

Belediyeler için

**Kadına Yönelik Hane İçi Şiddetle  
İlgili Kurum Politikası  
Geliştirme ve Uygulama  
Rehberi**



# İçindekiler

Rehberin Amacı ve Yaklaşımı .....	10
Rehberin Kapsamı .....	11
Hedef Okuyucu .....	11
Rehberin Geliştirilme Süreci .....	11
Rehberin İş Dünyasındaki Uygulamalarının Etkileri .....	12
Kurum Politikasının Oluşturulması .....	13
Sürecin Başlatılması ve Yönetilmesi .....	13
Politika Komisyonunun Oluşturulması .....	13
Risk Değerlendirmesi .....	14
Durum Tespiti .....	15
Çalışanların Şiddete Uğrama veya Uygulama Riski Tespiti - Anket Uygulaması .....	15
Mevcut Politikaların Gözden Geçirilmesi ve Revizyonu .....	17
Yeni Politika Oluşturulurken Dikkat Edilecekler .....	17
Yönergeler ve Süreçler .....	17
Kurum İçi Eğitim .....	18
Kurum İçi Farkındalık ve İletişim Çalışması .....	18
Çalışanların Desteğini Sağlamak .....	18
Sendikalarla İş Birliği .....	18
Yeni Politika İçeriğinin Oluşturulması .....	21
Amacın Oluşturulması .....	21
Tanımlar .....	21
Hukuksal Değerlendirme .....	23
Şiddete Maruz Kalan Kişilerin ve Risk Altındaki Çalışanların Desteklenmesi .....	23
Şiddet Uygulayan ve Şiddete Maruz Kalan Kişinin Aynı Kurumda Çalışması Durumu .....	25
Şiddet Uygulayan Çalışanlarla İlgili Politika .....	25
Şiddete Maruz Kalanların Fırsatlar Kapsamında Eşit Muamele Görmesi ile İlgili Politikalar .....	26
İş Yeri Güvenliği .....	27

Politikanın Kurum İçerisinde Duyurulması .....	28
Politikanın Uygulanmasının Güvence Altına Alınması (İç Kontrol) .....	28
Kurum İçi Eğitim .....	29
İş Yerinde Kadına Yönelik Şiddet Üzerine Farkındalık Yaratma Eğitimi .....	29
Politika Üzerine Kurum İçi Eğitim.....	30
Yöneticilere Yönelik Kurum İçi Eğitim.....	30
Politikanın Kurum Dışına Duyurulması .....	31
Belediyenin Dış Paydaşlarla İletişim ve Etkileşim Ağının Geliştirilmesi .....	31
Kadına Karşı Şiddetle Mücadele için Başvurulabilecek Kurum ve Kuruluşlar .....	33
EKLER.....	34
EK 1. Kontrol Listesi .....	34
Proje Adımları.....	34
Etkin Politika Kontrol Listesi .....	34
EK 2. Örnek Politika .....	35
EK 3. Platformlar .....	36
Türkiye Belediyeler Birliği .....	36
Marmara Belediyeler Birliği .....	37
EK 4. Hane İçi Şiddet Alanında Bazı Belediye Uygulamaları .....	38
Dünyadaki Uygulamalardan Örnekler.....	38
Türkiye’deki İyi Uygulamalardan Örnekler .....	39
Büyükşehir Belediyeleri .....	39
İlçe Belediyeleri .....	41
EK 5. Yasal Çerçeve .....	44
Hukukun Genel Prensipleri ve Uluslararası Hukuk Açısından Değerlendirme .....	44
Türk Medeni Kanunu ve Kişilik Hakları Açısından Değerlendirme .....	45
Türk İş Hukuku Açısından Değerlendirme .....	45
Türk Ceza Hukuku Açısından Değerlendirme .....	46
Kurumsal Yönetim ve Yönetici Sorumluluğu Açısından Değerlendirme .....	47
İstanbul Sözleşmesi ve 6284 Sayılı Kanun’un Hukuki Yorumu.....	47
6284 Sayılı ‘Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun’ .....	48
Uluslararası Çalışma Örgütü’nün Çalışma ve Düzenlemeleri .....	49
EK 6. Katkıda Bulunanlar .....	50

# İŞ DÜNYASI AİLE İÇİ ŞİDDETE KARŞI PROJESİ

**İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı (BADV) Projesi**, 2013 yılında **Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu** tarafından çalışanların yakın ilişkide maruz kaldıkları şiddete karşı iş yerlerinde destek mekanizmaları oluşturulması ve iş dünyasının yönetsel ve örgütsel yeteneklerini kullanarak aile içi şiddeti azaltıcı en iyi uygulamaları, araç ve yöntemleri yaygınlaştırmaları üzerine tasarlandı. Proje, **UNFPA** ve **Sabancı Vakfı**'nın desteği ve **TÜSiAD** iş birliği ile çalışmalarını sürdürmektedir.

## SABANCI ÜNİVERSİTESİ KURUMSAL YÖNETİM FORUMU

**Kurumsal Yönetim Forumu, Sabancı Üniversitesi Yönetim Bilimleri Fakültesi** ev sahipliğinde çalışmalarını sürdüren, ekonomik ve sosyal kalkınmayı destekleyecek kurumsal yönetim konularına odaklanan disiplinler arası ve sektörler arası bir girişimdir. Forum'un misyonu, sürdürülebilir kalkınma amaçları doğrultusunda hayata geçirilebilecek araştırmalar yapmanın yanı sıra politika belirleme ve belirlenen politikaların uygulanma süreçlerinde aktif rol oynayarak kurumsal yönetim alanının geliştirilmesine katkı sağlamaktır.

**DOI :** 10.5900/SU\_SOM\_WP.2021.41568

**URL :** [http://dx.doi.org/10.5900/SU\\_SOM\\_WP.2021.41568](http://dx.doi.org/10.5900/SU_SOM_WP.2021.41568)

# ÖNSÖZ



**Melsa Ararat**  
**Direktör**  
**Kurumsal Yönetim Forumu**

Kadınları hedef alan şiddetin altında şüphesiz erkeğin üstün veya egemen cins olduğunu ve kadının yaşamdaki esas amacının bir aile kurmak ve hayatını kurduğu ailenin bekasına adanması gerektiğini kabul eden eril zihniyet yatmakta. Bu zihniyet, kadını kendi kaderini tayin etme ve özgür bir insan olarak yaşamını anlamlı kılma hakkı olan bir birey olarak görmediği için, kendisine biçilen rolü oynamaya yanaşmayan veya şu veya bu nedenle bu rolü beklendiği gibi oynayamayan kadının cezalandırılmasını haklı görür.

Kadının ekonomik bağımsızlığı bir birey olarak kaderini tayin etme hakkını kullanmanın vazgeçilmez koşuludur. Bu nedenle kadınların eğitim görmesi, çalışma hayatına girmesi ve çalışma hayatında erkeklerle eşit koşullarda yer alması eşitlikçi toplumsal kalkınmanın temel unsurlarından birisidir.

İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı Projesi (Business Against Domestic Violence (BADV)) 2015'ten bu yana şirketleri toplumsal sorumluluklarının bir parçası ve kurumsal vatandaşlığın bir gerekliliği olarak kadın çalışanlarını mevcut veya geçmişte yakın ilişkide buldukları erkeklerin şiddetinden korumaya, şiddetle veya sistematik baskıyla karşı karşıya olan kadınları güçlendirmeye davet etmekte ve işverenlerin bu yöndeki çabalarını kolaylaştıracak araçlar sunmakta.

Proje 2020 yılından itibaren şirketlerin deneyimlerini hem önemli bir işveren hem de toplumla çoklu temas noktaları olan hizmet kurumları olarak belediyelere uyarlamayı amaçladı. Elinizdeki rehber projenin başlangıç yıllarında şirketler için hazırlanan ve uygulama sürecindeki deneyimlerine dayanarak rafine edilen Aile İçi Şiddete Karşı İşyeri Politikaları Geliştirme Rehberinin belediyelerle birlikte belediyelere uyarlanmış sürümüdür.

BADV projesinin yıllardır finansal ve stratejik desteği kaybetmeden sürmesinde ve farklı bağlamlara uyarlanmasında projenin yarattığı etkilerin görünürlüğü kadar proje süresince dayanışma, paylaşma, destekleme ve birlikte öğrenme üzerine temellenen ekosistemin de payı var. Projenin uluslararası çapta çok paydaşlı sosyal eylem için bir referans olması için paydaşlarla birlikte kaleme aldığımız kitabın özgün İngilizce baskısı büyük ilgi gördü. Türkçe güncellenmiş sürüm ise yakında okuyucularla buluşurken belediyeler için hazırlanan bu rehberin pilot uygulamaları da başlayacak. Bu uygulamaların belediyelerin hem büyük bir işveren hem de yerel topluma pek çok noktada dokunan hizmet örgütleri olmaları nedeniyle topluma da çarpan etkisiyle yaşanılan dönüşümlere yol açacağına inanıyorum.

Destekleyenleri, katılanları ve kendi ekibimizi eşitlikçi ve kapsayıcı bir toplum yaratma çabaları için kutluyorum

# ÖNSÖZ



**Nevgül Bilsel SAFKAN**  
Sabancı Vakfı Genel Müdürü

Kadına yönelik hane içi şiddet, eğitim veya ekonomik kalkınmışlıktan bağımsız olarak, dünya çapındaki en yaygın insan hakları ihlallerinden biridir. Rakamlar karamsar bir tablo çizmektedir. Dünya genelinde kadınların %30'u şiddetin en az bir türüne maruz kalmaktadır. COVID-19 salgını toplumsal cinsiyet alanındaki eşitsizlikleri perçinlemiş ve kadının insan hakları bağlamında çok boyutlu yıkıcı etkiler yaratmıştır. Dünya Ekonomik Forumu'nun 2020 yılı başında yayınlanan Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu'na göre dünyanın toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşması için 99,5 yıl geçmesi beklenirken, pandemi ile bu rakam 135,6 yıla çıkmıştır. Bu 36 yıllık gerileme, raporun ilk yayımlanmaya başladığı 2006 yılından bu yana görülen en büyük gerileme olmuştur. Pandemiyle birlikte kadına yönelik hane içi şiddet oranlarında da küresel çapta %20 ile %30 arasında değişen bir artış söz konusu olmuştur.

Türkiye'ye baktığımızda, her 10 kadından 4'ü hayatları boyunca en az bir şiddet türü ile karşı karşıya kalmaktadır. Kadına yönelik şiddet, yaşamsal bir tehdit oluşturmakta, sosyal ve ekonomik hayata katılmada engel teşkil etmektedir. Şiddete maruz kalan kadınlar iş bulma ve çalışmayı sürdürme noktasında zorluklarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Ne yazık ki, hane içi şiddet Türkiye'de özel bir aile meselesi olarak görülmektedir ve kadınların ekonomiye katılımı üzerindeki olumsuz etkileri gibi toplumsal boyutları genellikle göz ardı edilmektedir.

Kadına yönelik şiddet gibi çok boyutlu bir soruna kalıcı çözümler üretmek için sektörler arası iş birliğini sağlamak şarttır. Bu anlamda; akademi, sivil toplum, uluslararası organizasyonlar ve iş dünyasının iş birliğini sağlayan "İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı" projesini 2016 yılından beri desteklemekten gurur duyuyoruz. Proje, işletmelere somut yol haritaları önerirken, aile içi şiddete karşı mücadelede aktif rol oynayan paydaşlar olma fırsatı vermektedir. Projenin bir parçası olarak hazırlanan "Aile İçi Şiddetle İlgili İşyeri Politikaları Geliştirme ve Uygulama Rehberi", şirketlerin aile içi şiddetle mücadelede neler yapabileceğine dair kapsamlı bir rehber olması açısından bir ilktir. Kılavuzda sunulan çözüm önerilerini ve destek mekanizmalarını benimseyen şirketler, çalışanlarının eşitliğini sağlamakla kalmayıp toplumsal adalete de önemli ölçüde katkı sunmaktadır. Proje kapsamında yürütülen etki araştırması da bunu kanıtlar niteliktedir. Proje dahilinde eğitim almış olan çalışanlar şiddet türlerini tespit etmede, şiddet yaşayan birini fark etmede daha başarılı olmakta, yaşadıkları bir hane içi şiddet vakasında iş yerinden destek almaya daha olumlu bakmaktadırlar.

2021 yılı itibariyle 70 şirkette uygulanan bu rehberin yaygınlaşması, kadına yönelik şiddete hoşgörü göstermeyen bir çalışma kültürünün geliştirilmesinde ve kadın çalışanların hane içi şiddete karşı korunmasında büyük önem teşkil etmektedir. Bu anlamda rehberin, kadına karşı şiddetle mücadelede sadece sağladığı hizmetlerle değil, işveren olarak da önemli bir rolü bulunan belediyeler için uyarlanması çok önemli bir gelişmedir. Rehber, içinde barındırdığı politika geliştirme adımları ve başarılı örnek uygulamalarla, hane içi şiddet ile mücadelede önemli bir aktör olan belediyelerin toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik çabalarının çarpan etkisini artırmaktadır.

Sabancı Vakfı olarak, 47 yıldır tüm bireylerin haklardan eşit yararlandığı bir toplum için çalışıyoruz. Kadınların eğitime, istihdama ve toplumsal hayata katılım gibi her alanda haklarına erişebilmeleri için hem sivil toplum kuruluşlarının projelerini destekliyoruz hem de iş birliklerine imza atıyoruz. Bu alandaki çalışmalarımızla OECD'nin yayınladığı rapora göre, dünyada toplumsal cinsiyet eşitliğini odağına alan ilk 7 vakıf arasında yer alıyoruz. Sadece Türkiye'de değil, dünya çapında da bir iyi örnek olan İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı projesinin belediyelerde uygulanmaya başlamasından büyük mutluluk duyuyoruz. Bu anlamda; Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu'na özverili çalışmaları ve Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu ve TÜSİAD'a destekleri için, gönüllü belediyeler, akademisyenler ve sivil toplum çalışanlarına ise rehberin oluşmasındaki emekleri için çok teşekkür ediyoruz.

Toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşmak için gereken 136,5 yıllık süreyi kısaltmak için hem bireysel hem kurumsal etki alanlarımızdan başlayarak kalıcı ve sürdürülebilir çözümlere ulaşmada aktif rol oynamamız gerekiyor. Bu anlamda çok önemli bir aktör olan belediyeleri kadına yönelik hane içi şiddetle mücadele politikaları geliştirmeye ve uygulamaya davet ediyoruz ve bu yayının kendilerine bu anlamda rehberlik edeceğini umuyoruz.



# ÖNSÖZ

**İş Dünyası Olarak  
Tüm Kurumları Kadına Yönelik Şiddete Karşı  
Harekete Geçmeye Davet Ediyoruz.**



**Simone KASLOWSKI**  
TÜSİAD Yönetim Kurulu Başkanı

TÜSİAD olarak kadınların eğitim, çalışma hayatı ve karar alma mekanizmaları başta olmak üzere toplumsal hayatın her alanında daha çok söz sahibi olması için uzun yıllardır çalışmalar sürdürmekteyiz. “Kadına yönelik şiddet”, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanamamasından kaynaklanan ve aynı zamanda bu eşitsizliği perçinleyen çok önemli bir sorundur.

Kadına karşı şiddetin tüm dünyada önemli bir sorun olduğunu bütün ülkeleri etkisi altına alan COVID-19 salgını bir kez daha göstermiş oldu. Pandemi koşullarında alınan tedbirler kapsamında evden çalışmanın ve ev içinde geçirilen zamanın artmasıyla beraber kadınlar ve kız çocuklarının üzerindeki bakım yükümlülükleri ve ev işlerine harcanan zaman da artıyor. Bunun yanı sıra kadınlar ve kız çocukları yeni bir gölge salgınla yani artan oranda ev içi şiddetle mücadele etmek zorunda kalıyor. Pandemi ile dünyada ev içi şiddette en az %20 oranında artış görülüyor, hem daha çok kadın şiddete uğruyor hem de şiddet yoğunlaşıyor. Kadın hakları konusunda büyük mücadeleler ve toplumsal dönüşüm ile elde edilen kazanımları daha ileriye taşımak gerekirken, COVID-19 sürecinin bizi bu hedeften uzaklaştırmasına izin veremeyiz.

Kadına yönelik ev 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 çıkmaktadır.

Kapsayıcı büyüme anlayışı ve iş dünyasında yükselen farkındalık ile, artık daha fazla şirket, kurumsal politikalarına “toplumsal cinsiyet eşitliği” anlayışını dahil etmektedir. TÜSİAD olarak kadına yönelik şiddete karşı kurumsal yeteneklerimizle harekete geçmemiz gerektiğine inanarak, Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu’nun başlattığı “İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı” projesini 2015 yılından bu yana destekliyoruz. Kadına yönelik şiddet konusunda sürdürülebilir projelerle kalıcı çözümler üretmenin ve şirketlere faydalanabilecekleri araç ve yöntemleri sunmanın büyük önem taşıdığına inanıyor, şirketlerin başvurabileceği çok önemli bir kaynak olarak 2015 yılında üyelerimizin firmalarından temsilcilerin de katkı verdiği “Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetle İlgili İşyeri Politikaları Geliştirme ve Uygulama Rehberi”nin yaygınlaştırılmasını ve bu kapsamda kurumsal politikalar oluşturulmasını önemsiyoruz.

“Şiddete sıfır tolerans” anlayışının toplumda yerleşmesi ve bu yönde kamu, özel sektör ve sivil toplum örgütlerinin ortak bir duruş sergilemesi büyük önem taşıyor. Bu noktada İstanbul Sözleşmesi ve 6284 sayılı “Ailenin Korunması ve Kadına Yönelik Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun”un en etkili şekilde uygulanması büyük önem taşıırken, kurumların da kendi etki alanlarında şiddetle mücadele için bilgi ve farkındalığı yükseltecek adımları belirlemeleri gerekiyor.

Toplumun tüm kesimlerine ulaşarak hizmet sunan ve bu kapsamda en önemli istihdam alanlarından biri olan belediyelerde de “şiddete sıfır tolerans” anlayışının kurumsal politikalarla yaygınlaşmasını önemsiyor, rehberi hazırlayan Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu’na, YADA Vakfına, katkı sağlayan tüm uzmanlara ve projeyi destekleyen UNFPA ve Sabancı Vakfı’na teşekkürü borç biliyoruz.

Sürdürülebilir büyüme ve kapsayıcı kalkınma yolundaki hedeflerimize toplumun yarısını geride bırakarak ulaşamayacağımızın bilincıyla, toplumsal cinsiyet eşitliği önündeki engellere bütüncül politikalar ve iş birliğiyle kalıcı çözümler üretmeyi öncelikli görüyoruz. Kadınların güven içinde yaşadığı bir ülke iklimini hep birlikte yaratabilmek için, TÜSİAD olarak “İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı” projesinin yaygınlaştırılması için destek olmaya devam edeceğiz. Çünkü “tek kanatla geleceğe uçamayız”.



# ÖNSÖZ



Hassan Mohtashami  
UNFPA Temsilcisi

Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet (TCDS), kadınlar ve erkekler arasında kökleşmiş güç dengesizliklerine dayanır. Özellikle de savunmasız durumdaki kişiler için devam eden kırılganlıkların ve kısıtlamaların belki de en belirgin tezahürüdür. Dünya çapında her 3 kadından 1'i fiziksel veya cinsel şiddete maruz bırakılmaktadır. Bu kadınların çoğu eşlerinden ya da partnerlerinden şiddet görmektedir. 2014 yılında yapılan bir araştırmaya göre, Türkiye'de her 10 kadından 4'ü fiziksel veya cinsel şiddete maruz bırakılmaktadır. Beyaz yakalı her dört kadından üçü, en az bir kez şiddetin bir türüyle karşı karşıya kalmıştır. Eşleri/partnerleri tarafından öldürülen kadınların %75'i evde öldürülmüştür. Buna artık bir son vermemiz gerekiyor. Seçimlerle iş başına gelen belediyeler; hem vatandaşlara en yakın demokratik kurumlar olarak hem de bünyelerinde çalışan ekiplerin işvereni olarak bu sorunun ele alınmasında önemli bir rol oynar.

Kurum içinde ve dışında katılımcı yönetimi benimseyen belediyeler; kadınlar ve erkekler için eşitlikçi siyasi, sosyal ve ekonomik ortamları destekleyebilirler. Bu sayede TCDS'nin temel nedeni olan toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini yerel düzeyde etkin bir şekilde ele alabilirler. Bu amaç doğrultusunda, başta TCDS riski altında olan/TCDS'ye maruz bırakılanlar olmak üzere kadın çalışanlarının özel ihtiyaçları ve karşılaştıkları zorlukları göz önünde bulundurarak belediyeler kurumsal politikalarını tasarlamalı ve hayata geçirmelidir.

Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA), tüm paydaşlar ve özellikle belediyeler ile iş birliği içinde, kadınların ve kız çocuklarının cinsel ve üreme sağlığı ve haklarını hayata geçirmek ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti ortadan kaldırmak için çalışmaktadır. UNFPA Türkiye Temsilciliği, yerel planlama ve programlama süreçlerinde nüfus dinamiklerini yaygınlaştırma hedefiyle, Kadın Dostu Kentleri kurmak için belediyelerle ve yerel yönetimlerle yakın iş birliği içinde çalışmalarını sürdürmektedir. Buna ek olarak, UNFPA; mülteciler, gençler, engelliler gibi en kırılgan gruplara ulaşmak için belediyelerle birlikte programlar uygulamaktadır.

UNFPA, belediyeler için sürdürülebilir kapasite gelişiminin önemini kabul etmekte ve belediyelerin çabalarını takdir etmektedir. Bu çalışmalar sayesinde, belediyeler; personelleri için şiddet içermeyen çalışma ortamları geliştirebilir ve vatandaşları için TCDS'ye daha iyi müdahale eden ve şiddeti önleyen mekanizmaları güçlendirebilir. Elimizdeki rehberin, bu amaç doğrultusunda atılmış önemli bir adım olmasını temenni ediyoruz. Bu çalışma sayesinde belediyelerin TCDS ile ilgili kurum içi politikalarını ve kapasitelerini geliştirmelerine, aynı zamanda kamusal farkındalığın artırılmasına yönelik adımlar atmalarına, savunuculuk çalışmalarını arttırmalarına, bilgi ve yenilikleri paylaşımlarına destek olmayı ümit ediyoruz. Böylece kadınların güvende oldukları ve şiddete maruz bırakılmadıkları şehirlerde yaşamalarına olanak sağlanabileceğine inanıyoruz. UNFPA, işyerlerinde TCDS ile mücadele eden bu girişimi ve diğer tüm girişimleri desteklemeye devam edecektir.

Rehberin tamamlanmasına ve projenin hayata geçirilmesine destek olan Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu'na, TÜSİAD'a, Sabancı Vakfı'na ve tüm katılımcı belediyelere teşekkür ederiz.

