler geliştirip yaygınlaştıracaktır.

Devletler özel sektörü kadına yönelik şiddeti önleme ve kadın onurunu saygıyı arttırmaya yönelik politika üretilmesi ve bu politikaların uygulanması hususunda teşvik etmekle yükümlü kılınmıştır. İstanbul Sözleşmesinin şirketlere yönelik kaleme aldığı en açık madde budur. Bu madde bağlamında taraf devlet hukuka ait bir şirket kendi çalışanlarının insan haklarını korumak adına ev-içi şiddete ilişkin önleyici ya da koruyucu bir tedbir alırsa, devletin sorumluluğuna haksız müdahale ettiği anlamına gelmeyecek tam tersine yasal olarak yapılması gerekeni yerine getirmiş olacaktır. İstanbul Sözleşmesine taraf olan Türkiye Cumhuriyeti devletin şirketlere ilişkin iç hukukuna bakıldığında şirketlere doğrudan ev-içi şiddetle mücadele konusunda pozitif bir yükümlülük hukuken tanınmamıştır. Ancak şirket isterse devletin söz konusu sorumluluğunu paylaşabilir. Taraf devletler, toplumsal cinsiyet temelli şiddetle mücadelede devlet dışı aktörlere finansal ve insani kaynak sağlamakla yükümlüdür. Bu yükümlülük sözleşmenin 8. maddesinde ifade edilmiştir.

Madde 8 – Finansal kaynaklar

Taraflar, devlet dışı aktörler ve sivil toplum tarafından gerçekleştirilenler de dâhil olmak üzere, bu Sözleşmenin kapsadığı her türlü şiddet eylemini önlemeye ve bunlarla mücadeleye yönelik bütüncül politikaların, tedbirlerin ve programların yeterli bir biçimde uygulanması için uygun finansal kaynakları ve insan kaynaklarını tahsis edeceklerdir.

6284 SAYILI “AİLENİN KORUNMASI VE KADINA KARŞI ŞİDDETİN ÖNLENMESİNE DAİR KANUN”

Türkiye’de şirketler ulusal hukuk gereği de bireyleri ev-içi şiddetten korumak için birtakım tedbirlerin alınmasına katkıda bulunabilirler. 6284 sayılı kanunun uygulanmasında, diğer bir deyişle Türkiye’de toplumsal cinsiyetten kaynaklanan şiddetle mücadelede İstanbul Sözleşmesinde olduğu gibi kamu kurum ve kuruluşları ile gerçek ve tüzel kişiler arasında işbirliği gerekli kılınmıştır. 6284 sayılı yasanın 16/2 maddesi bağlamında şirketler toplumsal cinsiyet temelli şiddetle mücadelede ilgili kamu kurum kuruluşlarıyla kendi görev alanına giren konularda yardımda bulunmak ve alınan tedbir kararlarını ivedilikle yerine getirmekle yükümlüdür. Gerçek ve tüzel kişiler, bu Kanun kapsamında Bakanlık çalışmalarını desteklemek ve ortak çalışmalar yapmak üzere teşvik edilmelidir.

Madde 16

(1) Bu Kanun hükümlerinin yerine getirilmesinde kurumlar arası koordinasyon Bakanlık tarafından gerçekleştirilir.

(2) Kamu kurum ve kuruluşları ile diğer gerçek ve tüzel kişiler, bu Kanunun uygulanmasıyla ilgili olarak kendi görev alanına giren konularda işbirliği ve yardımda bulunmak ve alınan tedbir kararlarını ivedilikle yerine getirmekle yükümlüdür. Gerçek ve tüzel kişiler, bu Kanun kapsamında Bakanlık çalışmalarını desteklemek ve ortak çalışmalar yapmak üzere teşvik edilir.

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ (ILO) KONVANSİYONU (EYLÜL 2015)

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), sosyal adaleti, uluslararası planda tanınan insan ve emek haklarını gerçekleştirmek için çalışmaktadır. Kadın-erkek eşitliği, ILO'nun "Bütün Erkek ve Kadınlar için İnsana Yakışır İş" gündeminin ana ögesidir. ILO sözleşmeleri üç taraflıdır. İşçi sendikaları, devlet temsilcileri ve işveren birlikleri tarafından imzalanmaktadır.

ILO'nun 29 Ekim - 12 Kasım 2015 tarihleri arasında Cenova'da gerçekleştirilen uluslararası konferansında 'İş dünyasında kadına ve erkeğe yönelik şiddet' maddesinin evde şiddeti de kapsayacak şekilde ILO Temel Sözleşme standartlarına dahil edilmek üzere

- Haziran 2018'de gerçekleştirilecek olan ILO konferansının 107'inci toplantı gündemine bir 'standart- oluşturma' maddesi olarak yerleştirilmesine ve
- Üç taraflı uzmanlardan oluşan bir ekibin konferanstaki ilk tartışmalara hazırlık amacıyla dikkate alması için Yönetim Kurulu'nun Kasım 2016'daki 328. toplantısında değerlendirmek üzere bir rehber hazırlamasına karar verilmiştir