# 01

## Rehberin Amacı ve Yaklaşımı

Türkiye’de her 10 kadından 4’ü hayatları boyunca en az bir şiddet türü ile karşı karşıya kalmaktadır.<sup>1</sup> Kadına yönelik şiddet, toplumsal cinsiyet eşitliğinin farklı boyutlarını oluşturan faktörlerden beslenen sosyal bir sorundur ve ülkemizde maalesef çağdaş toplumlarda kabul edilemeyecek ayrımcılık örnekleri ve hak ihlalleri yaygın olarak sürmektedir.<sup>2</sup>

**Bu rehber, işyerlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması amacıyla kadına yönelik şiddete hoşgörüyü göstermeyen bir çalışma kültürünün geliştirilmesinde ve kadın çalışanların hane içi şiddete karşı korunmasında belediyelere yardımcı olmak amacıyla hazırlanmıştır. Kadınların geçmişte veya bugün yakın ilişkide maruz kaldıkları şiddete ve bu şiddetin işe ve iş yerine etkisine odaklanan bu rehber daha önce özel sektör için hazırlanmış ve başarıyla uygulanmış olan kadına yönelik aile içi kurum politikası geliştirme ve uygulama rehberinin kadına karşı şiddetle mücadelede sadece sağladığı hizmetlerle değil, işveren olarak da önemli bir rolü bulunan belediyeler için uyarlanması çabasının bir sonucudur.**

Rehber, kadına yönelik şiddetin bir insan hakları ihlali olmasının yanı sıra kadınların ekonomiye etkin katılımı ve çalışma ortamını olumsuz etkileyen bir sorun olduğu olgusundan hareket etmektedir. Dolayısıyla kadına karşı şiddet, belediyeleri yalnızca dolaylı olarak etkileyen

toplumsal bir sorun değil, aynı zamanda doğrudan etkileyen bir iş ve işyeri sorunudur.

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.<sup>3</sup> Dolayısıyla uluslararası hukukun özen yükümlülüğü gereği devletler ve devlet-dışı aktörler kadınlara yönelik toplumsal cinsiyet temelli şiddete karşı birlikte mücadele ederler ve bu yükümlülük içerisindedirler. Kadına yönelik şiddete meşruluk sağlayan değer yargılarıyla mücadele etmek için devlet ve devlet dışı aktörlerin birlikte ortak stratejiler geliştirmeleri ve uygulamaları sorunun çözümünü hızlandıracaktır (6284 sayılı yasa madde 16/2)<sup>4</sup>.

**Bu bağlamda yerel yönetimlerin bir parçası olan belediyelerin de devletin özen yükümlülüğünün bir uzantısı olarak kadına yönelik hane içi şiddetle mücadelede aldıkları konum büyük önem kazanmaktadır. Topluma pek çok konuda ilk elden hizmet sunması dolayısıyla kadına yönelik hane içi şiddet ile yerelde mücadele için oldukça önemli bir aktör olan belediyelerin işveren şapkasını da takarak, kadına yönelik hane içi şiddet ile mücadele için hızla hayata geçirebilecekleri uygulamalarla toplumda yaratacakları çarpan etkisi oldukça büyüktür. Bu rehber bu bakış açısıyla hazırlanmıştır.**

<sup>1</sup> KASGM (2019), *Türkiye’de Kadına Yönelik Şiddet Aile İçi Şiddet Araştırması*.

<sup>2</sup> Alkan, S., Ararat, M., Bayazıt, M., (2019), *İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı Projesi Etki Araştırması Sonuçları*: [https://badv.sabanciuniv.edu/sites/badv.sabanciuniv.edu/files/2020-07/is%CC%A7\\_aile3%20%283%29.pdf](https://badv.sabanciuniv.edu/sites/badv.sabanciuniv.edu/files/2020-07/is%CC%A7_aile3%20%283%29.pdf) erişim: 05.03.2021

<sup>3</sup> Tekin Akıllıoğlu, *“İnsan Haklarının Korunması Alanında Uluslararası Temel Belgeler”*, Ankara: Bilgi Yayınevi ile SBF İnsan Hakları Merkezi, 1995, s. 13-14.

<sup>4</sup> 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 15.11.2021

# 02

## Rehberin Kapsamı

Rehber iş yerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini ilkesel olarak benimsemiş belediyelerin bir işveren olarak; işin, iş yerinin ve çalışanların kadına yönelik hane içi şiddetten en az seviyede etkilenmesini sağlayacak politika ve yönergeleri geliştirmeleri için atılacak adımları, kullanılacak araç ve yöntemleri ve başarılı uygulama örneklerini kapsar. Rehberde ayrıca belediyelerin iştirakleri veya diğer paydaşlarıyla olan ilişkisinde de hane içi şiddetle mücadeleyi yaygınlaştırmak için hayata geçirilebilecek öneriler de yer almaktadır.

Rehberde kullanılan **hane içi şiddet kavramı**; şiddet uygulayan, şiddet uyguladığı kişiyle 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 (6284 Sayılı Kanun). **'Yakın ilişkide şiddet'**, şiddeti medeni veya dini törenle kurulmuş ilişki ve aynı evde yaşam ile sınırlamadığından daha kapsayıcı bir terim olarak kabul edilebilir. **Bu rehberde 'hane içi', 'ev içi' ve 'yakın ilişkide şiddet' kavramları birbirleri ile eş anlamlı olarak kullanılmıştır.**

Rehber ikincil olarak belediyelerin sorumlulukları ve sundukları hizmetler dahilinde hayata geçirdiği ve kadına yönelik şiddete karşı yürütülen toplumsal mücadeleye katkıda bulunmayı amaçlayan projelerden bazı örnekleri de rehberin kullanıcılarının dikkatine sunar.

### Hedef Okuyucu

Rehberin hedef kullanıcısı, belediye ve iştiraklerinde yürütmeden sorumlu üst düzey yöneticiler ve kadına yönelik hane içi şiddet konusunda kurum politikası geliştirme sorumluluğunu üstlenen birim(ler) veya ekipleridir.

### Rehberin Geliştirilme Süreci

Bu rehberin ana gövdesini oluşturan **Kadına Yönelik Hane içi Şiddetle İlgili İş Yerleri için Kurum Politikası Geliştirme ve Uygulama Rehberi**, Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu tarafından 2015 yılında TÜSİAD üyesi şirketlerin de katılımcı bir şekilde destek verdikleri geniş bir uzman ve uygulamacı desteği ile hazırlandı. Rehber, uygulama yapan şirketlerden alınan geri dönüşlere göre 2017 yılında revize edildi.

Türkiye Belediyeler Birliği üyesi belediyelerden ilgili birimlerin davet edildiği bir çalıştayda daha önceki çalışmalar ve rehber geliştirme süreci konusunda katılımcılara bilgi verildi. Bu çalıştayda rehber içeriğine katkıda bulunmak isteyen belediye çalışanları ve çalışma grupları başlıkları belirlendi. Büyükşehir, il ve ilçe belediyeleri olmak üzere 14 belediye çalışmalara katıldı. **Yasal Çerçeve, Örnek Politika, Organizasyon Yapısı ve İyi Örnekler** başlıkları altında yapılan grup çalışmalarından aktarılan öneriler, Yaşama Dair Vakıf tarafından yürütülen derinlemesine görüşmelerden elde edilen veriler, gönüllü belediyeler tarafından sunulan iyi uygulama örnekleri ve dünyada belediyelerin benimsediği uygulamaların incelenmesi ile elde edilen bilgilerle birleştirilerek oluşturulan taslak; 28 Ocak 2021'de ilgili belediye çalışanları, akademisyenler ve sivil toplum çalışanlarının katıldığı bir çalıştayda tartışıldı ve katılımcıların önerileri alındı. 10.05.2021 tarihi itibarıyla taslağa son hali verildi.

## Rehberin İş Dünyasındaki Uygulamalarının Etkileri

2016'da Rehber'in test edilmesi amacıyla ankete katılan şirketlere ve TÜSİAD üyesi şirketlere Rehber'i uygulama çağrısı yapıldı. Bu çağrı sonrası; 2016'da 16 şirket ve Sabancı Üniversitesi, kadın çalışanlarının maruz kaldıkları şiddete yönelik politika ve uygulamalar geliştirmek üzere pilot uygulama sürecine dahil oldular. 2016 ve 2020 yılları arasında, BADV projesi beş farklı şehirde 200.000'den fazla çalışanı olan 73 şirkete erişmiştir.<sup>5</sup>

Şirketler tarafından işyerinde hane içi şiddetle mücadele için geliştirilen politikalar arasında en yaygın ve çalışanlar tarafından en olumlu karşılanan politikalar şu şekildedir:

- Ek ücretli izin
- Olağanüstü kişisel durumları da göz önünde bulunduracak kişiye özel performans değerlendirmesi
- İş yeri emniyeti ve güvenliğinin risk altındaki çalışanlarla birlikte planlanması
- Şirkette toplumsal cinsiyete dayalı şiddet üzerine farkındalığı arttıracak eğitimler
- Psikolojik ve hukuki destek hizmetleri
- Toplumsal cinsiyet eşitliği ve özellikle de yakın partner şiddetinin bir iş yeri meselesi olarak kabul edilmesi ve CEO'nun bu konularla ilgili iletişim süreçlerine dahil olması
- Toplumsal cinsiyet eşitliğinin önemi üzerine devam eden iç ve dış iletişim

Proje sayesinde geliştirilen politikaların etkilerini anlamak için gerçekleştirilen araştırmalarının sonuçları oldukça çarpıcıdır.<sup>6</sup> Araştırmaya göre; **'proje dahilinde politika ve uygulama geliştirmiş şirketlerde, çalışanların ve özellikle de kadın çalışanların, zaman içinde projeye henüz dahil olmamış şirketlerde çalışanlara kıyasla iş yerinden destek almaya daha olumlu baktıkları, iş arkadaşları arasında şiddet yaşayanları daha fazla fark etmeye başladıkları ve kadınların ilişkide oldukları kişiden daha fazla fiziksel ve psikolojik şiddet gördüklerini'** belirtmişlerdir.

2014 ve 2019'da, 5 yıl ara ile yapılan anketlerde hane içi şiddete uğrayan bir kadının destek alması gereken kişi ve merciler sorusuna verilen yanıtlar incelendiğinde de, konuyla ilgili şirketlerde uygulanan politikaların etkisi görülmektedir<sup>7</sup>:

'Daha önce aile içi şiddete uğrayan bir kadının bu sorununu "kendi kendine çözmelidir" diyenlerin oranı %15 iken bu oran 2019'da %2'ye düşmüştür. Bu fark hem kadın hem de erkek çalışanlar için geçerlidir. Buna karşın 2019 anketine katılanların polis, savcılık, avukat, doktor, sosyal hizmet uzmanları/kadın kuruluşları, şiddet yardım hatları/çağrı merkezleri gibi kurumlardan destek almanın mümkün olduğunu söyleyenlerin oranında 2014 anketine katılanlarla kıyaslandığında anlamlı artışlar görülmektedir. Bunların yanı sıra şiddete maruz kalan kadınlar "iş yerindeki yöneticisinden" "şirketinin İnsan Kaynakları çalışanlarından" destek alabilir diyenlerin oranları 2014'de %8 iken 2019'da bu oranlar %14 ve %17'ye çıkmıştır. Özellikle "İnsan Kaynakları çalışanlarından destek alabilir" diyenlerin oranındaki artış (%8 - %17) kayda değerdir.'

<sup>5</sup> Alkan, S., Ararat, M., Bayazıt, M., (2019), İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı Projesi Etki Araştırması  
Sonuçları [https://badv.sabanciuniv.edu/sites/badv.sabanciuniv.edu/files/2020-07/is%CC%A7\\_aile3%20%283%29.pdf](https://badv.sabanciuniv.edu/sites/badv.sabanciuniv.edu/files/2020-07/is%CC%A7_aile3%20%283%29.pdf) erişim: 05.03.2021

<sup>6</sup> Alkan, S., Ararat, M., Bayazıt, M., (2019), İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı Projesi Etki Araştırması

Sonuçları [https://badv.sabanciuniv.edu/sites/badv.sabanciuniv.edu/files/2020-07/is%CC%A7\\_aile3%20%283%29.pdf](https://badv.sabanciuniv.edu/sites/badv.sabanciuniv.edu/files/2020-07/is%CC%A7_aile3%20%283%29.pdf) erişim: 05.03.2021

<sup>7</sup> Alkan, S., Ararat, M., Bayazıt, M., (2019), İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı Projesi Etki Araştırması  
Sonuçları [https://badv.sabanciuniv.edu/sites/badv.sabanciuniv.edu/files/2020-07/is%CC%A7\\_aile3%20%283%29.pdf](https://badv.sabanciuniv.edu/sites/badv.sabanciuniv.edu/files/2020-07/is%CC%A7_aile3%20%283%29.pdf) erişim: 05.03.2021

# 03

## Kurum Politikasının Oluşturulması

Hane içi şiddet, etkileri açısından işyerlerinde sıkça gözlemlenen ve çalışma hayatını etkileyen bir sorundur. Ancak, yakın zamana kadar Türkiye’de şirket ve belediye yöneticileri bu sorunla daha çok kişisel inisiyatif olarak başa çıkmaya çalışmışlar ve nadiren şirketler ve belediyeler resmi bir kurum politikası benimsemişlerdir. Oysaki; çalışanlar ve yöneticiler, şiddete maruz kalan kadınlara kişisel öğüt ve danışmanlık vermekten kaçınmalı ve kurumların bu konuda oluşturduğu resmi politika ve yönergelerin yol göstericiliğinde hareket etmelidirler. Ayrıca hane içi şiddete uğrayan kişinin hiçbir şekilde ek bir mağduriyete uğramaması için gizlilik ve mahremiyet ilkelerinin ihlal edilmemesi konusunda özel bir ihtimam gösterilmeli ve tüm kurum politikası bu ilke temel alınarak bütüncül bir şekilde tasarlanmalıdır.

### Sürecin Başlatılması ve Yönetilmesi

Belediyelerin kadına yönelik şiddet konusunda uygulanacağı kurum politikası belediyenin büyüklüğü, yapısı ve kaynaklarına göre çeşitlilik gösterebilir. Rehberde belirtilen öneriler ve genel prensipler ışığında; belediyelerin **büyükşehir, il, ilçe veya belde belediyesi** olması ve kendi özel durumlarına uygun politikaları oluşturması en doğru sonucu verecektir.

Belediye (ve iştiraklerindeki) tüm çalışanları etkileyen yeni bir politikanın oluşturulması için; öncelikle bu politikayı geliştirme, uygulama ve güncelleme sorumluluğunun kime ait olduğunun belirlenmesi gerekir. **Kadına yönelik hane içi şiddet için kurum politikası üst yönetim tarafından desteklenmeli, sahiplenilmeli ve politikayı geliştirecek, güncelleyecek ve uygulayacak ekibin yetkisi ve üst yönetimin bu konudaki desteği kurum içinde açıkça ilan edilmelidir.** Şartların uygun olduğu belediyelerde hane içi şiddete odaklanan ayrı bir birimin kurulması da düşünülebilir.

### Politika Komisyonunun Oluşturulması

Kadına yönelik hane içi şiddet politikasının geliştirilmesi ve uygulanması sorumluluğu; belediyenin büyükşehir, il, ilçe, belde belediyesi olması veya Toplumsal Eşitlik Birimi olması gibi yapısal farklılıklara bağlı olarak, belediyede yeni bu iş için kurulacak yeni bir birime veya çalışma konusu itibarıyla ilişkili olan mevcuttaki belli bir birime (Toplumsal Eşitlik Birimi vb) verilebileceği gibi, ilgili tüm birimlerden temsilcilerin yer aldığı ve bu amaçla oluşturulan geçici bir komisyona da verilebilir. Amaca özel bir komisyonun kurulması şirket uygulamalarında daha etkin sonuç vermiştir, belediyelere de bu yönde çalışma tavsiye edilmektedir. Hane içi şiddete ilişkin kurumsal tavır alınması aşamasında farklı birimlerin dahiliyeti zorunlu hale gelmektedir. Bu yüzden tek bir birimin tüm birimlerle iletişime geçmesi zaman almakta, komisyon yapısı ve bu yapının üst yönetimden onayla hareket etmesi sürecin işlerliğini garanti altına alacaktır.

Politika geliştirme sorumluluğunun bir komisyona verilmesi halinde, komisyonun toplanması, karar alınması gibi konuları koordine etmek için bir komisyon sekreterinin belirlenmesi önerilir. Çalışanlar belediyelerde istihdam edilen (i) kadrolu ve (ii) sözleşmeli memur, (iii) kadrolu işçi ve belediye iştirakleri tarafından istihdam edilen (iv) işçiler olmak üzere en az dört farklı statüde istihdam edilmektedirler. Bu nedenle sürece dahil edilmesi gereken aktör sayısı ve yapısı değişebilir.

Belediyenin yapısına göre konuyla ilgili çalışma yürüten birimlerden ilgili olan kişiler ve gerekli olması halinde belediyenin birlikte çalıştığı sendikalar ve sivil toplum kuruluşlarının temsilcileri de komisyona dahil edilebilir.

Sürece katılması tavsiye edilen birimlerden bazıları aşağıda sıralanmıştır. Belediyenin yapısına göre görevlerin tanımları aynı kalacak şekilde pozisyon isimleri ve pozisyonun yapısı değişebilir, bu durumda her bir üyenin sürece katkısı düşünülerek uyarlamalar yapılmalıdır.

### Hane içi Şiddetle Mücadele Komisyonu üyeleri (önerilen):

- İşyerinde hane içi şiddetle ilgili çalışan kişi veya birim (belediye tarafından kurulmuşsa)
- İnsan Kaynakları Birimi
- Kadın Aile Hizmetleri Birimi (belediye tarafından kurulmuşsa)
- Sosyal Hizmetler Birimi
- İlgili Başkan Yardımcısı veya Genel Sekreter Yardımcısı (belediyenin yapısına göre)
- Toplumsal Eşitlik Birimi (belediye tarafından kurulmuşsa)
- Hukuk Müşavirliği Birimi
- İş Sağlığı ve Güvenliği birimi
- Sağlık Hizmetleri Daire Başkanlığı
- Etik Komisyon Başkanı veya üyesi
- Teftiş Kurulu Başkanı veya üyesi
- Temsil edilen sendikaların kadın sekreterleri
- Belediye ve iştiraklerinden ilgili olabilecek diğer birimler

**İlçe belediyeleri için:** Bu bölümdeki önerilerin büyük çoğunluğu il ve büyükşehir belediyelerinde var olan yapılar dikkate alınarak kaleme alınmıştır. İlçe belediyelerinde ve küçük ölçekli belediyelerde bu detayda bir organizasyon şeması yer almayabilmektedir. Bu durumda bahsedilen komisyon yine il ya da ilçe içerisinden başkan tarafından yetkilendirilen daha küçük bir yapı ile takip edilebilir. Ya da (varsa) bağlı olunan büyükşehir belediyesinin var olan yapısı ile ilçenin koordinasyonunun sağlanması amacıyla ilçeden bir ya da daha fazla temsilcinin büyükşehir belediyesindeki yapıya eklenmesi düşünülebilir.

**Kurumsallaşma düzeyleri farklılaşsa da her türlü ilçe ve il belediyesi önemli bir sayıda çalışana sahiptir. O yüzden bu politikalara ihtiyaç duyar. Uygulama aşaması kurumun kendi ihtiyaçlarına göre şekillendirilebilir.**

Politika geliştirme sürecinden sorumlu birim veya komisyonun, üst düzey bir yöneticinin hamiliğinde veya başkanlığında çalışmalarını sürdürmesi ve çalışmalara başlamadan önce konuyla ilgili uzmanlardan eğitim alması önerilir. Belediye çalışanları için komisyona katılımın gönüllülük esasına göre değil, görevlendirme ile resmi sorumluluk dahilinde olması tavsiye edilir. Komisyon çalışmaya başlamadan komisyonun çalışma yönergesinin geliştirilmesi önerilmektedir.

Komisyon üyelerinin arasında yaşanabilecek sorunları önlemek ve konunun kurum içinde yaygınlaşmasını arttırmak amacıyla üyelerin 2 yıl gibi bir süre için seçilmesi, bu süre sonunda deneyimli birkaç kişinin bilgi aktarımı yapabilmek için kalacağı ama çoğunluğun değişeceği bir rotasyon sistemi uygulanabilir.

Sorumlu birim veya komisyon; kurum içi politikayı geliştirirken belediyenin özgün yapısını ve kaynaklarını göz önünde bulundurmalı, kadına yönelik şiddet konusunda uzman sivil toplum örgütlerinden, varsa belediyede **yetkili sendika(lar)dan ve diğer kurum dışı uzmanlardan** öneri ve görüş almaya özen göstermelidir. Belediye ve iştiraklerinin çalışanı olmayan uzmanlar da bazı toplantılara katılmaya davet edilebilirler veya komisyonda yer alabilirler. Ayrıca, ihtiyaç halinde aidiyeti arttırmak için muhtarlar, baro, sivil toplum kuruluşlarında oluşan bir **Danışma Kurulu** da oluşturulabilir.

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

## Risk Değerlendirmesi

İşyerinde kadına yönelik hane içi şiddet politikalarını uygulamaktan sorumlu birim veya komisyon, belediye ve hatta iştiraklerindeki ilgili kişilerle de birlikte çalışanların demografik özelliklerini, ihtiyaç ve sorunları analiz ederek şiddete maruz kalma olasılıklarını ve ihtiyaçları belirleyebilir. Bu riskin saptanmasında, Türkiye'de kadına yönelik hane içi şiddet konusunda yapılmış olan ve halen en kapsamlı araştırma olan aşağıdaki araştırmadan derlenen verilerden yararlanılabilir.

2014 yılında yayınlanmış **Türkiye'de Kadına Yönelik Hane İçi Şiddet Araştırması**'na göre<sup>8</sup>, evli veya bir erkekle beraber yaşayan kadınların eşleri tarafından fiziksel şiddete uğrama oranı yüzde 36'dır. Kısaca, **her 10 kadından 4'ü eşi veya birlikte olduğu kişi tarafından fiziksel şiddete uğradığını belirtmektedir**. Araştırma refah düzeyi ile ev içi şiddet arasında ters yönde bir ilişki olduğunu göstermektedir. Yüksek refah seviyesindeki kadınlar arasında fiziksel ve cinsel şiddete uğrama oranı yüzde 31 iken, düşük refah seviyesindeki kadınlar için bu oran yüzde 43'e çıkmaktadır. Evli kadınlar arasında kadına yönelik fiziksel şiddetin en yoğun olduğu bölge yüzde 43 ile Orta Anadolu iken, bu

<sup>8</sup> Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından Şubat 2020'de yayınlanmış olan Türkiye'de Kadın çalışmasında da bu veriler kullanılmıştır. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2020), Türkiye'de Kadın

<https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/38419/02-03-2020-tr-de-kadin.pdf> erişim. 20.01.2021



oranın en düşük olduğu bölge ise yüzde 27 ile Doğu Karadenizdir. Türkiye genelinde evli kadınlardan yüzde 12'si hayatlarının bir döneminde cinsel şiddete maruz kaldıklarını belirtmektedirler. Cinsel şiddetin en fazla görüldüğü bölge ise yüzde 16 ile Kuzeydoğu Anadoludur.<sup>9</sup>

Kadına yönelik fiziksel veya cinsel şiddet oranı eğitim seviyesi arttıkça azalma eğilimi gösterse de oranların yüksekliği dikkat çekmektedir. İlköğretimi bitirmemiş kadınlar arasında bu oran yüzde 43'ü bulurken, üniversite ve üzeri eğitim almış kadınlar arasında yüzde 25'e düşmektedir.<sup>10</sup> 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 çekmektedir.<sup>11</sup>

Şiddete uğrama olasılığı yaş gruplarına göre değişmektedir. Araştırma sonuçları 15-24 yaş grubundaki kadınların, en yaşlı grup olan 45-59 yaş grubundaki kadınlara kıyasla yaklaşık üç kat daha fazla fiziksel ve/veya cinsel şiddete maruz kaldıklarını göstermektedir.

Bu veriler belediyelerin çalışanların ortalama risk profilini oluşturmakta faydalı olabileceği gibi işyerine özel anketlerle de risk profili daha özgün olarak belirlenebilir. Belediyeler tarafından yapılan çalışan anketlerine hane içi şiddetle ilgili maddelere de yere verilerek çalışanların karşılaştıkları hane içi şiddet durumu veya riskleri hakkında bilgi edinilebilir.

Pandemi sebebiyle yaşanan karantina süreçlerinde kadına yönelik şiddet konusunda tüm dünyada artış yaşandığı pek çok çalışma ile tespit edildi. İçişleri Bakanlığı'nın Türkiye'de 2020'nin ilk beş ayında kadına karşı şiddette düşüş yaşandığı açıklamasına karşın, kadın hakları örgütleri şiddet vakalarında artışın yaşandığı ama kadınların yanı sıra devletin yardımına erişimde yaşanan sıkıntılar nedeniyle sivil toplum kuruluşlarına başvurduklarını bildirdi. Türkiye'nin 11 Mart 2020'de ilk Korona virüsü vakasını açıklamasıyla pandemi dönemine girdikten sonraki üç aylık süreçte, sadece Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu'nun yardım hattına 2 bin 514 ihbar ulaştı. Kadın Cinayetlerini Aydınlatılabilir Platformu'nun verilerine göre ise, Platform'a Mayıs ayında 32 ilden 199 başvuru ulaştı ve bu durum Nisan'a kıyasla yüzde 78 oranında artış olarak not edildi.<sup>12</sup> Bianet tarafından derlenen güncel verilere göre erkekler, 1 Ocak 2020 - 31 Aralık 2020 tarihleri arasında en az 284 kadını öldürdü. Yine aynı dönemde erkekler 26 çocuğu öldürdü, 96 kadına tecavüz etti, 818 kadını seks işçiliğine zorladı, 147 kadını taciz ve 265 çocuğu istismar etti. Ayrıca, en az 792 kadına da fiziksel şiddet uygulandı.<sup>13</sup>

<sup>9</sup> 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 Hane içi Şiddet Araştırması, Şekil 3, sf.8.

<sup>10</sup> *Ibid*, sf. 9.

<sup>11</sup> Ayşe Gül Altınay, Yeşim Arat, *Türkiye'de Kadına Yönelik Şiddet*, 2007

<sup>12</sup> <https://tkdf.org.tr/haber/icisleri-bakanligi-nin-aksine-kadinlar-siddet-artti-diyor-erisim:20.01.2021>.

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.

## Durum Tespiti

Belediyelerin kurum içi politika geliştirmeye başlamadan önce belediye ve iştiraklerindeki çalışanlarının hane 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 biriminde şiddet uygulayan erkek çalışan oranı yüksek çıkarken B biriminde tüm çalışanların hane içi şiddet alanındaki farkındalığının çok düşük olduğu görülebilir. Bu amaçla kurumda bir anket yapılması ve kurumda değişimi ve dönüşümü sağlayacak yöntemlerin ve araçların bu anketin sonuçlarına göre şekillendirilmesi faydalı olacaktır. Ayrıca bu çalışmaların belediyelerin birlikte çalıştığı iştirakler tarafından da uygulanmasının teşvik edilmesi için, hane içi şiddetle ilgili iştiraklerin de çalışanlarına anket uygulaması, politikalar geliştirmesi ve eğitimler vermesi gibi maddelerin sözleşme maddelerine eklenmesi önerilir.

## Çalışanların Şiddete Uğrama veya Uygulama Riski Tespiti - Anket Uygulaması

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

Anket her kademede 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 belediyeler Sabancı Üniversitesi BADV proje ekibi ile doğrudan iletişime geçebilirler.<sup>14</sup>

<sup>13</sup> BIANET'in erkek şiddeti çetelesinde 1 Ocak 2020 - 31 Aralık 2020 döneminde Türkiye'deki yerel, ulusal ve internet basınına yansıyan haberlerden derlendiği güncel verilere oluşturulmaktadır.

<https://m.bianet.org/1/20/237549-erkekler-2020-de-en-az-284-kadini-oldurdu-erisim:20.01.2021>.

<sup>14</sup> Anketin daha önce uygulandığı şirketlerde alınan sonuçlar için [www.badv.sabanciuniv.edu](http://www.badv.sabanciuniv.edu) adresine bakınız.

Birimlerin risklerinin tespit edilmesi ve giderilmesine yönelik önlem alınması sürecinde aktif rol oynayan İç denetim biriminin de hane içi şiddet ile ilgili eğitimleri alması ve birimler risk tespiti yaparken gerekli risklerin dahil edilip edilmediği konusunda yönlendirici olması beklenir.

Ayrıca mevcut durum analizi yapılırken, bağımsız bir kuruma çalışanların sorunları veya riskleri daha rahat anlatabileceği düşünülerek üniversitelerin ilgili birimleriyle, örneğin Kadın Sorunları ve Uygulama Araştırma Merkezi (KASAUM) gibi bağımsız bir kurum ile işbirliği yapılabilir. Ayrıca, insan kaynaklarının yaptığı eğitim ihtiyaç analizi varsa oraya da hane içi şiddetle ilgili ihtiyaçları ortaya çıkarmaya yönelik sorular eklenebilir.

## Mevcut Politikaların Gözden Geçirilmesi ve Revizyonu

Belediyelerin kadına yönelik şiddet politikası düzenli bir şekilde gözden geçirilmeli, yaşanan deneyimler ve belediye ve iştiraklerindeki çalışan profilindeki değişiklikler doğrultusunda yenilenmelidir. Bu bağlamda, politika ekibinin hem belediye 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.

Belediyenin geliştireceği kurum politikası, içinde bulunduğu ülkenin diğer kamu kuruluşları ve sivil kurumlarının geliştirdiği politika ve önlemler ile doğrudan ilişkilidir. Şiddet sırasında ve sonrasında diğer kamu kuruluşları ve sivil kurumların sunabilecekleri desteğin kapsamı ve niteliği belediyenin de politikasını şekillendirir. Bu nedenle politikadan sorumlu birim/komisyona yasa ve mevzuattaki değişiklikleri ve bunların uygulanmasında görülen teamülleri takip etmelidir.

## Yeni Politika Oluşturulurken Dikkat Edilecekler

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 uygulamaya sorumluluğunu taşıyanların her durumda takip etmesi gereken adımlar açıkça belirtmelidir.

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

Şiddete maruz kalan ve şiddet uygulayanın belediye ve iştirakleri ile bağlantıları karmaşık olabilir. Şiddet, mağdurun iş yerinde veya dışında, iş saatleri içinde, kurum için çalıştığı bir mekânda yaşanabileceği gibi, iş saatleri dışında da yaşanabilir. Şiddet uygulayan, belediye, iştiraki veya belediyeye ilişki içinde başka bir şirketin çalışanı olabilir. Ayrıca, şiddet uygulayan ve maruz kalan kişi aynı iş yerinde çalışıyor da olabilir. Politika tasarlanırken bu olasılıklar dikkate alınmalıdır.

Bir işveren olarak belediyeler, hane içinde şiddet gören kişilerin kurum içindeki çalışma hayatları ve kariyer fırsatları açısından hak kaybına uğramaması için alınacak önlemleri belirlemeli ve bu önlemleri çalışanlara açık bir şekilde

duyurmalıdır. Ayrıca belediyenin iştiraklerinin de işveren olarak belediyenin politikalarına paralel kurum politikası uygulaması için mekanizmalar geliştirilmelidir.

Belediyenin şiddete uğrayan çalışanına veya kendi çalışanının uyguladığı şiddetin mağduruna sağlayacağı desteklerin niteliği ve sınırları net olmalıdır. Desteklerin genişletilebilmesi için gerekiyorsa, belediye mevzuatındaki sosyal sorumluluk kısmının güncellenmesi için de savunuculuk çalışmaları yapılmalıdır.

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

Geliştirilen politikanın belediye ile ilişkili olan taşeron firma personellerine uygulanması amacıyla ihale sözleşmelerine tedarikçi firmalardan istenen ek koşullar olarak eklenmesi (örneğin hane içi şiddet konusunda eğitim alınması gibi) ile konunun taşeron firmalar tarafından da benimsenmesi ve uygulanması teşvik edilmelidir.

## Yönergeler ve Süreçler

Kadına yönelik hane içi şiddet vakasında, şiddete maruz kalan kişinin veya durumu öğrenen kişinin hangi birime ne şekilde başvuracağı ve nasıl bir sürecin işleyeceği belediyenin yapısı, kapasitesi, geliştirdiği politika ve uygulama planına göre değişiklik gösterecektir.

Her durumda süreç şiddete uğrayan kişi ile birlikte ele alınmalı, kişinin güvenliği, mahremiyeti ve meselenin gizliliği esas alınmalıdır.

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

Bu durumda çalışma arkadaşına aşağıdaki örneklere benzeyen sorular sorulabilir, fakat bu soruları sorarken kişinin mahremiyetine ve özel hayatının gizliliğine özen gösterilmeli ve cevaplamak istemiyorsa ısrar edilmemeli, öğüt verilmemeli yargılanmamalı veya konuyla ilgili diğer iş arkadaşları ile birlikte bir baskı ortamı oluşturulmamalıdır:

- Birisi seni incitiyor mu ya da incitti mi?
- Evde veya işte seni korkutan bir husus var mı?
- Bir arkadaşımın yakını 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 şiddete maruz kaldığı düşünülen kişiye kesinlikle eleştirel yaklaşmaması ve sorunun nedenini olumsuz şekilde sorgulayacak kelimeler kullanmaması önerilir. Örneğin; 'Neden yakın ilişkide bulunduğun kişiyi terk etmiyorsun? Neden kimseyle sorununu paylaşmıyorsun?' soruları doğru değildir.

Şiddete maruz kalan kişinin çalışma arkadaşına anlattığı bilgiler kesinlikle izinsiz olarak üçüncü şahıslar ile paylaşılmamalıdır.

Çalışma arkadaşları, şiddete başa çıkmaya çalışan kadına inandıklarını ve yanında olduklarını hissettirmeli ve yardım edebilmeleri için kendisinin onayını almalıdırlar.

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

## Kurum İçi Eğitim

Kadına yönelik hane içi şiddet politikasının etkin olabilmesi için belediye ve iştiraklerindeki kadın ve erkek çalışanlar için her düzeyde eğitimler düzenlenmelidir.<sup>15</sup>

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 sürecin yürütülmesi 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 şiddete maruz kalan ve/veya şiddet uygulayan ile ne şekilde iletişime geçeceklerini öğrenmeleri için de eğitim verilebilir. Özellikle yöneticilerin bu konuda farkındalıklarının artırılması önerilmektedir.

Kadına yönelik hane içi şiddet ile ilgili kurum içi eğitimler düzenli bir şekilde tekrarlanmalıdır. Kurum içi politikanın, kişilerin inisiyatifinden çıkarak bir kurum kültürüne dönüşmesi ve işlerliği, sürdürülebilirliğinin sağlanması bu eğitim ve duyuruların düzenli olarak yapılmasına bağlıdır.

## Kurum İçi Farkındalık ve İletişim Çalışması

Belediye tarafından geliştirilecek hane içi şiddet politikasının başarısı, yönetimin ve çalışanların politikayı sahiplenmesi ve desteklemesi ile doğru orantılıdır.

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

## Çalışanların Desteğini Sağlamak

Belediye çalışanlarının hane içi şiddete maruz kalmaları hâlinde belediyenin kendilerine destek olacağını, uğradıkları mağduriyetten dolayı iş güvencelerinin etkilenmeyeceğini ve bir hak ve/veya fırsat kaybına uğramayacaklarını bilmeleri önemlidir. Örneğin; belediye veya iştiraklerinde çalışan ve hane içinde şiddete uğrayan kadınların ve çocuklarının, ayrıca belediye veya iştiraklerinde çalışan ve hane içi şiddete uğrayan kadın çalışanlar ve çocuklarının, belediye veya iştiraklerine ait kreş veya sosyal tesisleri kullanımında öncelik verilmesi düşünülebilir. Aynı zamanda bu durumun bilinmesi, hem şiddete maruz kalan kişilerin hem de şiddet işaretlerini gözlemleyen çalışanların gerekli mercilere başvurmasını teşvik eder ve konu ile ilgili gözlem ve önerilerini belediyeye paylaşmaları için gerekli güven ortamını oluşturur.

Tüm bu süreçlerde şiddete maruz kalan ve uygulayan kişi arasındaki mahremiyete saygı duyulması ve yaşadıklarının gizliliğinin korunmasına özen gösterilmelidir. Aksi halde belediye ve şiddete uğrayan kişi arasındaki güven ilişkisi zedelenir.

## Sendikalarla İş Birliği

Sendikal örgütlenmenin mevcut olduğu belediyelerde, çalışanların en önemli dayanak noktalarından biri de sendikadır. **Toplu İş Sözleşmeleri (TİS) kapsamında sendikaların sözleşmeli çalışan memur ve işçiler için hane içi şiddetle konusunda uygulanmakta olan sözleşme maddeleri olmakla birlikte geliştirilebilecek alanlar vardır.** Sendikanın görevi, işçinin ücret ve diğer maddi menfaatlerinin korunmasıyla sınırlı olmayıp, üyelerine huzurlu bir çalışma ortamı sağlanmasını, refahını, eğitimini ve gelişimini gözetmeyi de kapsar. Sendikanın çalışan ile ilişkisi, çalışma hayatının her aşamasında, çoğu kez üyesi ile işveren arasındaki ilişkiden daha yakın olmakta, sendikaların öncülük ettiği ve desteklediği çalışmalar, çalışanlar tarafından daha fazla sahiplenilmektedir. Dolayısıyla belediyeler kadına yönelik şiddet politikasını geliştirirken, belediye ve iştirakleri kapsamındaki yetkili sendikalardan, sendika yönetiminden ve işyeri temsilcilerinden de destek ve katkı almalıdır. Örneğin sendikalardan üyeleri için hane içi şiddetle ilgili seminerler düzenleyerek belediyenin geliştirdiği politikanın yaygınlaştırılması konusunda destek olması istenebilir. Kadına yönelik hane içi şiddetle ilgili belediye personeline sunulan eğitimlere sendikaların ilgili temsilcileri ve özellikle de varsa kadın birimi sekreterlerinin de katılımının sağlanması konuyla ilgili farkındalığın sendikalar içinde yaygınlaştırılması için de oldukça önemlidir. Belediyelerin yapısına ve iştiraklerinin çeşitliliğine bağlı olarak aynı bölümde çalışan personel bile farklı iş kolları ve statülerde olduğundan farklı sendikaların üyesi olabilmektedir. Bu duruma özellikle dikkat edilerek, ilgili tüm sendikalar sürece dahil edilmeli ve üyelerini kurum

<sup>15</sup> Kurum içi eğitimlerle ilgili detaylı bilgi için rehberin, politikaların kurum içi yaygınlaştırılması ile ilgili bölümüne bakınız.

politikası hakkında bilgilendirmeleri ve Toplu İş Sözleşmesi kapsamında kurulan **İşyeri Kurulu** kararlarında da politikanın uygulanmasına dikkat edilmesi sağlanmalıdır.

İş yerlerinde 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. TİS’de kapsanabilecek uygulamalara bazı örnekler aşağıda verilmiştir:

- Sendika ve belediyelerin kadına yönelik şiddetle ilgili farkındalığın artırılması için çalışmalar yapması, Şiddete uğrayan ve sendika üyesi olan kadın memurlar veya işçilerin korunması için önlemler alınması,
- Şiddet uygulayan üyenin TİS kapsamında elde ettiği maddi kazanımların şiddete uğrayan eşine yatırılması,
- Şiddete uğrayan ve zor durumda olan çalışana psikolojik, hukuki ve sosyal yardım desteklerinin sağlanması ve gerekiyorsa esnek çalışma saatlerinin uygulanması,
- Şiddete uğrayanlara sağlanacak ücretli izin gibi sendika ve işverene karşılıklı sorumluluk veren maddelerin eklenmesi.

Ayrıca kadına şiddet uygulayan üyenin, sendikanın disiplin kuruluna iletilmesi de oldukça önemlidir. İlgili tüm sendikalar, iş yerlerinde kadına yönelik şiddete karşı ortak kampanyalar düzenleyerek kadın üyeleri güçlendirebilir ve 16erkek üyelerde bu konuda farkındalık yaratma konusunda etkili olabilirler. Ayrıca TİS’e eklenen bu maddelerden sendika üyesi olan erkek çalışanların eşlerinin de haberdar olması için belediye veya sendika tarafından çalışmalar yapılmalıdır(SMS veya mektup gönderimi, sosyal medya paylaşımları vb.).

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, işyerinde 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, işte, 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, sendikalardaki 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 şiddete maruz kalan kişilerin aleyhine sonuçlar doğurmaması için dikkat edilmesi gereken hususlar konusunda bu rehberin “Şiddet Uygulayan Çalışanlarla İlgili Politika” bölümüne bakınız.

Sendikalarla iş birliği konusunda en önemli uygulama, toplu iş sözleşmelerinde bu konuya yer verilmesi olacaktır. Özellikle Avustralya ve Kanada’da imzalanan toplu sözleşmelerin pek çoğunda şiddete maruz kalan kişiye sağlanacak desteğin sözleşme güvencesine alındığı gözlemlenmektedir. Şiddete maruz kalan kişilere sağlanacak ücretli izin, bu toplu sözleşmelerde sıklıkla yer almaktadır. Şiddet uygulayanlara cezai yaptırım uygulanması ile ilişkili maddelerin yer aldığı sözleşmelerde görülse de cezai müeyyidelerin şiddete uğrayan kişilerin aleyhine sonuçlar verebildiğinin de gözlemlendiğini unutmamak gerekir.

#### Örnek Toplu İş Sözleşmesi Uygulamaları

Türkiye’de de, **Ankara Çankaya Belediyesi ve Tüm-Bel-Sen** arasında yapılan ve 14.04.2020 - 14.04.2022 arasında yürürlükte olacak olan Toplu İş Sözleşmesinde Madde 16 - Diğer Haklar altında aşağıdaki maddeler tanımlanmıştır:

‘Sözleşmeden yararlanan belediye çalışanlarının eşinin şikayeti üzerine aile içi şiddet uyguladığı, mali ve sosyal sorumluluklarını yerine getirmediği, konuyla ilgili müdürlüğün bünyesinde kurulacak ve sendikanın da temsil edileceği komisyonca tespit edildiği durumda, sözleşme hükümlerinde yer alan mali haklar çalışanın eşine ödenir.’

Türkiye’de de **Tunceli Ovacık Belediyesi ve Tüm-Bel-Sen** arasında yapılan ve 01.01.2021 - 31.12.2022 arasında yürürlükte olan Toplu İş Sözleşmesinde Madde 22 hane içi şiddet konusunu kapsamaktadır:

‘Çalışanın, eşine, çocuklarına ve diğer kişilere karşı uyguladığı her türden şiddet nedeni ile aylık alacağı ücretin tamamı eşine verilecektir.’

Ayrıca **Mersin, Eskişehir, Samsun** gibi büyükşehir belediyelerinin yanı sıra; **Şişli<sup>16</sup> ve Maltepe Belediyesi** gibi ilçe belediyelerinin de toplu iş sözleşmelerinde hane içi şiddetle mücadeleye yönelik maddeler ekledikleri görülmektedir. Buradaki maddeler konulurken ileride dava konusu olabilecek hak ihlallerinin yapılmamasına dikkat edilmelidir.

<sup>16</sup> <https://sendika.org/2018/06/sisli-belediyesi-ve-diskten-toplu-is-sozlesmesi-siddet-uygulayan-erkegin-maasi-esine-498572/> erişim: 05.03.2021

Belediyelerin bir çalışanın uyguladığı kadına y6nelik hane içi Şiddet vakasına m6dahalede yavaş davrandığı bazı durumlarda, Şiddet g6ren eşin sendikaya ulaşması ve gerekli s6relerin işletilmesi için sendikanın devreye girmesi sonucu TİS'te yukarıda belirtildiği gibi bir madde olmamasına rağmen Belediye Başkanı tarafından alınan karar doğrultusunda çalışan için belirtilen mali hakların eşine 6denmesi uygulamasının hızlanarak gerçekleştirildiği 6rneklere rastlanmıştır. Dolayısıyla, sendikaların da s6recin aktif bir akt6r6 olmasının sağlanması 6nemlidir. Fiziksel Şiddet vakalarında darp raporunun gerekli işlemleri başlatmak için yeterli olması, ayrıca bir uzman raporu istenmesi gibi s6reci uzatacak işlemlere girilmemesi 6nerilmektedir. Ayrıca sendikanın Şiddet uygulayan 6yeyi kendi disiplin kuruluna vererek 6yeliğini değerlendirmesi de s6z konusu olabilir. Sendika hane içi Şiddet vakasından haberdar olduktan sonra, çalışanı ile ilgili kendi iç s6relerini işletmesi için de belediyeye haber vermelidir.



# 04

## Yeni Politika İçeriğinin Oluşturulması

### Amacın Oluşturulması

Kadına yönelik şiddetle ilgili politikanın amacı ve öncelikleri belediyeler arasında farklılık gösterebilir. Bu nedenle belediyenin ilk yapması gereken, geliştirilecek politikanın amacını açık bir şekilde tanımlamak olmalıdır. Bu amaçlar aşağıda sıralananlardan bazılarını veya hepsini içerebileceği gibi belediyeye özgü farklı amaçları da içerebilir:

- Eşitlikçi, sağlıklı, güvenli, şiddetin hiçbir türüne hoşgörü göstermeyen, dayanışmacı bir kurum kültürü yaratarak çalışanların şiddetle aralarına mesafe koymalarını sağlamak
- Kadınların güçlendirilmesi ve tüm personelin şiddetle ilgili farkındalık kazanması sağlanarak hane içi şiddet vakalarının yaşanmadan önüne geçilmesi ve kurum içi güven ortamının oluşturulmasına katkıda bulunmak
- Kurum içinde kadının güçlenmesine destek verecek çalışmalarla 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 kurum politikaları ve yönergeleri doğrultusunda hareket etmesini sağlamak
- Evde ve/veya hane içinde şiddete uğrayan kadın çalışanların kurumdaki konumunun ve kariyerinin bu durumdan en az seviyede etkilenmesini sağlayacak destek mekanizmalarını oluşturmak
- Belediyenin olanaklarını ve ilişkilerini kullanarak iştirakleri ve ilgili taşeron firmaları da kapsayacak şekilde kadına yönelik hane içi şiddetle mücadelenin genişletilmesini sağlamak

### Tanımlar

Toplumsal yaşamda kadınlar ve erkeklere dayatılan rol ve sorumluluklar kadının toplumda erkeğe göre ikincil pozisyona itilmesine 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 belediye, iştirakleri 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 Kadına Yönelik Şiddet ve Hane İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi ve 6284 sayılı Ailenin

Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine dair Kanunu'ndan faydalanarak tanımlanmıştır.