EK 7 - REFERANSLAR

- Creating a Partner Violence Workplace Policy, Corporate Alliance to End Partner Violence, www.caepv.org
- Domestic Violence as a Workplace Concern, Soroptimist White Paper, Soroptimist International of the Americas. 2006 – Revised August 2013
- Domestic Violence and the Workplace, Employee, Employer and the Union Resources, A project of the Australian Domestic and Family Violence Clearinghouse (ADFVC), funded by the Commonwealth Department of Education, Employment and Workplace Relations 2011
- How to Respond to Employees Facing Domestic Violence, A workplace handbook for Managers, Supervisors and Co-Workers, Cambridge Public Health Department, Cambridge Health Alliance
- Lee, J., Addressing Domestic Violence in the Workplace(2004)
- Playing Our Part, Workplaces Responses to Domestic and Family Violence, November 2015, Male Champions of Change
- Six Steps for Creating a Successful Workplace Program, Corporate Alliance to End Partner Violence, www.caepv.org
- Responding to colleagues experiencing domestic abuse: Practical guidance for employees experiencing domestic abuse, Department of health, CAADA
- Responding to colleagues experiencing domestic abuse: Practical guidance for Line Managers, Human Resources and Employee Assistance Programmes, Department of health, CAADA
- ⁱ “Kadınlara Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi” (Council of Europe Convention on Preventing and Combating Violence Against Women and Domestic Violence), İstanbul, 11.5.2011, Council of Europe Treaty Series-No.210. Türkiye bu sözleşmeyi 11.5.2011 tarihinde imzalamış. 22 Kasım 2011’de TBMM tarafından onaylanmıştır. Sözleşme 8 Mart 2012 tarihi Resmi Gazete’de yayınlanmış ve 10 Mart 2012 itibarıyla Türkiye Cumhuriyeti devleti, Avrupa Konseyi’ne sözleşmeye ilişkin onay belgeleri teslim edilmiştir. 1 Ağustos 2014 tarihi itibarıyla sözleşme yürürlüğe girmiştir.
- ⁱⁱ Tekin Akıllıoğlu, “İnsan Haklarının Korunması Alanında Uluslararası Temel Belgeler”, Ankara: Bilgi Yayınevi ile SBF İnsan Hakları Merkezi, 1995, s. 13-14.
- ⁱⁱⁱ 6284 sayılı “Ailenin Korunması ve kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun”
<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/03/20120320.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/03/20120320.htm>, erişim 15.11.2015
- ^{iv} Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü tarafından Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü için yapılan ve Aralık 2014 yılında yayınlanan 2. Türkiye’de Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet Araştırması, Şekil 3, sf.8.
- ^v Ibid, sf. 9.
- ^{vi} Ayşe Gül Altınay, Yeşim Arat, Türkiye’de Kadına Yönelik Şiddet, 2007
- ^{vii} Anketin daha önce uygulandığı şirketlerde alınan sonuçlar için www.badv.sabanciuniv.edu adresine bakınız.
- ^{viii} Birleşmiş Milletler Kadını Güçlendirme İlkeleri (UN Women’s Empowerment Principles), 2010; http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/partnerships/businesses%20and%20foundations/women-s-empowerment-principles_en%20pdf.pdf?v=1&d=20141013T121445.
- ^{ix} Ağustos 2014 yılında yürürlüğe giren ve İstanbul Sözleşmesi olarak anılan Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi’nin (İstanbul, 11.V.2011) tam metnine şu sitelerden ulaşılabilir: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=0900001680462545>
- ^x <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem24/yil01/ss.717-bolum-1.pdf>
- ^{xi} 2014 yılında kadın cinayetlerinde yaşamını yitiren kadın sayısı Bianet’te 281 (<http://bianet.org/bianet/bianet/133354-bianet-siddet-taciz-tecavuz-cetelesi-tutuyor>), Anıt Sayacı’da 286 (<http://www.anitsayac.com/?year=2014>), Kadın Cinayetleri Platformu’nda 294’tür (<http://kadincinayetlerinidurduracagiz.net/veriler/1878/2014-yili-kadin-cinayeti-gercekleri>). Filmör’ün Kasım 2015’te yayınlanan Kadın Cinayetleri Araştırması Raporu’nda 2009 - 2013 yılları arasında işlenen kadın cinayetleri verileri resmi açıklamalar ve sivil toplum çalışmaları ışığında karşılaştırmalı olarak değerlendirilmektedir (Filmör, Türkiye’de Kadın Cinayetleri Eylem Araştırması,2015).
- ^{xii, xiii, xiv}, Eğitimler Sabancı Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Forumu bünyesinde yer alan Sabancı Üniversitesi akademisyenleri ve eğitmenleri tarafından verilmektedir.
- ^{xv} UNGC Hakkında, Kasım 2015, www.globalcompactturkiye.org
- ^{xvi} WEPs Nedir?, Kasım 2015, www.globalcompactturkiye.org
- ^{xvii} Learn About Us, Eylül 2015, www.caepv.org
- ^{xviii} Get Information, Best Practices, Eylül 2014, www.caepv.org
- ^{xix} İstanbul Sözleşmesi’nin ilgili maddeleri için EK 5’e bakınız.
- ^{xx} “Sözleşmenin tarafı olarak sadece Devletlerin sağlık hakkının gerçekleştirilmesine ilişkin sözleşmeye uyum konusunda nihai sorumlulukları bulunmakla birlikte, toplumun, bireysel sağlık görevlileri, aileleri, yerel toplulukları, devletlerarası ve hükümet dışı organizasyonları, sivil toplum kuruluşları ve özel sektör dâhil olmak üzere, tüm üyelerinin sağlık hakkının gerçekleştirilmesine ilişkin sorumlulukları bulunmaktadır. Taraf olan devletler bu nedenle bu sorumlulukların yerine getirilmesini kolaylaştıran bir çevre sağlamak zorundadırlar.”

İŞ DÜNYASI AİLE İÇİ ŞİDDETE KARŞI

Sabancı
Universitesi

CORPORATE
GOVERNANCE FORUM
OF TURKEY

PROJE ORTAKLARI



PROJE DESTEKÇİLERİ



PROJE İŞBİRLİĞİ





CORPORATE
GOVERNANCE FORUM
OF TURKEY

Business Against Domestic Violence Project

www.badv.sabanciuniv.edu

badv@sabanciuniv.edu

+90 (216) 4839470