**Kadına yönelik şiddet:** Kadınlara, yalnızca kadın oldukları için uygulanan veya kadınları etkileyen cinsiyete dayalı bir ayrımcılık ile kadının insan hakları ihlaline yol açan ve bu Kanunda şiddet olarak tanımlanan her türlü tutum ve davranışı ifade eder.<sup>17</sup>

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

**Kadına yönelik toplumsal cinsiyete dayalı siber şiddet:** Cep telefonları ve akıllı telefonlar, internet, sosyal medya platformları ve e-posta gibi bilişim ve iletişim teknolojileri kullanılarak kadınlara, kadın olmalarından ötürü uygulanan şiddettir. Günümüzde siber şiddetin henüz ortak bir tanımı bulunmuyor ve yeterli veriye sahip değiliz. Fakat bu alandaki

<sup>17</sup> 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine dair Kanun

terminoloji her gün daha da zenginleşiyor. Bu şiddet farklı şekillerde olabilir: a) Siber takip; e-posta, çevrimiçi mesajlar veya internet yoluyla izlenmedir. b) Siber taciz: İstenmeyen cinsel içerikli e-postalar, mesajlar c) Siber zorbalık: dijital teknolojiler kullanılarak hedef seçilen kişileri korkutmaya, kızdırmaya ya da utandırmaya yönelik olarak tekrarlanan bir davranıştır d) Görsel-odaklı cinsel taciz; görüntüde yer alan kişinin rızası olmaksızın cinsel içerikli fotoğraflarının veya videolarının çevrimiçi olarak dağıtılmasıdır. (UN Women, 2020<sup>18</sup>)

**Hane içi şiddet / Ev içi şiddet / Yakın ilişkide şiddet:** Hane içi şiddet, şiddet uygulayan birey şiddete maruz kalanla 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 (6284 Sayılı Kanun). 'Yakın ilişkide şiddet', şiddeti medeni veya dini törenle kurulmuş ilişki ve aynı evde yaşam ile sınırlamadığından daha kapsayıcı bir terim olarak kabul edilebilir. Bu rehberde 'hane içi', 'ev içi' ve 'yakın ilişkide şiddet' kavramları birbirleri ile eş anlamlı olarak kullanılmıştır.

Türkiye'de kadına yönelik hane içi 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 hane içi şiddete maruz kalmış ve 235 kadın kasten öldürülmüştür.<sup>19</sup> 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.<sup>20</sup>

**Şiddete maruz kalan/şiddete uğrayan:** Yakın ilişkide bulunduğu kişi tarafından şiddet içeren davranışlara maruz kalan birey.

**Şiddet uygulayan/fail:** Geçmişte veya bugün yakın ilişkide bulunduğu kişiye şiddet uygulayan birey.

**Fiziksel şiddet:** Şiddet uygulayan kişinin, şiddet uyguladığı kişiyi 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.

**Cinsel şiddet:** 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.

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

**Ekonomik şiddet:** Failin ekonomik kararlarında sistematik bir şekilde baskı uygulaması ve şiddete uğrayan kişinin ekonomik hareket alanını sınırlamasıdır. Şiddete uğrayan kişinin gelirini kontrol etme, elinden alma, mallarına zarar verme veya varlıklarına el koyma ekonomik şiddet tipleri arasında yer alır.

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

**Kadına yönelik hane içi şiddet belirtileri:** Kadına yönelik hane içi şiddet genellikle özel yaşam alanında gerçekleşen bir davranış olduğundan dışarıdan anlaşılması kolay olmayabilir. Ancak şiddete uğrayan kişinin 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.

<sup>18</sup> UNWomen Turkey, 2020. *Toplumsal Cinsiyete dayalı Siber Şiddet Rehberi* <https://atesbocekleri.info/kilavuz.pdf> erişim: 05.03.2021

<sup>19</sup> <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem24/yil01/ss.717-bolum-1.pdf> erişim: 05.03.2021

<sup>20</sup> 2014 yılında kadın cinayetlerinde yaşamını yitiren kadın sayısı *Bianet*'te 281 (<http://bianet.org/bianet/bianet/133354-bianet-siddet-taciz-tecavuz-cetelesi-tutuyor>), Anıt Savaş'ta 286

(<http://www.anitsayac.com/?year=2014>), *Kadın Cinayetleri Platformu'nda 294'tür* (<http://kadincinayetlerinidururacagiz.net/veriler/1878/2014-yili-kadin-cinayeti-gercekleri>). *FilmMor'un 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* (FilmMor, *Türkiye'de Kadın Cinayetleri Eylem Araştırması*, 2015).

- **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 vermektten çekinme, algılama sorunları, belediye binasından yalnız ayrılmaya veya park yerine tek başına yürümeye korkma, iş ile ilgili olmayan konularda fazla zaman harcaması.

BADV Projesi kapsamında, yirmi şirketin katıldığı ve 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 hane içi şiddetin en az bir türüne maruz kalmış. 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 kaldığını belirtiyor.
- 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 ise iş dışındaki arkadaşlar ve komşular olarak belirtiliyor (yüzde 43).
- Çalışanların yaklaşık ¼'ü şiddete uğradığını düşündüğü iş arkadaşının performansında değişiklik olduğunu fark ediyor. Şiddet gören kadınlarda iş arkadaşlarının en çok gözlemlendiği 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.

## Hukuksal Değerlendirme

Kadına yönelik şiddet vakaları hukuki süreçleri de beraberinde getirebileceğinden hazırlanan politikanın ulusal ve uluslararası yasal çerçeve ve hukukun genel ilkeleri ile uyumlu olup olmadığı belediyenin hukuk birimi 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 şiddete uğrayan kişinin ve çalışanların fiziksel güvenliğine verilmelidir.

Hukuki bir işlem gerektirecek durumların nasıl raporlanacağı, takip edileceği açık ve net olmalı ve çalışanlar konu ile ilgili bilgilendirilmelidir. Hane içi şiddete maruz kalan ve ilgili birime başvuran kişinin nasıl bir hukuksal destek alabileceğini bilmesi ve ilgili kurumlara yönlendirilmesinin takibi yeterlidir. Belediyede çalışan bir avukat yoksa baroya yönlendirme yapılabilir.

## Şiddete Maruz Kalan Kişilerin ve Risk Altındaki Çalışanların Desteklenmesi

Kadına yönelik hane içi şiddet konusunda gerek politikayı uygulayan ekibin gerekse belediye ve iştiraklerindeki çalışanların şiddete maruz kalan kişilere ve risk altındaki çalışanlara sağlayacakları desteğin ve şiddet uygulayana karşı uygulayacakları önlemlerin kapsamı ve sınırları açık olarak belirlenmelidir.

**Şiddete uğrayan kişiye** sağlanacak desteğin şiddet vakası yaşandığı dönem (ör. güvenlik görevlisi eşliği vb.) ve şiddet sonrası toparlanma süreci (ör. psikolojik destek, kreşte öncelik vb.) için farklı destekler sağlanması gerekebilir. Bu desteklerin hem sürecin tamamı hem de maddi ve manevi ihtiyaçlar boyutu düşünülerek bütüncül bir bakışla planlanması gerekmektedir.

**Mahremiyete saygı ve gizlilik:** Kadına yönelik hane içi şiddete maruz kalan kişinin, bu durumu belediyeler paylaşması halinde; kişinin mahremiyetine özen gösterilmesi ve gizlilik kurallarına uyulması politikanın uygulanmasında en temel hususlardan biridir. Bu doğrultuda;

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

**Uzmanlığın önemi:** Şiddet uzmanlıkla ele alınması gereken bir meseledir. Politika hem kurum hem de çalışanların güvenliğini temel alacak şekilde geliştirilmelidir. Atılacak yanlış bir adım güvenlik riski yaratabilir. Belediye ve iştiraklerindeki çalışanların konuya duyarlı olmaları arzu edilse de çalışanların herhangi bir şiddet vakasında meseleye ancak ilgili yönergeler dâhilinde ve yetkileri oranında müdahil olmaları gerekmektedir.

**Başvuru kanalları:** Belediye ve iştiraklerindeki çalışanların şiddete uğramaları halinde başvuracakları kanalları bilmesi ve bu kanalların işlevsel olması gerekir. Politika geliştirilirken bu kanallar ve işlevsellikler değerlendirilerek çalışanlara önerilmelidir. Bahsedilen kanallar aşağıda listelenmiştir:

- Eğer varsa Acil Yardım Hattı ve/veya Güvenlik Güçleri (Polis ya da Jandarma)
- Belediye tarafından (eğer varsa) kurulmuş olan İhbar Hattı
- Belediyenin konuyla ilgili görevlendirdiği duyurulmuş olan sorumluları, birimi veya komisyon sekreteryası
- Konuyla ilgili çalışmak üzere kurulmuş olan komisyonun üyeleri veya sekreteryasının duyurduğu mail / telefon gibi ihbar kanalları
- Şiddete maruz kalan kişinin yöneticisi veya insan kaynakları yöneticisi
- Uzman sivil toplum kuruluşları
- Belediyenin varsa Çalışan Destek Programı (belediye ve iştiraklerindeki tüm kademelerdeki kadınlara yönelik olarak)
- Belediyenin Etik Komisyonu

**Asıl ilke olan gizliliği korumak için başvuruların anonim olmasını sağlamak üzere geliştirilecek bir iç uygulama (intranet vb.) veya telefon uygulaması gibi farklı seçenekler de düşünülebilir.** Şiddete maruz kalan kişinin başvuru alındıktan sonraki ilerleme süreçleri hakkında bilgilendirilmesinin sağlanması ve hangi yöntem seçilirse seçilsin başvuru için şiddete maruz kalan kişinin mahremiyetinin korunacağından emin olması ve iş arkadaşları tarafından baskı görmeyecek şekilde sürecin işletilmesinin sağlanması oldukça önemlidir.

**Fiziksel sağlık ve psikolojik destek:** Kadına yönelik hane içi şiddete maruz kalan kişi, belediyenin iş yeri hekimi ve/veya psikoloğuna, bunların olmadığı durumlarda ise anlaşmalı olduğu veya iştirakleri bünyesindeki sağlık kurumları tarafından ilgili destek merciine yönlendirilmelidir. Şiddete maruz kalan kişinin acil olarak fiziksel muayenesi veya rapor alması için sağlık kuruluşuna gitmesi gerekiyorsa, işlemlerin daha kolay ve hızlı olması için, iş yeri hekimi tarafından yönlendirileceği bir sağlık kuruluşu belirleyerek önceden protokol imzalayabilir. Böylece, kurumların koordineli bir şekilde çalışması sağlanabilir.

Uzmanların gerekli görmesi halinde şiddete maruz kalan kişinin, belediyenin psikoloğu veya belediye/iştirakleri

dışından uzman bir psikologdan terapi desteği alması sağlanabilir.

Şiddete maruz kalan kişi psikolojik destek alması için bağımsız olması açısından kurum dışından sağlanması için varsa belediyenin birlikte çalıştığı uzman sivil toplum kuruluşlarına veya diğer uzman kurumlara yönlendirebilir. Belediye konunun uzmanı sivil toplum kuruluşları ile iş birliği içinde şiddete maruz kalan kişiye rehberlik ve/veya acil yardım hattı hizmeti sunulmasını da sağlayabilir.

**Bağımsız harekete imkân verecek destekler:** Belediye çalışanı olmasa da, şiddete maruz kalan kişinin ihtiyacı varsa belediye tarafından sağlanan kadın sığınma evi, kadın misafirhanesi gibi kurumlarından faydalanmasının sağlanması en temel adımdır. Ayrıca, bunun dışında bir işveren olarak belediye ve iştiraklerinin kurum içi politikalarına uygun olarak kadına yönelik şiddete maruz kalan kişilere gerekli desteği sağlayabilmeleri için muhtemel kaynak gereksinimini önceden tahmin ederek bütçelemesi gerekir.

Şiddete maruz kalan kişi bazı durumlarda kendisinin ve varsa çocuklarının güvenliği açısından hızlı hareket etmeye ihtiyaç duyabilir. Örneğin, ev değiştirmesi, hukuki süreci başlatması, psikolojik destek hizmetlerinden yararlanması gerekebilir. **Böyle bir durumda belediye, muhtaçlık kriterleri çerçevesinde veya ayrı kriterler tanımlayarak kendi kaynaklarını kullanarak gerekli maddi desteği sunabilir.**

Bunun dışında, şiddete uğrayan kişiye sunulacak destekler nakdi olabileceği gibi, kişinin kaynaklara ulaşmasını, belediye ve iştirakleri kapsamında sunulan ilgili sosyal hizmetlerden öncelikli olarak yararlanmasını (ör. kreş vb.) ve konuya zaman ayırmasını sağlamaya yönelik de olabilir. Belediye veya iştiraklerinde çalışan hane içinde şiddete uğrayan kadınlar ve çocuklarının, belediye veya iştiraklerine ait kreş veya sosyal tesisleri kullanımında öncelik verilmesi gibi destekleyici hizmetlere yönelik çalışmalar yapılabilir. Şiddete maruz kalan kadının bu süreçte zamanını esnek şekilde kullanmasına, yarı zamanlı çalışmasına veya evden çalışmasına izin verilebilir.

Belediyenin hukuk biriminin (önceden ilgili eğitimleri almış olması şartıyla) şiddetle başa çıkma sürecinde konuyla ilgili başvurabileceği yerler ve yapması gerekenler konusunda bilgi vermesi sağlanabilir. TİS kapsamında tanımlı hakları varsa şiddetle başa çıkmaya çalışan kadın sendikaya yönlendirilebilir. Bu gibi durumlar için kurumun önceden bir kaynak ayırması zaman kazanmak açısından da yararlı olacaktır.

**Performans değerlendirmesi ve iş güvenliği:** Şiddete maruz kalan kadın, belediye ve iştiraklerinin, eğer varsa ileride uygulanacaksa; performans değerlendirmesi sistemi 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. Yapılan görüşmeler doğrultusunda bütün belediyelerde halihazırda böyle bir performans değerlendirme sistemi olmasa da, şirketler için yapılan uygulamalarda katkı sağladığı görüldüğünden önerilmiştir.

Yöneticisi şiddete maruz kalan kişinin performans gelişim planı ile bizzat ilgilenmelidir.

Şiddete maruz kalan kişinin iş güvencesi sağlanmalı ve kişi tüm çalışanlara sunulan performansa dayalı ödüllendirme ve yan haklardan yararlanmaya devam etmelidir.

Tüm bu süreçte şiddete maruz kalan kişinin mahremiyetine özen göstermeye ve gizlilik ilkesine uymaya devam edilmelidir.

#### Çalışanların şiddete uğradığı nasıl anlaşılabilir?

- Kişi 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 çalışmalarını iptal ediyorsa
- İlaç ve alkol tüketiminde artış görülürse
- İşini ihmal ediyor veya işte normalden fazla zaman geçiriyorsa
- Gün içinde normalden fazla sürekli tekrarlayan telefonlar alıyorsa
- Normalden fazla ve çeşitli mazeretler üzerinden izin talebinde bulunuyorsa

### Şiddet Uygulayan ve Şiddete Maruz Kalan Kişinin Aynı Kurumda Çalışması Durumu

Şiddete maruz kalan ile şiddet uygulayanın aynı kurumda çalışması meseleyi daha karmaşık bir hâle sokar. Hatta, şiddet gören ve şiddet uygulayan arasında ast-üst ilişkisi olması bu durumu daha da zorlaştırır. Zira bu durumda şiddete uğrayan kişi yaşadığı şiddeti kolayca açıklayamaz.

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

Kadına yönelik hane içi şiddet uygulayan ile şiddete maruz kalan kişi aynı kurumda çalışması durumunda şiddet uygulayanın, maruz kalan kişinin yakınında yer almaması sağlanmalıdır. **Bu durumda, belediyeler şiddete maruz kalan kişinin ihtiyaçlarını öncelikle gözeterek (aynı birimde değillerse bile şiddete uğramış kişinin talebi doğrultusunda) şiddet uygulayanın iş yerini değiştirebilir.**

**Belediyenin farklı iş yerlerinin (iştiraklerinin) olmaması durumunda kadına yönelik hane içi şiddet uygulayan kendisi kabul ettiği takdirde terapiye yönlendirilebilir.** Eğer mesele ciddi boyutlara ulaştı ise zorunlu izne çıkarılması veya iş sözleşmesinde düzenlendiyse işten çıkarılması söz konusu olabilir. Bu noktada şiddet uygulayan kişinin sözleşmeli, kadrolu memur veya işçi olmasına göre uygulanabilecek süreç farklılık gösterebilir. **Çalışanın memur olması durumunda daha yaşanan işten çıkarma vakalarında mahkeme ile işe iade durumları yaşandığı için, bu kararların ileride sorun oluşturmayacak şekilde hukuk biriminden destek alınarak verilmesi önerilir.**

### Şiddet Uygulayan Çalışanlarla İlgili Politika

Belediye ve iştiraklerinde kadına yönelik hane içi şiddete maruz olan kişiler olabileceği gibi şiddeti uygulayan çalışanlar da olabilir. Belediyelerin kadına yönelik hane içi şiddet uygulayan failerle 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 kurum için risk de oluşturabilir. Üstelik kadına yönelik hane içi şiddet uygulayan kişi bu eyleminde belediye ve iştiraklerine ait araç ve cihazları da kullanarak şiddet uyguladıkları kişilere zarar verebilir. Kadına yönelik hane içi şiddet uygulayanlar, çalışma saatleri içinde telefonla veya kurum bilgisayarlarını kullanarak sanal ortamda şiddet uyguladıkları kişileri taciz ve/veya tehdit edebilir.

**Hane içi şiddet uygulayan çalışan ile ilgili adli süreçler devam ederken belediye tarafından kurum içi mekanizmaların uygulanması esastır, kişinin kendisi kabul ettiği takdirde rehabilitasyon veya psikolojik desteği hizmetlerine ulaşması konusunda desteklenebilir.**

**Belirtileri:** Belediyede çalışan birinin kadına yönelik hane içi 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, şiddete maruz kalan kadın çalışanların maruz kaldıklarını söyledikleri 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 belediye tarafından görevlendirilmiş ve duyurulmuş olan kişi, birim veya komisyon sekreteriyasına aktarılmalıdır.

Şiddet uygulayan çalışanın mağdur ettiği kişi, belediyeyi arayarak destek isteyebilir. Bu durumda şiddete maruz kalan kişi kurumda çalışmadığı için konu görmezden gelinmemeli ve belirlenen politikaya uygun olarak ilgili süreç başlatılmalıdır.

Mülakat ve güvenlik soruşturması esnasında, İnsan Kaynakları veya Yazı İşleri ve Personel Müdürlüğü kişinin



şiddetle ilgili geçmişi hakkında soru sorabilir ve başvuranın kadına karşı şiddet uyguladığı veya teşvik ettiğine dair bulgularla karşılaşırsa bu bilgileri dosyaya yansıtan ilkesel bir duruş sergileyebilir.

**Politika ve uygulama:** Kadına yönelik hane içi şiddet uygulayan çalışanlara uygulanacak önlemler hassasiyetle ele alınmalı ve kurumda çalışmaya başlayan tüm çalışanların oryantasyonu kapsamında anlatılmalıdır. **Şiddet uygulayan çalışan, kendisi kabul ettiği takdirde terapiye yönlendirilebilir.** Kadına yönelik hane içi şiddet uygulayan kişi onaylarsa belediye kendisini rehabilitasyona veya psikolojik destek sürecine yönlendirebilir. Belediyenin çalışanlarını şiddet uygulamaktan caydırmak amacıyla alabileceği önlemler arasında yönetsel sorumlulukların geri alınması, görev ve/veya statüsünün düşürülmesi, uyarı verilmesi, terfiinin ertelenmesi vb. düşünülebilir. Ancak, bu caydırıcı cezaların uygulanabilmesi için kurum politikası içinde yer almasına, politikanın belediye ve iştirakleri kapsamındaki tüm çalışanlara bildirilmiş ve kurum içinde açıklanmış olmasına dikkat edilmesi gerekir.

Hane içi şiddet uygulayan çalışanın kadrolu veya sözleşmeli olması gibi hukuki statüsüne göre uygulanacak politika değişkenlik gösterecektir. Kadına yönelik şiddet politikasının; eğer mümkünse belediyenin '**Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik**' gereği belediye bünyesinde kurulmuş olan etik komisyon süreçlerine de dahil edilmesi uygun olabilir. Kadına yönelik hane içi şiddetle ilgili çalışanın memur olması durumunda, Başkan'ın kararı ile veya şikayet sonucu işletilen süreç gereği **Teftiş Kurulu**'nun devreye girmesi ile başlatılacak soruşturma süreci sonunda; **Disiplin Kurulu 657 Sayılı Kanununun 125. Maddesi**<sup>21</sup>'nde tanımlanan uyarı, kınama, aylıktan kesme, aylıktan kesme ve gerekli olduğu durumda memuriyetten çıkarma gibi ilgili olabilecek disiplin cezalarının (kademeli bir şekilde) uygulanması kararını verebilir.

Her vakaya göre Disiplin Kurulu tarafından değerlendirilecek ve hane içi şiddetle ilgili olabilecek bazı disiplin cezaları şu şekildedir:

- **Uyarma:** Devlet memuru vakarına yakışmayan tutum ve davranışta bulunmak sebebiyle
- **Kınama:** Hizmet dışında devlet memurunun itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunmak sebebiyle
- **Aylıktan kesme:** Devlete ait resmi belge, araç, gereç ve benzerlerini özel menfaat sağlamak için kullanmak ve Hizmet içinde devlet memurunun itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunmak sebebiyle

- **Devlet memurluğundan çıkarma:** Memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak sebebiyle

Çalışanın ceza soruşturması devam ediyorsa bu süreçte dikkatli olunmalıdır. Çalışanın kadrolu memur olması durumunda ceza süreçleri **4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun**<sup>22</sup> ile tanımlanan şekilde gerçekleştirilecektir. Eğer mesele ciddi boyutlara ulaştı ise zorunlu izne çıkarılması veya **çalışanın statüsüne bağlı olarak, iş sözleşmesinde varsa, hane içi 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 failer bu durumdan şiddete maruz kalan kişiyi sorumlu tutabilir ve şiddetin dozunu arttırabilir. Bu nedenle bu konu öncelikle kadına yönelik şiddet uzmanlarına danışılmalıdır.**

## Şiddete Maruz Kalanların Fırsatlar Kapsamında Eşit Muamele Görmesi ile İlgili Politikalar

Hane içi şiddete maruz kalan kişilerin iş yerindeki fırsatlar kapsamında eşit muamele görmesi ile ilgili politikalar geliştirilmesi oldukça önemlidir. Kadına yönelik hane içi şiddete uğrayan kişilerin belediye 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. Kurum içi eğitimlerde pozitif ayrımcılık hakkında bilgi verilmeli ve belediyenin benimsediği bir politika olduğu belirtilmelidir.

**Ancak belediye ve iştiraklerinin diğer çalışanları söz konusu kişiye verilen desteği kendilerine yönelik bir haksızlık olarak algılayabilirler.** Bu durumda, belediyenin şiddete uğrayan kişinin mahremiyet hakkını ihlal etmemeye özen göstererek kişiyi kendisi hakkında oluşabilecek önyargılara karşı koruyacak mekanizma ve uygulamaları da geliştirmesi gerekebilir. Kurum içi eğitimler bu konuda çalışanlar arasındaki duyarlılığı geliştirebilir.

<sup>21</sup> 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf> erişim: 05.03.2021

<sup>22</sup> 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4483.pdf> erişim: 05.03.2021



## İş Yeri Güvenliği

Kadına yönelik hane içi Şiddet kadını en fazla zaman geçirdiği mekân olan iş yerinde de hedefleyebilir. Bu olasılığın tespit edilmesi halinde güvenlik planı Şiddet riski olan kişiyle birlikte geliştirilmelidir, çünkü Şiddet riski altında olan kişi kendisine yönelik tehdit ve tehlikeyi en iyi öngörebilecek kişidir.

Şiddetin kadını iş yerinde hedefleme olasılığına karşı vakanın özelliğine göre belediye ve iştirakleri fiziksel (belediye binası, fabrika vs.) yapısını ve kaynaklarını göz önünde bulundurarak en uygun güvenlik planını belirler. Örneğin, Şiddete maruz kalan kişinin iş yerine ulaşım güzergâhı ve araçları değiştirilebilir.

Şiddet uygulayanın, Şiddete maruz kalan kişiye iş yerinde veya işe ulaşım esnasında erişimi engellenmelidir.

Şiddete uğrayan kişi, mahkemenin Şiddet uygulayanı uzaklaştırma vb. kararları olduğu durumda ilgili belgeyi sürekli yanında taşımalı ve kararın bir kopyasını işverene vermelidir.

Kadına yönelik hane içi Şiddet uygulayanın varsa arabasının fotoğrafı ve plaka numarası güvenlik ekibine ve Şiddete maruz kalan kişinin uygun bulduğu kişilere verilmelidir. Kadın Danışma ve Dayanışma Merkezi ve Gençlik Merkezi gibi belediyeye ait binaların güvenlik personeli 7/24 hizmet vermekte ise; çalışanın ihtiyaç duyduğunda ulaşabilmesi için bu durumdan haberdar olması sağlanmalıdır. Güvenlik personeli de ilgili makamlara (kolluk güçleri vb.) konuyu aktarması ve hane içi Şiddete uğrayan kişiye doğru şekilde yönlendirmesi için bilgilendirilmelidir.

Gerekli durumlarda otoparkın güvenliği yeniden düzenlenmelidir. Güvenlik görevlileri, Şiddete uğrayan kişiye arabasına ve/veya toplu ulaşım aracına kadar eşlik edebilir. Gerekli durumlarda Şiddete uğrayan kişinin çalışma alanı güvenli bir noktaya taşınabilir. Kadına yönelik hane içi Şiddet uygulayanın telefon kayıtları alınabilir veya elektronik mesajları saklanabilir.

Şiddete uğrayan kişinin maaş ve yan haklarla ilgili ödeme bilgileri ve şekli failin erişimini engellemek amacıyla kişinin yararına uygun olarak yeniden düzenlenebilir.

Alt işverenler ve iştirakler tarafından da gerekli tedbirlerin alınması, özellikle güvenliği sağlayan alt işverenin kadına yönelik hane içi 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.

# 05

## Politikanın Kurum İçerisinde Duyurulması

Kadına yönelik hane içi şiddet konusundaki politikanın kurum içerisinde iletişimi için aşağıdaki kanallar kullanılabilir:

- Kurumsal yazışma sistemi (Elektronik Belge Yönetim Sistemi) ile personele tebliğ
- Mesaj panoları
- Belediye bülteni
- SMS ve elektronik posta
- Broşür/poster
- Oryantasyon eğitimi kapsamında eğitim
- Kurum içi sınıf eğitimleri
- İnternet tabanlı eğitim
- İnternet bazlı eğitimler (ve testler)
- Eğitimlerin etkinliğini ölçen testler
- Belediyeye ait kurumsal sosyal medya hesapları
- Belediyenin kurumsal internet sitesi içerisinde duyurular bölümü

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

Politikanın ilk duyurusunun Belediye Başkanı ya da ilgili üst yönetici tarafından yapılması önerilir.

### Politikanın Uygulanmasının Güvence Altına Alınması (İç Kontrol)

Belediyelerin kadına yönelik kurum içi şiddet olaylarını önleyen, tespit eden ve tespit edilen sorunların ne etkinlikte yönetildiğini sorgulayan bir iç kontrol yapısı kurması önerilir. Politikaları belirleyen ve uygulayan birim veya komisyondan bağımsız olarak, cinsiyet eşitliği konusu da göz edilerek kurulmuş olan bir izleme değerlendirme mekanizması (komisyon vb.) tanımlanması ve **yıllık olarak raporlanması önerilir.**

Belediyelerin bu konuda kararlı olduğunun açıkça ortaya konulması için kapsamlı bir politikanın yayınlanması ve ardından Belediye Başkanı veya (varsa ilgili) Başkan veya Genel Sekreter Yardımcısı kurum içinde bilgilendirme yapılarak belediyenin bu konudaki duyarlılığının ve kararlılığının vurgulanması bu konuda atılacak önemli adımlardandır. Ayrıca Belediyenin Strateji Planları'nın içerisine de kadına yönelik hane içi şiddetle mücadele için atılacak adımların eklenmesi konuya verilen önem ve iradeyi göstermek açısından elzemdir.

Bilgilendirmenin sadece çalışanlar ile sınırlı kalmayıp belediyenin tüm paydaşlarını kapsamaması, 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 belediyenin Etik Komisyonu, Disiplin ve Teftiş Kurulu gibi kurulları üyelerine de kadına yönelik hane içi şiddetin belediye tarafından onaylanmadığı, her çalışandan bu konuda duyarlılık göstermesinin ve kurum içi politikanın uygulanması için gerekli tüm mekanizmaların çalışmasının beklendiği anlatılmalıdır.

Birim yöneticilerine kurum 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 belediye veya iştiraklerindeki bir çalışan olması durumunda takip edilecek yol yönergelerde açık ve net bir şekilde yazılmış olmalıdır.

Yönetim tarafından kurum politikasının uygulanmasından sorumlu birim/komisyonu şiddet uyguladığı tespit edilen çalışanlara verilecek işbu rehber sayfa 22’de bahsedilen önerilerdeki gibi disiplin cezalarının tanımlanması ve uygulanması konusunda yetki verilmesi de caydırıcı olacaktır.

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

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

Belediyelerin 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 kurum içi şiddet olaylarının ne şekilde ve hangi etkinlikte yönetildiğinin denetimi, kurum içi politika ve yönergelere 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 yönergelere 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 kurum içi politika ve yönergeleri düzenli olarak ve iç denetimin geri bildirimlerine bağlı olarak gözden geçirip gereken noktalarda güncelleme yapması ve kurum içi eğitimlerin ve bilgilendirmelerin buna göre yenilenmesi sürecin etkinliği ve geliştirilmesi açısından önemlidir.

Belediyenin faaliyet raporu gibi çalışmalarını anlattığı belgelerinde kadına yönelik hane 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.

## Kurum İçi Eğitim

### İş Yerinde Kadına Yönelik Şiddet Üzerine Farkındalık Yaratma Eğitimi<sup>23</sup>

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

Belediye ve iştiraklerindeki çalışanların toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda güçlenmesi ve duyarlı hale gelmesi için çalışanlara farkındalık eğitimleri verilebilir. Eğitimlerle belediye ve iştiraklerindeki çalışanların aşağıda belirtilen konularda farkındalıklarını arttırmak amaçlanır:

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

**Kadına yönelik şiddet alanında gerçekleştirilen farkındalık eğitimleri sayesinde belediye ve iştiraklerindeki çalışanlar:**

- Toplumsal cinsiyet kavramı konusunda farkındalık kazanır,
- Kalıplaşmış toplumsal cinsiyet rollerini ve ataeril 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.

<sup>23</sup> Eğitimler Sabancı Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Forumu bünyesinde yer alan Sabancı Üniversitesi akademisyenleri ve eğitimcileri tarafından verilmektedir.

Eğitimler sonunda katılımcıların toplumsal cinsiyet farkındalıklarının artırılması, bu kazanılan farkındalığın belediyeler ve iştiraklerinin yapı, hizmet ve istihdam politikalarına da yansması, belediye ve iştiraklerinin toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki yetkinliğinin ulusal ve uluslararası kamuoyu nezdinde tescil edilmesi amaçlanmaktadır.

**Hedef Kitle:**

Bu eğitimleri almaya istekli belediye ve iştirakleri bünyesindeki her seviyeden çalışanlardır.

## Politika Üzerine Kurum İçi Eğitim

Kadına yönelik hane içi şiddet üzerine politika oluşturacak ekibin öncelikle uzmanlardan politika oluşturma süreci üzerine ve politikanın içeriğinde ne olması gerektiğine dair eğitim alması önerilir<sup>24</sup>. Daha sonra politikanın etkili olabilmesi için belediye ve iştiraklerindeki 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 hane içi şiddete maruz kalan çalışanların kurum içerisinde veya dışarısında ulaşması gereken kişilerin belirlenmesi
- Kadına yönelik hane içi şiddet üzerine risk altındaki çalışanlara ve maruz kalan kişilere verilecek desteklerin belirlenmesi
- Kadına yönelik şiddet ile mücadelede kurum içerisinde atanan sorumlulukların ve sorumluluk alanlarının tespit edilmesi
- Mahremiyet ve gizlilik alanlarının kapsamının belirlenmesi

**Hedef Kitle:**

Bu eğitimleri almaya istekli olan belediye ve iştirakleri bünyesinde kadına yönelik hane içi şiddet ile ilgili politika geliştirme sürecinde yer alacak komisyon (sendika temsilcileri de dahil olacak şekilde) veya sorumlu birimin üyeleridir.

## Yöneticilere Yönelik Kurum İçi Eğitim<sup>25</sup>

Özellikle kurum politikasının etkili olabilmesi için çalışanların kadına yönelik hane içi şiddet ve istismar belirtilerini anlayabilmeleri ve eğer kadına yönelik hane içi 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 Kitle:**

Bu eğitimleri almaya istekli hane içi şiddetle ilgili kurulması önerilen komisyon ve Etik Komisyonu, Teftiş ve Disiplin Kurulu gibi kademelerde görev alabilecek birimler öncelikli olmak üzere tüm orta/üst düzey yöneticilerdir.

<sup>24</sup> Eğitimler Sabancı Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Forumu bünyesinde yer alan Sabancı Üniversitesi akademisyenleri ve eğitimcileri tarafından verilebilmektedir.

<sup>25</sup> Eğitimler Sabancı Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Forumu bünyesinde yer alan Sabancı Üniversitesi akademisyenleri ve eğitimcileri tarafından verilmektedir.

# 06

## Politikanın Kurum Dışına Duyurulması

Belediyenin kadına yönelik şiddete karşı oluşturduğu politikayı posterler ve büyük ilan panoları gibi iletişim çalışmaları için erişimi olan araçlarla kamuoyuna açıklaması, politikanın kurum içinde uygulanmasını güvence altına almakta etkin bir rol oynar. Belediye başkanlarının özellikle bu duyuruları kendi ağzından ilettikleri mesajlarla sosyal medya veya geleneksel basın aracılığıyla doğrudan şahsen yapması belediye olarak verilen önemi daha iyi gösterecek ve dış paydaşların takdirini kazanacaktır.

Kurum politikasının iletişimi sadece belediye binasında değil, belediyeye bağlı çalışan kreş ve kadın danışma merkezleri gibi tüm binalarında, muhtarlıklarda, belediyeye ait kamusal alandaki bilgilendirme videoları, TV kanalları ve sosyal medya hesapları aracılığıyla yapılabilir. İletişim belediye sınırlarındaki vatandaşlar başta olmak üzere öncelikle **iştirakler, taşeron firmalar, diğer il ve ilçe belediyeleriyle ve sendikaları** kapsayabilir. Basın bültenleri vasıtasıyla **medya** ve ilgili **yerel, ulusal ve küresel sivil toplum kuruluşlarıyla** paylaşılabilir, kurumsal iletişim temaları arasına dahil edilebilir.

Çalışanların da bu konudaki kurum politikasını diğer paydaşlara aktarması, kadına yönelik şiddet ile mücadelenin yayılmasına ve etkin iş birlikleri geliştirilmesine vesile olacaktır.

Hane içi şiddet belediyeleri, çalışma ortamını ve tüm çalışanları etkilemesi nedeniyle bu konuyla mücadelede işçi ve işveren sendikaları ve konfederasyonlarının iş birliği yapması olumlu sonuçlar yaratacaktır.

### Belediyenin Dış Paydaşlarla İletişim ve Etkileşim Ağının Geliştirilmesi

Kadına yönelik hane içi şiddet konusu üzerine belediye ve çalışanları kurum dışında farkındalık yaratmak üzere çeşitli çalışma ve projeler geliştirebilirler. Bu gibi çalışmalar aşağıda listelenen paydaşlarla gerçekleştirilebilir:

- Belediyenin sınırları içerisindeki vatandaşlar
- Belediyenin sınırları içerisindeki muhtarlar, ilçe belediyeleri
- Hane içi şiddet konusunda uzman ulusal ve yerel sivil toplum kuruluşları
- Valilik ve kaymakamlık başta olmak üzere diğer kamu kuruluşları
- Kent Konseyi Kadın Meclisi
- T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
- İşçi ve işveren sendikaları ve konfederasyonları
- İlgili meslek örgütleri (baro, tabip odası vb.)
- Geleneksel ve dijital medya araçları ve ajanslar
- Sanayi ve ticaret odaları
- Taşeron firmalar

Bu bildirimler, **5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 75. Maddesi** dikkate alınarak; kurum politikası ilgili tüm personele kurum içi yazışma/tebliğ yoluyla; kent halkına ise duyurularla (sosyal medya, led ekran, clp-raket-billboard, vb.) ulaştırılabilir.<sup>26</sup> Sadece hane içi şiddetle ilgili belediye tarafından kabul edilen kurum politikası değil genel olarak şiddet türleri ile ilgili bilgilendirme için belediyenin sosyal medya hesapları, belediyeye ait halka açık ilan ve duyuru panoları, binalar (halk ekmek büfeleri, kalabalık su dağıtım araçları vb.) TV kanalları gibi çeşitli kanallar kullanılabilir. Ortak platformlar meselenin farklı kesimlerce bilinmesine ve daha da önemlisi sahiplenilmesine imkân verecektir.

Kadına yönelik hane içi şiddetle mücadele için bu gibi iş birliklerini geliştirmek olası şiddet anlarında şiddete uğrayan kişilerin kaynaklara hızlı ulaşmasına katkıda bulunacaktır. Bu bağlamda, bu iletişim çalışmaları kurum içinde geliştirilecek politikalar kadar kurum dışında da şiddete maruz kalan kişiler için hayati önem taşımaktadır. Ayrıca, belediyenin konu ile ilgili hassasiyetinin bilinirliği itibarına katkıda bulunacaktır.

---

<sup>26</sup> 5393 sayılı Belediye Kanunu <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5393.pdf> erişim: 05.03.2021



# 07

## Kadına Karşı Şiddetle Mücadele için Başvurulabilecek Kurum ve Kuruluşlar

Sığınma evlerine başvurulması için izlenmesi gereken yol: 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.

### 1. Kolluk Kuvvetleri ve İçişleri Bakanlığı'na Bağlı Uygulamalar

- Polis Merkezleri (Alo 155 Polis İmdat)
- Jandarma Karakolları (Alo 156 Jandarma İmdat)
- Emniyet Genel Müdürlüğü cep telefonu uygulaması Kadın Destek Uygulaması (KADES)

### 2. Adli Kurumlar

- Cumhuriyet Savcılığı/Başsavcılığı
- Aile Mahkemeleri

### 3. Sağlık Kuruluşları

- Birinci Basamak Sağlık Kuruluşları: Aile Sağlığı, Toplum Sağlığı, Toplum Ruh Sağlığı ve Sağlıklı Toplum Merkezleri
- Yataklı Sağlık Kuruluşları: Acil Servisler (112 Acil Ambulans Hizmeti)

### 4. Sivil Toplum Kuruluşları

- Aile içi şiddete acil yardım hattı (TKDF)  
Tel: (0212) 656 96 96 - 0549 656 96 96  
Web sitesi: <https://www.tkdf.org.tr>
- Mor Çatı Kadın Sığınağı Vakfı  
Tel: (0212) 292 52 31-32  
E-mail: [morcati@morcati.org.tr](mailto:morcati@morcati.org.tr)  
Web sitesi: [www.morcati.org.tr](http://www.morcati.org.tr)
- KAMER  
Tel: 0530 664 4410  
Web sitesi: [www.kamer.org.tr](http://www.kamer.org.tr)

- Ankara Kadın Dayanışma Vakfı  
Tel: (0312) 432 07 82 – (0312) 430 40 05  
İletişim: [bilgi@kadindayanismavakfi.org.tr](mailto:bilgi@kadindayanismavakfi.org.tr)  
Web sitesi:  
<https://www.kadindayanismavakfi.org.tr>

- KAHDEM- Kadınlara Hukuki Destek Merkez Derneği Kurumsal Sitesi  
İletişim: [kahdem@gmail.com](mailto:kahdem@gmail.com)  
Web sitesi: [www.kahdem.org.tr](http://www.kahdem.org.tr)

### 5. Belediyeler

- Belediye Müdürlükleri Kadın Danışma Merkezleri
- İstanbul Büyükşehir Belediyesi Kadın Destek Hattı 444 80 86

### 6. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na Bağlı Kurumlar

- Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlükleri (ASPB)
- ŞÖNİM - Şiddet Önleme ve İzleme Merkezi
- Aile Danışma Merkezleri
- Sosyal Hizmet Merkezleri (SHM'ler)
- Alo 183 Hattı - 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
- GELİNCİK HATTI 444 43 06

# 08

## EKLER

### EK 1. Kontrol Listesi

#### Proje Adımları

1. Belediyenin kadına yönelik hane içi şiddetle ilgili politika geliştireceğinin üst düzey yetkililer tarafından duyurulması ve mümkünse Stratejik Plan'a eklenmesi
2. Politikayı geliştirmek üzere ilgili kişi/ birim ve komisyonun yetkilendirilmesi
3. Politikanın sahipliğini üstlenen yöneticinin belirlenmesi
4. Risk analizi yapılarak belediye ve iştiraklerindeki durumun tespiti
5. Politika geliştirme ekibinin eğitimi
6. Politika geliştirme sürecine çalışanların, varsa sendika işyeri temsilci(ler)sinin ve uzmanların katılımı ile ilgili yöntemin belirlenmesi
7. Tanımların yapılması
8. Politikanın amacının saptanması
9. Politikanın geliştirilmesi
10. Politika taslağının iş hukuku uzmanı tarafından gözden geçirilmesi ve ilgili paydaşlar ve çalışanların geri bildirimlerinin alınması
11. Politikanın onaylanması
12. Politikanın uygulanmasına yönelik yönergelerin geliştirilmesi
13. Diğer ilgili politikaların gözden geçirilmesi ve tutarlıklarının sağlanması
14. İhtiyaç varsa politikanın etik komisyon veya başka bir kurulun çalışma yönergesine eklenmesi
15. Politikanın iç kontrol ve risk yönetim süreçlerine dâhil edilmesi
16. Politikanın kurum içinde yayınlanması ve dış paydaşlara duyurulması
17. Politika ve yönergelerle ilgili yönetici eğitimleri
18. Politika ve yönergelerle ilgili kurum içi eğitimler

19. Uygulamaların yapılması
20. Politikanın geliştirmek üzere ilgili kişi/ birim ve komisyon tarafından güncellenmesi

#### Etkin Politika Kontrol Listesi

1. Çalışanlar, varsa yetkili sendika(lar) ve iştiraklerin ilgili birimleri politika geliştirme sürecine dâhil edildi mi?
2. Politikanın uygulanmasının üst düzey yöneticilerden birinin kişisel güvencesinde olduğu ilan edildi mi?
3. Politika hukuk denetiminden geçti mi?
4. Politika tüm çalışanlara duyuruldu mu?
5. Yeni başlayanlara uygulanacak oryantasyona dahil edildi mi?
6. Politika belediyenin web sitesinde yer alıyor mu?
7. Politika belediyenin stratejik planlarında, ilgili strateji dokümanlarında yer alıyor mu?
8. Uygulamada önceden yaşanmamış bir durumla karşılaşıldığında kime danışılacağı belli mi?
9. Yöneticiler politika konusunda eğitimden geçti mi?
10. Uygulamadan sorumlu personel eğitimden geçti mi?
11. Politika ve ilgili yönergeler iç denetim planı içine alındı mı?
12. Politikanın uygulama hedefleri tespit edildi mi?
13. Politikanın ne sıklıkla ve kimin tarafından gözden geçirileceği belli mi?
14. Varsa sendika ile iş birliği planı uygulamaya koyuldu mu?
15. Politikayı geliştiren ve uygulayan komisyon veya birimden bağımsız olarak, izleme değerlendirme mekanizması tanımlandı mı? Raporlamasının yapıyor mu?

## EK 2. Örnek Politika

### AAA Belediyesi

#### Çalışanlara Yönelik Hane İçi Şiddet Politikası İlkeleri

##### AMAÇ

AAA Belediyesi olarak çalışanlarımızın sağlığını ve güvenliğini önemsemekteyiz.

Hane içi şiddet bu ülkedeki kadın yaralanmalarının ve ölümlerinin başlıca nedenidir. Hane İçi Şiddet - Kurum İlkeleri'nin amacı hane içi şiddet konusunda farkındalık yaratmak; hane içi şiddet gören çalışanlara yeri geldiğinde destek sağlamak; hane içi şiddet ile bunun kuruma etkileri belirlediğinde bunu ele alış biçimi bakımından yöneticilere yol göstermek ve güvenli bir iş ortamı oluşturmaktır.

##### TANIMLAMALAR

Hane İçi Şiddet, yakın ilişkideki bir kişinin diğeri üzerinde güç ve kontrol kazanma amaçlı zor kullanıcı davranış şeklidir. Fiziksel, cinsel, duygusal, psikolojik ve ekonomik istismar hane içi şiddeti oluşturur. Bazı zor kullanıcı davranış örnekleri şunlardır: vurma, yumruklama, itme, bıçaklama, silahla ateş etme, tokatlama, tehditkâr 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. Hane 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 hane içi şiddet eyleminde bulunan kişidir.

Şiddete maruz kalan kişi yakın ilişkide bulunduğu kişi tarafından şiddet içeren davranışlara maruz kalan kişidir.

##### İLKELERİMİZ

#### **Hane içi Şiddete Maruz Kalan Personelin Eğitimi ve Desteklenmesi**

AAA Belediyesi, hane içinde şiddete maruz kalan kişi ve diğer çalışanlara gerekli bilgi, yönlendirme ve kaynakların sağlanması için çalışacaktır. AAA Belediyesi, 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 Belediyesi, hane içi şiddete maruz kalan kişilere işe alımda, işten çıkarmada, istihdamda ya da diğer hüküm ve koşullarda ya da çalışan imtiyazlarında ayrımcılık yapmaz.

AAA Belediyesi, hane içi şiddete maruz kalanların, hane içi şiddetin bir sonucu olarak kronik işe gelmeme, geç kalma sorunlar yaşayabileceğini kabul eder. 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 ve çalışanın hak kaybına uğramamasına çalışır.

#### **İş Yerinde Hane İçi Şiddetle Mücadele Komisyonu**

**Belediyemizde, hane içi şiddetle mücadele için politika geliştirme ve uygulama sorumluluğunu 'İş Yerinde Hane İçi Şiddetle Mücadele Komisyonu' üstelenmektedir. Hane içi şiddetle ilgili tüm uygulama ve politikaları öğrenmek için Komisyonun Sekreteryası ile iletişime geçilebilir.**

**Komisyon**a ulaşmak için şu numaraları arayabilir veya e-posta gönderebilirsiniz:

İş Yerinde Hane İçi Şiddetle Mücadele Komisyonu.....

#### **İnsan Kaynakları ve Güvenlik Personeli**

AAA Belediyesi için İnsan Kaynakları ve 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 şiddete maruz kalanlara 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
- Banka hesap bilgilerinin revize edilmesi veya maaş hesabını değiştirme konusunda yardımcı olmak
- Personel sosyal faydalarını şiddete maruz kalanın 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

Güvenlik Personeline çalışma saatleri dahilinde her gün ulaşılabilir. Belirlenen birimlerdeki Güvenlik Personeline (Kadın Destek Merkezleri vb.) ise haftanın her günü günde yirmi dört (24) saat, haftada yedi (7) gün erişim sağlanabilir. İnsan kaynakları ve güvenlik personeli pozisyonundaki kişilerle şiddete maruz kalan kişinin yapacağı her türlü iletişim tamamen gizli tutulacaktır. Başkaları sadece, şiddete uğrayan kişi ve iş yeri güvenliği için elzem olan durumlarda bilgilendirilecektir.

Bu kaynaklara erişmek için şu numaraları arayınız:

#### **Güvenlik Personeli: ....**

İnsan Kaynakları: İnsan Kaynakları Uzmanınız (İnsan kaynakları müdürlüğünde ya da biriminde kime başvuracağınızı bilmiyorsanız ... numaralı telefonu arayınız)

#### **Sosyal Kurumlar**

AAA belediyesi, çalışan mağdurları ve diğer çalışanları, kaynak ve tavsiye edinme amaçlı sosyal kurumlara başvurmaları yönünde teşvik eder. Bu kaynaklara ulaşım 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 Belediyesi'nin bulunduğu lokasyonunun da koruma alanı olarak belirlendiği, hakkında geçici ya da kalıcı koruma kararı mahkemece verilmiş olan her çalışan, Güvenlik Personeli'ne dilekçe ve mahkeme kararının birer kopyasını iletmelidir. Ek olarak, çalışan Güvenlik Personeli'ne istismarcıya ait şu bilgileri vermelidir: Bir fotoğraf ya da dış görünüş tarifi, otomobilinin tarifi ve plaka numarası ve Güvenlik Personeli'nin iş yeri güvenliği için ihtiyaç duyabileceği gerekli her türlü diğer bilgiler.

#### **Hane içi Şiddet Uygulayan ya da Uygulama Tehdidinde Bulunan Çalışanlar**

Belediyenin kaynaklarını kullanarak hane 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. Kurum 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 Belediyesi şiddet uygulayanın da yardıma ve kaynaklara ihtiyacı olduğunu kabul eder. Gerekli durumlarda, şiddet uygulayan çalışana kendisi onaylarsa terapiye yönlendirilir.

#### **Eğitim**

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 Belediyesi yasal olarak mümkün olduğunca kolluk kuvvetleri ve diğer devlet kurumlarıyla iş birliği yapacaktır. Kurum içerisinde oluşturulan bu politika ilgili birim veya kurum tarafından hukuk müşavirleri ile birlikte geliştirilmiştir.

### **EK 3. Platformlar**

Belediyelerin üye olabileceği ve konuyla ilgili çalışmalar yapan platformlar şu şekildedir:

#### **Türkiye Belediyeler Birliği**

Türkiye Belediyeler Birliği (TBB), 1945 yılında belediyeçilik alanında faaliyet göstermek üzere kamu yararına bir dernek olarak kurulmuş ve belediyelerin hak ve menfaatlerini dernek çatısı altında korumaya yönelik olarak belediyeçilikle ilgili faaliyetlerini 57 yıl dernek statüsünde sürdürmüştür.

Türkiye Belediyeler Birliği, Türkiye'deki bütün belediyeleri tek çatı altında toplamak amacıyla Bakanlar Kurulunun 21 Ağustos 2002 tarih ve 2002/4559 sayılı kararıyla mahalli idare birliği statüsüne kavuşmuştur.

5355 sayılı Mahalli İdare Birlikleri Kanunu'nun 26.05.2005 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisinde kabul edilmesi ve 11.6.2005 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmesi ve bu Kanuna göre hazırlanan Türkiye Belediyeler Birliği Tüzüğü'nün İçişleri Bakanlığınca 28.09.2005 tarihinde onaylanmasıyla Türkiye Belediyeler Birliği, ulusal ve uluslar arası düzeyde belediyeleri temsil etme yetkisine sahip ve bütün belediyelerin doğal üyesi olduğu tek mahalli idare birliği özelliğine kavuşmuştur.

Türkiye Belediyeler Birliği'nin (TBB) görevleri, 5355 sayılı Mahalli İdare Birlikleri Kanunu'nun 20 ve Türkiye Belediyeler Birliği Tüzüğü'nün 7'inci maddesinde sayılmıştır.

Türkiye Belediyeler Birliği'nin görevleri şunlardır;

MADDE 7- (1) Birliğin görev ve yetkileri;

1. Yurtiçi ve yurtdışında belediyeleri temsil etmek, bu kapsamda yerel yönetimler alanında faaliyette bulunan kurum, kuruluş, birlik, dernek, vakıf ve benzeri kuruluşlara üye olmak, belediyelerin uluslararası ilişki ve iş birliklerini desteklemek ve uluslararası ağlara erişimini kolaylaştırmak.
2. Belediyelerin menfaatlerini korumak ve bu amaçla gerektiğinde dava açmak.
3. Belediyeleri ilgilendiren mevzuat hazırlıklarına görüş bildirmek ve önerilerde bulunmak, bu amaçla mevzuat hazırlıklarını ilgili mercilerinden talep etmek, Türkiye Büyük Millet Meclisi Komisyonları ve diğer merciler nezdinde yürütülen çalışmalara katılmak.
4. Belediyelerce bildirilen veya Birlik tarafından tespit edilen sorunların çözümü amacıyla girişimlerde bulunmak ve mevzuat önerileri geliştirmek.

5. Belediyelere rehberlik etmek, danışmanlık hizmeti vermek ve uygulamada karşılaşılan sorunlarla ilgili görüş oluşturmak.
6. Belediye ve bağlı idareler ile bunların iştiraklerinin başkan, meclis üyesi ve çalışanlarına yönelik her türlü eğitim faaliyeti ile konferans, seminer, panel, çalıştay gibi etkinlikler gerçekleştirmek, eğitim merkezleri oluşturmak, bilgi ve tecrübe paylaşımı ile iyi uygulama örneklerinin yaygınlaşmasını teşvik etmek, bu amaçla yurt içi ve yurt dışı geziler düzenlemek.
7. Yurt içi ve yurt dışı belediyeler arasında yardımlaşma ve iş birliği ile doğal veya toplumsal olaylardan etkilenen belediyelerle dayanışmayı teşvik etmek ve destek olmak, bu amaçla belediyeler arasında koordinasyonu sağlamak üzere gerektiğinde afet ve acil durum merkezi oluşturmak.
8. Belediyeciliğin ve yerel hizmetlerin gelişmesine yardımcı olacak konularda kamu kurum ve kuruluşları, yerel yönetimler, üniversiteler, sivil toplum örgütleri, meslek kuruluşları ve odaları ile benzeri uluslararası kuruluşlarla meclis kararına istinaden iş birliği yapmak, ortak hizmet projeleri yürütmek ve kardeş şehir ilişkilerinin gelişmesine destek olmak.
9. Belediyelerde bilişim teknolojilerinin kullanımı ve yaygınlaştırılması ile e- belediyeciliğin gelişmesine destek olmak.
10. Belediyecilikle ilgili her türlü yazılı ve görsel yayım yapmak, araştırma ve geliştirme faaliyetinde bulunmak, belediyecilik alanında yapılan bilimsel çalışmalara destek olmak.
11. Belediyelerin ulusal ve uluslararası kredi kuruluşları ile fonlardan yararlanmalarına ve proje geliştirmelerine destek olmak.
12. Dünyada yerel yönetim konusundaki gelişmeleri takip etmek, belediyelerin bu gelişmelere uygun yapılanmaları ve hizmet üretmelerine destek olmak.
13. Avrupa Birliği (AB) uyum sürecinde ülkemiz yerel yönetimlerine destek olmak, yerel yönetimlerle ilgili AB müktesebatının oluşturulmasına katkı sağlamak ve uygulanmasına rehberlik etmek.
14. Birlik amaçlarını gerçekleştirmek, üyelerini temsil etmek, uluslararası yerel yönetimler gündemini takip etmek, ilgili taraflarla doğrudan temas kurmak amacıyla uluslararası anlaşmalar ve dış politikaya uygun olarak meclis kararına istinaden Dışişleri Bakanlığı'nın görüşü ve İçişleri Bakanlığı'nın izni ile gerektiğinde yurt dışında temsilcilik veya irtibat büroları açmak.

15. Gerektiğinde belediye mensuplarına, Birlik merkezinde ve diğer yerlerde, konaklama ve şehir içi ulaşım hizmeti sağlamak.
16. Belediye başkanlarına kimlik belgesi vermek.
17. Birlik hizmetleriyle ilgili belediyelerin görüş ve düşüncelerini tespit etmek amacıyla kamuoyu yoklaması ve araştırması yapmak.
18. Belediyelerin görev alanına giren konularda sosyal sorumluluk projeleri yürütmek veya destek vermek.
19. Belediyeciliğin geliştirilmesi amacıyla her türlü faaliyet ve girişimde bulunmak.

Sabancı Üniversitesi tarafından yürütülen İş Dünyası Aile İçer Şiddete Karşı (BADV) Projesi kapsamında daha önce iş dünyası için hazırlanan "Kadına Yönelik Aile İçer Şiddet ile Mücadele İçin İşyeri Politikaları Geliştirme ve Uygulama Rehberi"nin belediyeler için revize edilmesi TBB iş birliği ile gerçekleştirilmiştir.<sup>27</sup>

Ayrıca, **Avrupa Belediyeler ve Bölgeler Konseyi (CEMR)** tarafından yayınlanan **Avrupa Yerel Yaşamda Avrupa Kadın Erkek Eşitliği Şartı**, Avrupa'daki yerel ve bölgesel yönetimlere hitaben hazırlanmıştır. Söz konusu yönetimler bu şarta imza koymaya, kadın - erkek eşitliği ilkesini hayata geçirmeyi kamusal bir görev kabul etmeye ve kendi yetki alanları dahilinde Şart'ta öne sürülen taahhütleri uygulamaya çağrılmaktadır. İmzacı tarafların her biri, söz konusu taahhütlerin uygulanmasını desteklemek amacıyla, Eşitlik Eylem Planı geliştirmek üzere çalışmalar yürütecektir. Bu Eylem Planları amaca uygun öncelikleri, eylemleri ve kaynakları içermektedir. Ayrıca; imzacı tarafların her biri, uygulamada gerçek eşitliğin hayata geçirilmesi için, kendi bölgesindeki tüm kurumlar ve kuruluşlarla etkileşime geçme taahhüdünde bulunmaktadır. Belediyeler için rehber niteliği taşıyan şartı TBB aracılığıyla imzalamak, belediyelere bu alanda olumlu bir bilinirlik kazandırmaktadır.<sup>28</sup>

Ayrıca bölgesel birlikler de TBB ile birlikte çalışarak konuyla ilgili kapasite ve politika geliştirebilir, yapılan uygulamalara dair deneyim paylaşımının gerçekleştirileceği düzenli toplantılar yapabilirler.

## Marmara Belediyeler Birliği

Marmara Belediyeler Birliği (MBB), 1975 yılından beri Türkiye'de demokratik yerel yönetim hareketinin gelişmesi, belediyelerin yetki ve kaynaklarının artırılması, yerel yönetimlerde çevre bilincinin geliştirilmesi ve sürdürülebilir şehircilik yaklaşımının benimsenmesi, belediyelerin ortak sorunlarına iş birliği içinde çözüm bulunması gibi konularda öncülük yapan, bölgesel ölçekte, Türkiye'nin ilk belediyeler birliğidir.

<sup>27</sup> <https://enpatisehirler.tbb.gov.tr/proje-ve-finansman/projeler/tbb-yurutulen-projeler/badv-projesi/> erişim: 05.03.2021

<sup>28</sup> [https://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/charte\\_egalite\\_t r.pdf](https://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/charte_egalite_t r.pdf) erişim: 05.03.2021

Çevre yönetimi, kentleşme, göç ve sosyal uyum, yerel diplomasi, yerel kalkınma, şehir teknolojileri ve inovasyon gibi alanlarda yerel yönetimlerin kurumsal kapasitelerinin geliştirilmesi amacıyla yönetsel, finansal ve hukuksal danışmanlık ve eğitim hizmetleri vermekte, bilimsel çalışmaları desteklemekte ve ilgili paydaşları bir araya getiren organizasyon ve toplantılar düzenlemektedir.

193 belediyenin üye olduğu ve merkezi İstanbul'da bulunan Marmara Belediyeler Birliği, 6'sı büyükşehir olmak üzere 12 ilde (Balıkesir, Bilecik, Bolu, Bursa, Çanakkale, Edirne, İstanbul, Kırklareli, Kocaeli, Sakarya, Tekirdağ ve Yalova) faaliyet göstermektedir.

2020 yılında MBB Yerel Yönetim Akademisi, Belediyeler için Eşitlik Temelli Stratejik Planlama ve Bütçeleme Eğitim Programını gerçekleştirmiştir. Program, toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili temel kavramların yanı sıra; yerel yönetimlerin kaynaklarını etkin ve verimli kullanmaları için önemli olanaklar sunar. Bu yöntem ile belediyeler, hizmet götördükleri tüm farklı toplum kesimlerinin farklılaşan ihtiyaç, talep ve önceliklerini bilerek harcamalarını buna göre planlar ve önceliklendirebilirler. Bu şekilde hem sahip olunan kaynaklar daha etkin bir şekilde birim ve faaliyetler arasında dağılırken, hizmet sunumunun da daha eşitlikçi olması sağlanabilir.<sup>29</sup>

## EK 4. Hane İçi Şiddet Alanında Bazı Belediye Uygulamaları

### Dünyadaki Uygulamalardan Örnekler<sup>30</sup>

#### Avustralya

Anahtar kelimeler: ağı kurma

Avustralya'da 79 belediyenin bağlı bulunduğu Prevention of Violence Against Women (PVAW) ağı, kadına yönelik şiddeti önlemek ve toplumsal cinsiyet eşitliğini savunmak için kuruldu. İlk adım olarak Belediye çalışanlarıyla bir araştırma yürütüldü ve hane içi şiddet oranlarının sonuçları açıklandı. Daha sonra eyalet çapında PVAW ağı projesinin pilot uygulaması yapıldı. Politika danışmanları ile çalışılarak, işçiler ve/veya temsilcileri ile birebir bağlar kuruldu. Mikro hibeler ile 10 projeye fon verildi ve cinsiyet eşitliği konusunda e-bültenlerin dağıtımı sağlandı. İzleme değerlendirme çalışmalarına ağırlık verildi.<sup>31</sup>

<sup>29</sup><https://marmara.gov.tr/belediyeler-icin-esitlik-temelli-stratejik-planlama-ve-butceleme-egitim-programi/> erişim: 05.03.2021

<sup>30</sup> Get Information, Best Practices, Eylül 2014, [www.caepv.org](http://www.caepv.org)

<sup>31</sup><https://www.dvrcv.org.au/knowledge-centre/our-blog/how-local-government-can-help-prevent-violence-against-women> erişim: 05.03.2021

#### İspanya

Anahtar kelimeler: rehber

Barcelona Belediyesi'nin SARA Projesi ("Servei d'Atenció, Recuperació i Acol·lida") 2013 yılında erkek şiddete maruz kalan kadınlar, çocuklar ve ergenler ve LGBTİ kişiler veya yakın çevrelerinden bu şiddetten doğrudan etkilenen kişiler için kurulan ve ayakta tedavi hizmeti sunan şehir çapında bir belediye hizmetidir.

Belediye, dışarı verilen bu hizmetin yanında kendi içinde de yaygınlaştırılan üç adet rehber düzenledi. Bölgede en çok konuşulan dillere çevrildi ve dağıtıldı (Katalanca, İspanyolca, İngilizce, Fransızca, Urduca, Arapça, Bengalce, Çince ve Tagalog). Cinsiyete dayalı ve hane içi şiddet vakalarında nasıl davranılacağına dair kılavuzluk sunan bu rehberin başlıkları ve hedef grupları şu şekildedir:

- Kadınlara yönelik: güvenlik ve şiddeti önleme konusunda tavsiyeler ile saldırganlık durumlarında nasıl davranılacağına dair bir yönlendirme
- Yakın çevre ve komşulara yönelik: Hane içi olası bir şiddet vakası ortaya çıktığında izlenmesi gereken adımlar
- İş dünyasına yönelik: Bir kadın müşterinin dahil olduğu şiddet vakası ortaya çıktığında izlenmesi gereken adımlar<sup>32</sup>

#### Avustralya

Anahtar kelimeler: araç seti

Avustralya'da yürütülen Our Watch Projesi yerel yönetimler için ücretsiz Önleme Araç Seti, yerel yönetim personeline hem kurumsal olarak hem de hizmet sağlama noktasında ihtiyaçlarını karşılayacak önleme girişimlerini ve stratejilerini tasarlama, uygulama ve değerlendirme konusunda yol gösterebilecek bir rehber oluşturdu. Rehber hazırlanırken konsey üyeleri ve yönetimden oluşan bir çalışma kurulu oluşturuldu. Prosedürleri denetlemek adına kilit iç ve dış paydaşlar belirlendi ve farkındalık artırma atölyeleri düzenlenerek iş birlikleri artırıldı.<sup>33</sup>

<sup>32</sup> <https://ajuntament.barcelona.cat/bcnantimasclista/en/care-services/sara> erişim: 05.03.2021

<sup>33</sup> <https://www.lgfocus.com.au/editions/2020-12/tools-to-help-prevent-violence-against-women-and-children.php> erişim: 05.03.2021



## Türkiye'deki İyi Uygulamalardan Örnekler

### Büyükşehir Belediyeleri

#### Ankara Büyükşehir Belediyesi

##### *Topluma yönelik çalışmalar:*

2019'dan beri devam eden Kadın İşçi Kotası Uygulaması, Ankara Büyükşehir Belediyesi'nin iştiraklerinde kadın sığınmaevlerinde kalan kadınların istihdamlarını kapsamaktadır. **Belediye iştiraklerindeki şirketlere alınan personelin %2'si sığınmaevlerinden alınmaktadır.** Uygulama, şiddete maruz kalan kadınların istihdamlarının artırılmasını hedeflemektedir. Bu uygulama sayesinde 2020 yılında sığınmaevlerinde kalan kadınların %60'ı işe yerleştirilmiştir. Uygulamaya, 2025 yılına kadar devam edilecektir. Ankara Büyükşehir Belediyesi, Yerel Eşitlik Eylem Planı kapsamında bu uygulamayı hayata geçirmiş olduğundan dolayı ilçe belediyeleriyle deneyimin detaylarını paylaşmak mümkündür. Uygulamanın sadece sığınmaevinde kalan kadınlarla kısıtlı olması, sistemin farklı amaçlarla kullanılmasını engellediğinden sığınmaevleri dışında paylaşılmamalıdır.

##### *Belediye içi uygulamalar:*

2017 yılından beri devam eden Babalık ve Erkeklik Eğitimleri, Ankara Büyükşehir Belediyesinin AÇEV ile birlikte yürüttüğü bir projedir. **Proje kapsamında AÇEV'in "Babalık ve Erkeklik" eğitimleri belediye personeline uygulanmaktadır.** Amaç, belediye bünyesinde çalışan erkeklerin "erkeklik krizi, şiddet, çatışma, eşitlik kavramları" konusunda bilgilerinin artırılmasıdır. Proje belediye birimlerinde 6 haftalık eğitimlerle uygulanmış, proje kapsamında erkeklerin babalık rollerinde iyileşme gözlemlenmiştir. Proje, pandemi sonrasında devam ettirilecektir. Belediyenin yerel eşitlik eylem planındaki şiddetle mücadele hedefi sayesinde bu iş birliği yapılmıştır. Bu projenin başka belediyeler, personelleri ve vatandaşları da kapsayacak şekilde yaygınlaştırılması mümkündür.

#### Antalya Büyükşehir Belediyesi

##### *Topluma yönelik çalışmalar:*

**Kadın Sığınmaevi (KSE), Antalya Belediyesi'nin 25 Nisan 2011 yılında açtığı bir projedir.** Amacı; fiziksel, duygusal, cinsel ve ekonomik istismara uğrayan kadınların psiko-sosyal ve ekonomik sorunlarının çözümlenmesi sırasında varsa çocukları ile birlikte ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla güvenli bir ortam sağlanarak yaşamlarını yeniden düzenleyebilecekleri imkanlar verilerek, ihtiyaç duydukları desteğin verilmesidir. Bu projenin kapsamında kadınlara yönelik farkındalık artırıcı faaliyet, eğitim ve etkinlikler mevcuttur. Buna ek olarak; kurumdan ayrılan kadınların tekrar bir şiddet döngüsüne girmemesi, şiddete maruz bırakıldığı ortama dönmemesi gibi hedefler uygulamanın ana hedeflerindedir. **Bu proje, İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü ve Avrupa Birliği'nin mali; Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA)'nın da teknik**

destekleriyle kurulmuş olup, ülke genelinde pilot uygulamalardan biridir.

#### Bursa Büyükşehir Belediyesi

##### *Topluma yönelik çalışmalar:*

**Bursa Büyükşehir Belediyesi Kadın Sığınmaevi Projesi,** 2011 yılının Ağustos ayında; İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü ve Avrupa Birliği'nin mali desteği, Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA)'nın teknik desteği ile hayata geçirilmiştir.

**Bursa Aile Danışmanlık ve Eğitim Merkezi (BADEM),** Bursa Belediyesi'nin Aralık 2015'ten beri yürüttüğü bir projedir. Bu projede, psikolojik destek veya eğitim talebinde bulunan tüm kamu kurum ve kuruluşları ile sivil toplum kuruluşları ile birlikte çalışılmaktadır. BADEM projesi, merkezine aileyi alan, başta eşler olmak üzere aile fertlerinin hayatla ve birbirleriyle bağlarını kuvvetlendirerek daha güçlü bir aile olmalarını amaçlayan, toplumsal sağlığı koruyucu ve önleyici çalışmalar yapmaktadır. Bu bağlamda okullar ve kamu yararına çalışan derneklerle beraber projeler yürütülerek seminerler, grup ve atölye çalışmaları gerçekleştirilmektedir. Amaç, aile sisteminin ve aile sisteminde yer alan tüm bireylerin güçlendirilmesidir. **BADEM 3 farklı yöntem ile çalışmaktadır: bireysel psikolojik danışmanlık, uzman sohbetleri ve grup çalışmaları, saha çalışmaları.** Bireysel psikolojik danışmanlık, merkezde yürütülen yüz yüze görüşmelerdir. Her yaş grubuna hizmet verilmektedir. Uzman sohbetleri ve grup çalışmaları, merkez içi ve dışında yürütülen en az 6 kişiden oluşan ve sürekliliği olan çalışmalardır.

Ayrıca, **Mimar Sinan ve Yavuz Selim Sosyal Yaşam Merkezleri'nde** özellikle kadınlara yönelik kurslar, seminerler ve etkinlikler düzenlenmektedir. Bunlara ek olarak, Bursa Büyükşehir Belediyesi "Kadının İnsan Hakları Eğitici" olan uzman personeli ile şehrin farklı bölgelerinde gruplar oluşturarak "Kadının İnsan Hakları Eğitimi"ni vermeye başlamıştır.

Son olarak; **kadınlar için güvenli kent yaratmak** amacıyla çalışmalar yürütülmektedir. Bursa Büyükşehir Belediyesi, Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele İl Eylem Planı ve Stratejik Planı doğrultusunda kentin kadınlar için daha güvenli hale getirilmesi için özellikle geceleri toplu taşıma araç sayısının veya durak sayısının artırılması, güvenlik kameralarının kentte yaygınlaştırılması, alt-üst geçitler, duraklar, parklar, otoparklar ve sokaklarda yeterli düzeyde aydınlatma sağlanması; üst geçitlerin şeffaf hale getirilmesi, aydınlatmanın az olduğu yerlerin tespit edilmesi ve iyileştirme çalışmaları yapılması faaliyetlerimiz arasındadır.

#### Gaziantep Büyükşehir Belediyesi

##### *Belediye içi uygulamalar:*

**Adam Akıllı Projesi Gaziantep Belediyesi'nin 2015 yılında yürütülmüş olduğu bir projedir.** Amacı kadına yönelik şiddet ve hane içi şiddetin önlenmesi konusunda farkındalığı



artırmak ve el ele şiddetsiz bir toplum oluşturmaktır. **Belediye bünyesinde çalışan 1000 erkek personelin yanı sıra, proje ortağı olan Primamal AVM bünyesinde çalışan erkek personele de bu eğitim verilmiştir.** Uygulama haftanın üç günü 15'er kişiden oluşan 3 grup halinde ve aynı gruba 4 hafta verilecek şekilde planlanmıştır. İnteraktif bir şekilde yapılan eğitim personelin katılımını artırabilmek için mesai günlerinde verilmiştir. Uygulama yaklaşık iki buçuk yıl sürmüş ve belediye ve AVM bünyesinde yer alan bütün erkek personel faydalanmıştır.

#### **Topluma yönelik çalışmalar:**

**Kadın Girişimci Destek Merkezi (KAGİDEM) Projesi,** Eylül 2020'den beri devam etmektedir. İş piyasasına girmek isteyen girişimci kadınların işe giriş süreçlerinde desteklenerek, sağlam temelli ve sürdürülebilir girişimlerin hayata geçirilmesini amaçlar. Merkez bünyesinde 28 adet atölye bulunmaktadır. Destek merkezlerden faydalanacak kadın girişimcilerin iş fikirlerine göre uygun atölyeler, cüzi kiralara ve beraberindeki çeşitli desteklerle kendilerine tahsis edilmektedir. Sağlam temelli ve sürdürülebilir girişimlerin hayata geçirilmesine aracı olunup bu süreçteki maliyetlerin azalması sağlanmıştır.

**Kadın Konukevi Projesi,** 2011 yılından beri devam etmekte olup ŞÖNİM ve bütün sivil toplum kuruluşlarının yanı sıra Gaziantep Büyükşehir Belediyesi Sanat ve Meslek Eğitim Kursları (GASMEK) ile iş birliği içinde gerçekleştirilmektedir. Şiddete uğramış ya da uğrama riski olan kadınlara barınma hizmet verilmektedir. Fiziksel, duygusal, cinsel ve ekonomik şiddete uğrayan kadın ve çocukların şiddetten korunması, psiko-sosyal ve ekonomik sorunların çözülmesi ve güçlendirilmesi, ihtiyaçlarının karşılanması için barınma hizmeti verilmektedir. Kadın ve çocuklara altı ay süreyle barınma, sağlık, eğitim, hukuki ve psikolojik destek verilmektedir. Kurum içerisinde kuaförlük ve çocuk bakımı alanında eğitim verilmektedir.

**Gaziantep Aile Destek Merkezi (GADEM) projesi,** 2016 senesinden beri devam etmekte olup hane içi şiddetin önüne geçilmesi ve ailenin güçlendirilmesini esas almıştır. Hane içerisinde sorun yaşayan çiftlere, çocuklara konuyla ilgili psiko-sosyal destek sağlanması hedefler arasındadır. Sağlıklı bir aile ortamına erişmek için psikolog, PDR danışmanı ve avukat tarafından randevu usulüyle görüşmeler yapılarak sorunların çözülmesi konusunda danışmanlık hizmeti verilmektedir.

#### **İstanbul Büyükşehir Belediyesi**

##### **Belediye içi uygulamalar:**

**İstanbul Büyükşehir Belediyesi (İBB), tüm personeline yönelik Toplumsal Cinsiyet Eşitliği eğitimi almasına yönelik bir planlama yapılmıştır.** Marmara Üniversitesi iş birliği ile yapılan **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitici Eğitimi,** Kasım 2020 tarihinde başlamış ve Aralık 2020'de tamamlanmıştır. Personelin toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadına yönelik şiddet konusunda farkındalık kazanması amaçlanmıştır.

Eğitimini tamamlayan personel, tüm İBB personeline yönelik Toplumsal Cinsiyet Eşitliği eğitimi vermeye başlayacaktır. Uygulama, eğitimi almamış her personel için belirli aralıklarla yapılacaktır.

Bununla birlikte, Müdür ve Üst Düzey 230 Yönetici için Kasım 2020'de **"Kapsayıcı Bir Kent İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Yönetici Semineri"** ve Kadının İnsan Hakları – Yeni Çözümler Derneği iş birliği ile İstanbul Büyükşehir Belediyesinde görev yapan Müdür Yardımcıları için Aralık 2020'de **'Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimi'** verilmiştir.

##### **Topluma yönelik çalışmalar:**

13.04.2020 tarihinden beri devam etmekte olan **Kadın Dayanışma Birimi projesi** ve 25.11.2020 tarihinden beri devam eden **Kadın Destek Hattı** ise Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü, Kaymakamlık, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları ve ilçe belediyeleri ile birlikte yürütülmektedir. Bu projeler Kadın Sığınmaevi başvurularını alır, Sosyal, hukuki ve psikolojik destek mekanizmaları ile iş birliği içinde kabul veya yönlendirme yapar. Bu projeler kapsamında; kadınların doğrudan yaptıkları başvuru, telefon yolu ile yapılan başvurular ve yüz yüze yapılan görüşmeler sonucunda kadına uygun sosyal hizmet yaklaşımı belirlenir ve süreç takibi yapılır. Belirtilen tüm birimler aktif olarak devam etmektedir, hizmetlerin sürekliliği esastır.

**Kadın Dayanışma Evi projesi,** Nisan 2020 tarihinden beri Mor Çatı Kadın Sığınağı Vakfı ile birlikte yürütülmektedir. Bu proje kapsamında, şiddete maruz kalan ya da kalma riski altında olan kadınlara psiko-sosyal ve hukuksal destek sağlanır.

**İstanbul Aile Danışmanlık ve Eğitim Merkezleri (İSADEM);** bireylerin sağlıklı ve mutlu bir yaşam sürmelerine katkı sağlar. Çocuk ve gençler için keyifli, güvenli, gelişimlerini destekleyen bir ortam sunar. Bireyleri haklarının farkında, özgüvenli, kendilerine ve çevrelerine karşı sorumlu, hayal güçleri zengin, eleştirel düşünebilen bireyler olma yolunda destekler. Kadına yönelik şiddetin önlenmesi, kadınların ve çocukların güçlendirilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması yönünde çalışmalar gerçekleştirir.

#### **Mersin Büyükşehir Belediyesi**

##### **Belediye içi uygulamalar:**

**2020 yılından itibaren eşine şiddet uygulayan çalışanların iş akdinin feshi uygulaması yürürlüğe girmiştir.** Amaç Mersin Büyükşehir Belediyesi (MBB) çalışanlarda aile içi şiddetin önlenmesidir. Bu uygulamada, MBB bünyesinde çalışan şirket işçilerinin iş sözleşmelerine, karısına şiddet uygulayan çalışanın iş akdinin feshedileceği maddesi eklenmiştir. Bu sözleşme ve açıklama sonrasında eşine şiddet uygulayan çalışanların iş akdi sonlandırılmıştır. **Uygulama sürekli bir uygulamadır, sözleşme süresi bitiminde yeni sözleşmede aynı maddenin bulundurulması ile süreklilik sağlanacaktır. Uygulamada dikkat edilmesi**

**gereken husus, sözleşmelerin ileride dava açılma ihtimaline karşı bağlayıcı bir dille hazırlanması olmalıdır.**

Belediyemizde, toplamda **231 kişi toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimi** almıştır. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği (TCE) Eğitimi, Kadın ve Aile Hizmetleri Dairesi Başkanlığımız personelinin tamamına (88 kişi) ve daire başkanları ile şube müdürlerine (21 üst yönetim ve 21 şube müdürü) verildi. Ayrıca, belediyemizin tüm birimlerinden çalışanlara belirlediğimiz kadın koordinatörlerini de kapsayacak şekilde 101 kişiye daha TCE eğitimi verildi.

**MBB aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri sağlamaktadır.** Toplumsal Cinsiyet Eşitliği yürütülen Yerel Eşitlik Eylem Planı Hazırlık çalışmaları Ekim 2020'den beri devam etmektedir. Uygulamanın amacı; eşitlik ilkesinin yaşamın her alanında etkili bir biçimde uygulanması, eşitlikçi bir toplumun geliştirilmesi ve mevcut eşitsizliklerin giderilmesidir. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği çalışmaları kapsamındaki üç aylık dönemde, bugüne kadar 65 toplantı gerçekleştirilmiştir. Bu toplantılarda STK ve dış paydaşlara yönelik beklenti anketleri hazırlanarak tüm katılımcılara uygulanmış ve sonuçları raporlanmıştır.

Ayrıca, MBB 2020 yılında **Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Hak Temelli İzleme Eğitimi** uygulamasını hayata geçirmiştir. Uygulamanın amacı; insan haklarının teşvik edilmesi, saygı gösterilmesi, korunması veya hayata geçirilmesi kapsamında bilgi/veri toplamak, insan haklarıyla uyumlu olmayan toplumsal gerçekliği veya sistemi insan haklarıyla uyumlu olma yönünde değiştirmektir. Bu bağlamda, 07.11.2020-18.11.2020 tarihleri arasında 2 haftalık eğitime katılım sağlanmıştır.

**MBB 2020 yılından itibaren, ekonomik şiddetle mücadele kapsamında çalışanların çocuklarına %50 indirimli olarak kreş imkânı sağlamaktadır.** Bu uygulama, çalışanların yaşadığı ekonomik şiddetin önüne geçmeyi, çocuklarını bırakacak yer olmadığından işi bırakmak zorunda olan kadınların durumuna çözüm bulmayı, dolayısıyla personelin memnuniyetinde artışı amaçlar.

#### **Topluma yönelik çalışmalar:**

MBB, 2019 yılında her türlü şiddete karşı **muhtarları bilgilendirmek/bilinçlendirmek** amacıyla baro ve MBB Muhtarlık Dairesi Başkanlığı ile birlikte muhtarlara bilgilendirme toplantısı gerçekleştirmiştir. Muhtar bilgilendirmeleri, Baro iş birliğinde önceden kendilerine toplantı bildirilmek üzere gerçekleştirilmektedir. Muhtarlık bilgilendirme dokümanı ve eğitimi tek seferlik hazırlanmıştır. İkinci bir uygulama olarak; biri 2019 biri 2020 yılında, MBB Basın ve Yayın Dairesi iş birliği ile şiddet ile ilgili farkındalık oluşturmak için **avukatlar tarafından broşürler** hazırlanmıştır.

Ayrıca, **Kadın Danışma Merkezi'nde** danışmanlık (yönlendirme ve psikolojik danışmanlık) ve online terapi hizmeti verilmektedir. Otagara da açılan Kadın Danışma Merkezi sayesinde 2 danışma ve 1 terapi merkezi

bulunmaktadır. 6 yıldır belediye bünyesinde çalışmakta olan Kadın Danışma Merkezi'nin hizmet kalitesini arttırmak amacıyla, son bir yıldır çalışanlar psikolog/sosyolog vb. meslek kategorilerinden seçilmektedir. Uygulama, Mersin Barosu ile yürütülmektedir. Uygulamanın amacı; kadınları istismar, ihmal, kadın hakları konusunda bilgilendirmek ve hukuki yönlendirme hizmeti vermektir. Yönlendirici danışmanlık yerinde ve online olarak gerçekleştirilmektedir. Hukuki danışmanlık hizmeti süreklidir. MBB bünyesinde aynı zamanda 6 yıldır sığınmaevi bulunmaktadır. Sığınmaevinin fiziki şartları ve hizmetleri son 1 yılda revize edilmiştir. **Sığınmaevi, ŞÖNİM ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı** ile yürütülmektedir. Projenin amacı, kadınların kendi ayakları üzerinde duracak duruma gelene kadar barınma ihtiyaçlarını, sosyal ve psikolojik desteklerini sağlamaktır. Sığınmaevlerinde ekonomik şiddet, barınma ihtiyacı karşılanmakta ayrıca sosyal hayata entegrasyonu gerçekleştirilmektedir.

MBB'nin bir başka uygulaması, **Baba Destek Programı (BADEP)'dir.** Program, Kasım 2020 tarihi itibariyle uygulamaya girmiştir ve MBB Kadın ve Aile Hizmetleri Dairesi ile birlikte yürütülmektedir. Program; babaların aile içindeki demokratik davranışlarının gelişmesiyle birlikte, babaların çocuklarıyla daha çok vakit geçirerek, sağlıklı bir iletişim kurabilmesine, onların ihtiyaçları konusunda bilgilendirilip, şiddet içeren davranışlarını değiştirmesine aracılık etmeyi amaçlar. Bu program kapsamında 25 erkeğe eğitim verilmiştir. BADEP programı AÇEV iş birliği ile devam etmektedir.

**Son olarak, Kadın ve Öğrenci Danışma Merkezi bulunmaktadır.** Eylül 2020 tarihinde hizmete açılmış olan Merkez, ekonomik veya fiziksel şiddet, barınma ihtiyacı gibi dezavantajlı durumlarda olan kadınları ihtiyaç duydukları takdirde gerekli kamu kurumlarına yönlendirilmelerini sağlar. Kadın Danışma Merkezi'ne 2017 ve Otagar Kadın Danışma Merkezi'ne 39 kişi başvurmuştur. Sığınmaevinde 722 kadın konaklamıştır ve yönlendirici hukuki danışmanlığa 139 kişi başvurmuştur. Gerçekleştirilen tüm çalışmalar belediyelerin görev ve sorumluluklarında bulunmaktadır. Bu çalışmaların yapılabilmesi için; özellikle, avukat, psikolog, sosyal hizmet uzmanı gibi nitelikli personel ihtiyacı gerekmektedir. Sığınmaevi için uygun bir fiziki alan ihtiyacı da vardır. Bu uygulamaların başka belediyeler tarafından hayata geçirilirken dikkat edilmesi gerekenler konular; maddi kaynakların güçlendirilmesi, insan kaynağının güçlendirilmesi, siyasi grupların çalışmalara dahil edilmesi ve meclisle uyumlu çalışılması olacaktır.

#### **İlçe Belediyeleri**

##### **Tepebaşı Belediyesi / Eskişehir**

##### **Belediye içi uygulamalar:**

**Toplu iş sözleşmesi gereğince, eşine şiddet uyguladığı tespit edilen personele cezai yaptırımın uygulanması 2020 yılından beri yürürlüktedir.** 2014 yılından beri "**Kadına**

**Yönelik Şiddet”, “Toplumsal Cinsiyet” ve “Kadın Sığınmaevinde Yaşam” konularında belediye personeline sunumlar yapılmaktadır.** Bu uygulama belediye personelini hem kendilerinin bilinçlenmesi ve farkındalık kazanması hem de ihtiyaç sahiplerine, doğru yönlendirme yapabilmeleri amacı taşımaktadır. Aynı zamanda belediye de şiddete maruz bırakılan personele, ihtiyaçları doğrultusunda destek vermektir. Belirli aralıklarla sunum duyuruları yapılmakta ve belediye içinde uygun bir ortamda sunumlar gerçekleştirilmektedir. Bu sunumlardan 237 personel yararlanmıştır. Pandemi koşulları nedeniyle sunumlara ara verilmiştir, fakat koşulların iyileşmesi durumunda ihtiyaç ve talep doğrultusunda yapılmaya devam edilecektir. Uygulama ile ilgili dikkat edilmesi gereken noktalar ise; sunumlara farklı profilde personellerin katılımının sağlanması ve belediyenin dış birimlerinde çalışanların ihmal edilmemesidir.

#### **Topluma yönelik çalışmalar:**

2014'ten beri devam eden **“Kadına Yönelik Şiddet”, “Toplumsal Cinsiyet” ve “Kadın Sığınmaevinde Yaşam” konulu sunumlar**, Anadolu Üniversitesi, Osmangazi Üniversitesi, Tepebaşı Lions Kulübü, Eskişehir Barosu Kadın Hakları Komisyonu, AIESEC, Toplum Gönüllüleri Vakfı ve Eksi 25 Derneği iş birliğiyle sürdürülmektedir. Bu uygulamanın amacı kadınların ve gençliğin bilinçlenmesi ve farkındalık kazanmasıdır. Daha fazla kitleye ulaşabilmek ise projenin hedefleri arasındadır. Proje, ortak çalışılan sivil toplum kuruluşlarıyla iletişim kurularak uygun bir ortamda gerçekleştirilmektedir. Yapılan sunumlarla 600 kişiye ulaşılmıştır. Pandemi koşulları sebebiyle ara verilen sunumların, online platformda devam etmesi hedeflenmektedir.

**Kadın Sığınmaevi** projesi ise 2007 yılından beri yürürlüktedir. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile birlikte yürütülmektedir. Şiddete maruz bırakılan/barınma ihtiyacı olan kadınlara ve beraberindeki çocuklara geçici süre ile barınma desteği ve sosyal hizmet (hukuki, ekonomik, psiko-sosyal, sağlık, eğitim vb. hizmetler) sağlamak projenin amaçlarındandır. Sığınmaevi hizmeti için gerekli şartlar sağlandıktan sonra, Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı İl Müdürlüğü'nden açılış izni alınarak faaliyete geçilmiştir. 2007'den bu yana 437 kadın ve 249 çocuğa hizmet verilmiştir. Kadın sığınmaevi açmak isteyen belediyeler; yönetmeliği çok dikkatli bir şekilde incelemeli ve gerekli şartları taşıdıklarından emin olmalı, belediye bütçesinde bu hizmet için yeterli yer ayırabilmelidir. Faaliyete geçmeden önce detaylı bir şekilde örnek uygulamaları incelemelidir.

2016-2018 yılları arasında belediye Kadın Aile Hizmetleri Müdürlüğü ile **“Bardak Etiketleme”** Farkındalık Çalışması'nı hayata geçirmiştir. Çalışmanın amacı, kadına yönelik şiddete dikkat çekmektir. Proje kapsamında kadına yönelik şiddet ve toplumsal cinsiyet eşitliğine vurgu yapan sloganlar etiket halinde basılarak tek kullanımlık karton bardaklara yapıştırılmış ve toplumun her kesimine

ulaştırılmaya çalışılmıştır. 20,000 adet etiketli bardak belediyenin beldeevleri ve gençlik merkezlerine ulaştırılmıştır. Bu projede önem taşıyan hususlardan biri ise genç, dinamik, hevesli ve yaratıcı bir ekibe sahip olmak, günümüz koşullarını yakalayabilmektir. Ekiplerin motivasyonunu sağlamak, yaratıcı fikirlerin üretilmesinde oldukça önemlidir. Projeler için üretilen fikirlerin önyargısız ve ayırım yapılmaksızın değerlendirilmeye alınması gerekmektedir.

2018-2019 yıllarında yine Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü ile birlikte **“Wi-Fi Şifre Uygulaması”** Farkındalık Çalışması yürütülmüştür. Uygulamada; Tepebaşı bölgesindeki kafeler, Belediye Gençlik Merkezleri ve Belediye Bilgi İşlem Müdürlüğü ile birlikte çalışılmıştır. Amaç, kadına yönelik şiddete dikkat çekmektir. Belediye gençlik merkezleri ve belediye sınırlarında olan kafelerde, ortak kullanım internet ağlarının şifreleri “kadına şiddete son” şeklinde değiştirilmiştir. 15 kafe ve belediyeye bağlı 2 gençlik merkezinde bu uygulama gerçekleştirilmiştir.

#### **Şişli Belediyesi / İstanbul**

##### **Belediye içi uygulamalar:**

Şişli Belediyesi ve Hollanda Konsolosluluğu'nun birlikte yürüttüğü **Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Kapsayıcı Projesi** 11.11.2020 tarihinde başlamıştır. Şiddete maruz kalan tüm kadınların uğradıkları herhangi bir şiddet türü nedeniyle, hiçbir ayrımcılığa uğramadan, varsa çocuklarıyla birlikte başvurabilecekleri; hem kendileri hem de çocukları için gerekli psikolojik, hukuki ve sosyal desteklere ulaşabilecekleri ya da yönlendirme alabilecekleri bir merkez açılması ve bu doğrultuda; hem belediye personeli hem de kamuoyunun konuya ilişkin farkındalığının artırılması, kadınların haklarına yönelik bilginin yaygınlaştırılması hedeflenmiştir. Proje kapsamında 300 kadın ve çocuğa destek sağlanacaktır. 4 eğitim düzenlenecek, bu eğitimlerden toplamda en az 30 kişi faydalanacak, en az 10 kamu kuruluşu ile görüşülecek ve 3 deneyim paylaşımı atölyesi yapılacaktır. Ayrıca, 4000 broşür yayınlanacak ve yıl içine yayılan bir iletişim kampanyası yürütülecektir. Kadınlar, açılan merkeze mail, telefon ve yüz yüze başvurarak sosyal, hukuki ve psikolojik destek alabilecekler. Kadınların şiddet döngüsünden çıkmaya çalışırken bürokratik süreçlerde zorlanmalarını en aza indirebilmek adına, kamu kurumları ile iş birlikleri geliştirilecektir. **Eş zamanlı olarak, belediye idarecilerinin ve personelinin de yararlanacağı eğitimler düzenlenerek, kadına şiddet ile ilgili farkındalığın yalnızca özel günlerle sınırlı kalmaması ve yıl içine yayılması sağlanacaktır. Farklı belediyelerin deneyimlerini duymak adına deneyim paylaşımı atölyeleri düzenlenecektir.** Süreç sonunda, şiddet ve verilen desteklerin de istatistiki olarak yayınlanacağı bir faaliyet raporu yayınlanacaktır. Bilgilerin yaygınlaştırılması için farklı dillerde ve görme engelliler için de Braille alfabesi ile baskılı olarak broşürler basılarak yerelde yaygınlaştırılacak, dijital ortamda da erişilebilir olacaktır. Yıl içinde bilgilendirici afiş, billboard, video çalışmaları yapılacaktır. Proje, esas olarak merkezin açılması ve çok dilli destek vererek iyi örnek

oluşturulmasını hedeflemektedir. Kadına yönelik şiddetle mücadele alanındaki eksik ve ihtiyaçları güncel olarak saptanması ve buna bütçe ayrılarak öncelik haline getirilmesi, bu süreçte personelin eğitimlerle desteklenmesi ve hizmet, politika ve uygulamaların tutarlılık / bütünlük içermesi elzemdir.

#### **Topluma yönelik çalışmalar:**

**2009'dan beri her yıl aralık ayında yenilenen Mor Çatı Sığınağı Vakfı ve Şişli Belediyesi Protokolü, Mor Çatı Sığınağı Vakfı ile iş birliği içerisinde yürütülen bir projedir.** Şişli bölgesinde şiddetten kurtulmak için sığınma ihtiyacı olan kadınlara sığınak desteği sunmak, yerel yönetimler ve kadın örgütleri arasındaki iş birliğini geliştirmek, bağımsız sığınak çalışmasını destekleyerek iyi örnek modeli oluşturmak, belediye personeli ve yerel halka yönelik eğitimlerle toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadına yönelik şiddete ilişkin farkındalık oluşturmak projenin amaçlarındandır. **Proje kapsamında; 8 kişi kapasiteli bir sığınak, günlük olarak sağlanan sıcak yemek desteği ve yıl içinde personele yönelik olarak sağlanan 2 eğitim mevcuttur.** Protokol kapsamında Şişli Belediyesine sığınak desteği için başvuran kadınlar Mor Çatı'ya yönlendirilir; sosyal çalışma belediye ile yürütülürken, sığınak çalışması Mor Çatı üzerinden bağımsız olarak sürdürülür. Mor Çatı yıl içinde en az iki defa toplumsal cinsiyet eşitliği, kadına yönelik şiddet, çocuk istismarı vs. temalı konularda belediye personeline yönelik olarak eğitim sağlar. Belediyenin protokol kapsamındaki sorumlulukları ise öncelikle sığınak iç işleyiş ve politikasına dair müdahalede bulunmamak, sığınacağın düzenli giderleri için maddi destek sağlamak, sığınığa sıcak yemek ve gerektiğinde lojistik destek sağlamaktır. Yıl içinde 20'den fazla kadının güçlenmesi ve şiddetten kurtulması için yürütülen bağımsız sığınak çalışmasına destekte bulunularak, 2 kadının da doğrudan sığınaktan faydalanması sağlandı. 40 personele toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi verildi. Proje öncesinde, Şişli Belediyesinin şiddete maruz kalan kadınların başvurabilecekleri bir merkezi olmadığı ve sığınak başvurusu da sınırlı geldiği için sağlanabilen destek sayısı kapasitenin altındadır. Protokol her yıl taraflar açısından karşılıklı olarak değerlendirilmekte ve tarafların ihtiyaç ve kaynakları doğrultusunda güncellenerek 11 yıldır sürdürülmektedir.

**Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu (TKDF) ve Şişli Belediyesi Protokolü,** 25.11.2020 tarihinde yürürlüğe girmiştir ve Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu ile birlikte çalışılmaktadır. Şişli bölgesinde şiddette maruz kalan ve belediyeye başvuran kadınlara ve Şişli halkına, TKDF'ye bağlı Acil Yardım Hattı'nın duyurulması ve kadına yönelik şiddete ilişkin farkındalık oluşturmak amaçlanmıştır. Proje kapsamında kadınlara **Acil Yardım Hattı'**na ilişkin bilgilendirme yapılacaktır. Belediyenin yıl içinde kadına yönelik şiddete karşı gerçekleştireceği etkinlik, billboard ve afişlerde Acil Yardım Hattı'na ilişkin bilgilendirme yapılacaktır. Protokol 2 yıl boyunca devam edecektir.

Protokol eş dönemli olarak Türkiye'nin büyükşehir ve ilçe belediyelerinde imzalanmış ve uygulamaya geçmiştir.

Şişli Belediyesi 25.11.2020'de Hollanda Konsolosluğu ile yürütülen **Kadına Yönelik Şiddetle Mücadelede Kapsayıcılık Projesi kapsamında, Kadın Danışma Merkezi'**ni faaliyete açmıştır. Şiddete maruz kalan tüm kadınlar uğradıkları herhangi bir şiddet türü nedeniyle, hiçbir ayrımcılığa maruz kalmadan, varsa çocuklarıyla birlikte başvurabilmekte, hem kendileri hem de çocukları için gerekli psikolojik, hukuki ve sosyal desteklere ulaşabilmektedir. Kadınlar merkeze mail, telefon ve yüzyüze başvurarak sosyal, hukuki ve psikolojik destek alabilmektedir. Kadınlarla, kadından yana bakış açısı ile sürdürülen sosyal çalışma sayesinde kadınların güçlenmeleri hedeflenmiştir. 2020 yılında 9 kadın ve 1 çocuk merkezimizden destek almıştır.

#### **Yenimahalle Belediyesi / Ankara**

**Yerel Eşitlik Eylem Planı** ile belirtilen 6 başlık altında (eğitim, şiddet, katılım, sağlık, istihdam, kentsel hizmetler) kırılğan grupların (ağırlıklı olarak kadınlar) ihtiyaçları gözetilmekte ve bu ihtiyaçların karşılanması sağlanmaktadır. Aynı zamanda hizmet veren belediye personelinin de toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki farkındalığını arttırmak amacıyla UNFPA ve Türkiye Belediyeler Birliği (TBB) desteği ile atölye ve eğitimler düzenlenmektedir. Hazırlanan Yerel Eşitlik Eylem Planı, sivil toplum kuruluşları, akademi ve belediyelerden oluşan gruba iletilmekte ve planı değerlendirmeleri istenmektedir. Gelen geri dönüşler doğrultusunda plan güncellenmekte ve belediye meclisinde karara bağlanması sağlandıktan sonra uygulanmaktadır. İlk Yerel Eşitlik Planında yer alan hedeflerin çoğu, Covid-19 pandemisi sebebiyle gerçekleştirilememiştir. İkinci faz Yerel Eşitlik Planı, belediye meclisine sunulmuştur. Yerel yönetimlerde seçime bağlı meydana gelen (gelecek) başkan ve kadro değişiklikleri bu planların uygulanması konusunda risk oluşturabilmektedir. **Kadın Dostu Kentler Programı** altında birçok belediye, kendi yerel özelliklerini dikkate alarak bu planı hazırlayabilir.

## EK 5. 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 hane içi 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 terk edilmeye başlanmış ve hane içinde kadına yönelik şiddet üçüncü kişilerin müdahalesi ve korumasına açık bir alan olarak kabul edilmiştir.

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

## Hukukun Genel Prensipleri ve Uluslararası Hukuk Açısından Değerlendirme

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, hane içi ve yakın ilişkide şiddet ile ilgili sözleşmeler ve düzenlemeler aşağıda sıralanmaktadır. Bu hususta Türk hukuk terminolojisinde ‘hane içi şiddet’ kavramı benimsenmektedir.

Türk ulusal hukukunda kadına yönelik toplumsal cinsiyet temelli hane 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 Hane içi 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 Hane içi 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 itibariyle Türkiye Avrupa Konseyi’ne sözleşmeye ilişkin onay belgeleri teslim edilmiştir. 1 Ağustos 2014 tarihi itibariyle sözleşme yürürlüğe girmiştir. Sözleşme Temmuz 2021 tarihinde yürürlükten kalkmıştır, ancak halen hane içi şiddet konusunda önemli bir referans metin özelliğini korumaktadır.<sup>34</sup>

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 güncellenerek, ‘Kadınlara Yönelik Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddet’ konulu yeni bir ‘Genel Tavsiye 35’ kararı olara kabul edilmiştir.

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

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

Genel Tavsiye 35’in içeriğinde kadınlara yönelik şiddetin bazı durumlarda işkence kabul edilmesi ve özellikle üreme haklarına yönelik kısıtlamaların şiddet kabul edilmesi gibi hususlarda da oldukça gelişkin görüş 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,

<sup>34</sup> İstanbul Sözleşmesi’nin ilgili maddeleri için EK 5’e bakınız.

ulaşılabilecek 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 (örneğin belediyelerin iştirakleri) de sağlık hakkını gerçekleştirmeye ilişkin sorumluluğunun altı çizilmektedir.<sup>35</sup>

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

## Türk Medeni Kanunu ve Kişilik Hakları Açısından Değerlendirme

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 ilişki içinde şiddete maruz kaldığı durumlarda, çalıştığı belediye veya iştirakindeki ilgililere başvurması halinde, ilgililerin çalışana kurum 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, kurum 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 şiddete maruz kalan kişilerle ilgili bilgileri mümkün olduğu kadar az kişiyle paylaşmalı ve kişinin 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 kurum içindeki mekanizmaları işletme hususunda isteksiz davranmalarına yol açar.

Bu nedenle, hane içi şiddete uğramış çalışanın bu durumu, kurum 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 Açısından Değerlendirme

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

Belediyelerin, toplumun tüm üyelerinin sağlık hakkının gerçekleştirilmesi konusundaki yükümlülüğü belediye ve iştiraklerinin 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 hane içi şiddet sonucu yaralanması, sakatlanması söz konusu olabileceği gibi ruhsal sorunlar yaşaması da ihtimal dâhilindedir. Hane 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.

Belediyelerde kadrolu memur, sözleşmeli memur, kadrolu işçi, sözleşmeli işçi olmak üzere dört farklı kategoride çalışan yer almaktadır. Bu nedenle her çalışan konusunda tasarrufta bulunma noktasında farklı mevzuatlara referans verilmektedir.

Burada en genel kapsamlı, her kurum ve kişi için geçerli olan konu iş hukukunda işverenin işçiyi koruma borcu

<sup>35</sup> "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."



kapsamında yer alan başlıca yükümlülüklerinden birinin işçinin kişiliğinin korunması olmasıdır.

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 almakla yükümlüdür." Aynı hüküm uyarınca, işveren, iş yerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak zorundadır.

Yakın ilişki 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 hane 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 hane 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 hane içi şiddet sonucu rahatlık ve güvenliklerinin zarar görmesi bu çerçevede işvereni de ilgilendiren bir sorun olarak kabul edilmektedir.

Konunun işveren açısından diğer önemli yönü, hane içi şiddetin işin yürütümüne olan olumsuz etkileridir. Hane içi şiddete uğrayan işçinin işe devamsızlığı, performans düşüklüğü, işe uyum güçlüğü, motivasyon kaybı gibi haller işverene ve iş yerindeki diğer çalışanlara da etki eder. Hane içi şiddet bu yönüyle çalışanın 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 da hane içi şiddetin işçinin özel hayatına ait bir konu olduğu yaklaşımı terk edilmektedir. Birçok ülkede, işyerlerinde hane içi şiddetle mücadele kapsamında özel birimler oluşturulmuştur. Hane içi şiddete maruz kalan işçilerin başvurabileceği, yardım ve destek alabileceği mekanizmalar hayata geçirilmiştir. Hane 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 "**e) 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 tedbirlere ilişkin olarak yetkilileri haberdar etmekle yükümlüdür."**

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 7. Bölüm'ün e bendinde tanımlanan 'Devlet memuru vakarına yakışmayan tutum ve davranışta bulunmak' maddesine ithafen; belediyede çalışan ve kadına yönelik hane içi şiddet uygulayan kadrolu memurlara disiplin cezası verilmesi uygun görülebilir. Hane içi şiddet uygulayan memur çalışanın mahkemeye yansıyan bir cezai işlemi olması ve 1 yıl ve üstünde hapis cezası alması durumunda aşağıda belirtilen madde gereği 2. Bölüm'deki Madde 48 5. bendi gereğince belirtilen 'devlet memurluğuna alınacaklarda aranan aşağıdaki genel ve özel şartlar'ı karşılayamayacağından memuriyetinin devam etmemesi söz konusudur:

5. (Değişik: 23/1/2008 - 5728/317 md.) Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da affa uğramış olsa bile devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, (...) (1) zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkûm olmamak. (1)<sup>36</sup>

İşçiler söz konusu olduğunda ise iş sözleşmelerinin belirleyici hükümleri de söz konusudur. Sendikalarla ve kurumlarla gerçekleştirilen iş sözleşmelerinde bulunduğu takdirde yine kadına yönelik şiddet bir disiplin cezasının konusunu olabilmektedir. Burada, işçilerle ilgili atılacak cezai adımlar iş sözleşmeleri kapsamında değerlendirilir.

## Türk Ceza Hukuku Açısından Değerlendirme

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.<sup>37</sup>

<sup>36</sup>

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=657&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> erişim: 20.01.2021

<sup>37</sup> Aynı konutta birlikte yaşadığı kişilerden birine karşı kötü muamelede bulunan kimse, iki aydan bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

Türk Ceza Kanunu'ndaki bu düzenlemeler incelendiğinde, hane içi şiddet durumunda hane için "özel alan" olmaktan çıktığı ve bu alana müdahale edilebildiği ortaya çıkmaktadır. Hane 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, yasadaki kaynaklanan bir yükümlülüktür.

## Kurumsal Yönetim ve Yönetici Sorumluluğu Açısından Değerlendirme

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 durum belediyelerin iştirakleri için de geçerlidir.

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 itinaı 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 hane içi şiddete maruz kalmasıdır. Bu nedenlerle, etik kuralların, çalışanların beden ve ruh sağlığını koruyucu önlemleri içermesi beklenmektedir.

Sonuç olarak belediye iştiraklerinin de kurumsal yönetim ilkelerine uyum için; hane içi şiddete maruz kalan çalışanlarının korunması ve şiddetin önlenmesi amacıyla her türlü tedbir almaları konusunda yasal dayanaklar mevcuttur. Belediyenin iştiraklerinin bu tür önlemleri bir işveren olarak, toplumsal ve sosyal sorumluluk gayesiyle gönüllü olarak yapması; kamuoyu açısından toplumun konuyla ilgili bilinçlenmesi açısından yerel yönetim olarak belediyenin aldığı sorumluluğun da bir göstergesi olan bir uygulama olarak değerlendirilecek ve takdir edilecektir.

## İstanbul Sözleşmesi ve 6284 Sayılı Kanun'un Hukuki Yorumu

İstanbul Sözleşmesi<sup>38</sup>'ne göre toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ister özel alanda ister kamusal alanda gerçekleşsin devletlerin sorumluluğu içerisine girmiş ve devletler

<sup>38</sup> İstanbul Sözleşmesi (Kadınlara Yönelik Şiddet ve Hane içi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi) <https://rm.coe.int/1680462545> erişim: 05.03.2021

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 (örneğin belediyelerin iştirakleri) 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 iş birliğine 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 iş birliği 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. 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 Sayılı 'Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun'**

Türkiye'de şirketler ulusal hukuk gereği de bireyleri ev-içi şiddetten korumak için birtakım tedbirlerin alınmasına katkıda bulunabilirler. 6284 sayılı kanunun uygulanmasında kamu kurum ve kuruluşları ile gerçek ve tüzel kişiler arasında iş birliği 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 iş birliği 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**

## Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Çalışma ve Düzenlemeleri

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. Belediyelerin iştiraklerinde işçi statüsünde istihdam edilen pek çok çalışan olduğundan, belediyelerin de bu konudaki gelişmeleri oldukça önemlidir.

ILO'nun Haziran 2019'da toplanan Yüzüncüyl Konferansı'nda, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin yasaklanması ve önlenmesini öngören 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi'ni ve eşlik eden 206 sayılı Tavsiye Kararı kabul edildi. ILO, bu belgelerin onaylanması ve uygulanmasını desteklemek üzere, ulusal ve işyeri düzeyinde kapsamlı İSG çerçevesinin çalışma yaşamında şiddet ve tacizi nasıl ele alabileceğini ortaya koyan küresel bir rapor hazırladı "**Şiddet ve Tacizden Arınmış, Sağlıklı ve Güvenli Çalışma Ortamı**" başlıklı yeni rapor, İSG çerçeveleri yoluyla şiddet ve tacizin önlenmesini inceliyor. Alınacak önlemler arasında örneğin şiddet ve tacize ilişkin hükümlerin İSG kanunları, düzenlemelerine ve toplu iş sözleşmelere dahil edilmesi, işyerlerinde programların ve önleyici tedbirlerin uygulanmasını destekleyecek özel standartların, uygulama kurallarının ve rehber ilkelerinin geliştirilmesi var. İşyeri düzeyinde sağlam İSG yönetim sistemleri, şiddet ve tacizin ortak etkilerini de içeren psiko-sosyal risklerin değerlendirilmesi ve kontrolünü içerebilir.<sup>39</sup>

Haziran 2019 tarihindeki Uluslararası Çalışma Konferansı'nda kabul edilen 190 sayılı Sözleşme, dönüm noktası oluşturan bir belgedir ve çalışma yaşamında şiddet ve tacizi ele alan ilk uluslararası çalışma standardıdır. Eşlik eden 206 sayılı Tavsiye Kararı 'yla birlikte, onur ve saygı üzerine kurulu bir çalışma yaşamı geleceğini şekillendirmek için ortak eylem çerçevesi ve benzersiz bir fırsat sağlamaktadır. Sözleşme, herkesin şiddet ve tacizden arınmış bir çalışma ortamına hakkı olduğunu teyid ediyor. Çalışma yaşamında, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet dahil olmak üzere, şiddet ve tacizin ilk kez ortaya konulan uluslararası tanımını içeriyor.

Uruguay 'ın 12 Haziran 2020'de onaylamasından sonra Fiji, ILO 2019 tarihli ve 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi'ni 25 Haziran 2020'de onaylayan ikinci ülke oldu. İkinci onayın ardından, Sözleşme 25 Haziran 2021 tarihinde yürürlüğe girecek. Fiji Hükümeti çalışma yaşamında taciz ve şiddetin tüm biçimleriyle mücadele taahhüdünü gösteren bu onaylamış oldu.<sup>40</sup> Türkiye Cumhuriyet Hükümeti'ni de 190 Sayılı Sözleşmeyi imzalaması için belediyeler kamuoyunda farkındalık çalışmaları yürütebilir. Örneğin; Türkiye'den de Koop-İş Sendikası, UNI tarafından başlatılan "Dünya Çapında İş Hayatında Şiddete ve Tacize" ilişkin 190 numaralı ILO Sözleşmesinin (C190) onaylanması için 16 günlük bir kampanyayı desteklediğini açıkladı.<sup>41</sup>

<sup>39</sup> [https://www.ilo.org/ankara/publications/WCMS\\_751977/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/publications/WCMS_751977/lang--tr/index.htm) erişim: 20.01.2021

<sup>40</sup> [https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS\\_749655/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_749655/lang--tr/index.htm) erişim: 20.01.2021

<sup>41</sup> <https://www.koopis.org.tr/haber/koop-is-ten-ilo-c190-soezlesmesine-destek/333> erişim: 20.01.2021

## EK 6. Katkıda Bulunanlar

### **Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu Yazım**

**Ekibi:** Melsa Ararat, Sevda Alkan, Ahsen Zeynep Özdemir

### **YADA Vakfı Yazım Ekibi:** Aylin Ezgi Yılmaz, Buket Atlı,

Rümeysa Çamdereli

### **Hukuk Uzmanları Yazım Ekibi:** İrem Çağlar, Muzaffer

Eroğlu, Pelin Işıtan, Sedef Koç, Zeynep Seda Alhas

### **İç Kontrol Uzmanları Yazım Ekibi:** Elif Buluç, Özge Güray,

Arzu Pişkinöğlü

### **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 Çokişler, Rişe Özkan, Ceyhun Tutukun, Duygu Erbolat, Melda Garipağaoğlu Şahin, Nurdan Taş, Tuğça 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, Ebru Dicle, Uğurtan Doğan, Ayşegül Bayar

### **Görüş Bildirerek veya Çalışmaya Katılarak Katkıda Bulunan**

**Belediye Temsilcileri ve Uzmanlar:** Ahsen Zeynep, Ayşegül Kusku, Bahar Özden Coşgun, Burcu Sert, Cansu Oba Erdoğan, Cemre Baytok, Ceren Suntekin, Edibe Sahil, Elif Üçüncü, Emre Çeltik, Esen Özdemir, Ezgi Bilgin, Ezgi Çelik, Fatma Şeker, Fikret Gültekin, Filiz Öztürk, Gökhan Yıldırımkaya, Gülfem Keleş, Hale Çelebi, Ilgın Yücel, Merve Yalçinkaya, Mine Işık, Nazife Ece Karaduman, Nida Gamsız, Özge Ören, Özge Ural Öztürk, Şehide Yüksel, Şenay Yılmaz, Şerife Hasoğlu Dokucu, Talat, Emrah Talay, Zelal Yalçın



Rümeyşa Çamdereli  
YADA Vakfı Araştırma Direktörü

YADA Vakfı olarak Türkiye’de sivil toplum kuruluşlarının yurttaşların kanaatlerini, hükümetlerin, kamu yönetiminin ve özel sektörlerin kararlarını etkileyen kuruluşlar olmasına katkı sağlamaya çalışıyoruz. Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliği alanında yürütülen çalışmalara baktığımızda kadına yönelik şiddet, ekonomik güçlenme ve temsiliyet konularının öne çıkan üç temel konu olduğunu görüyoruz. Bu üç temel konuyla ilgili çalışmalar yürüten kurumlar her ne kadar iş birliğine açık olsa da özellikle bu farklı konuların kesişim noktalarını gören, bu kesişim noktalarına cevap veren ve özelde de bu konuda karar vericileri harekete geçiren sınırlı sayıda çalışma var. İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı projesi ise bu noktada özgün bir ihtiyaca karşılık geliyor.

Özel sektörü değişimin önemli bir parçası olan, önemli bir karar verici olarak odağına alan bu projenin Türkiye’de önemli bir ihtiyaca karşılık geldiğini söylemek mümkün. Aynı şekilde, vakıf olarak bizlerin de gözden geçirme sürecinde yer aldığımız bu ikinci versiyonunda ise rehberin yerel yönetimleri birer işveren olarak odağına alması yine özgün bir diğer yaklaşım olarak karşımıza çıkıyor.

Yerel yönetimler kamu hizmeti ve vatandaşla kurduğu ilişkiyle sınırlandırılmayacak, son dönemde de toplumsal dönüşüm ve değişim noktasındaki önemi sivil toplum başta olmak üzere birçok farklı paydaş tarafından daha da belirgin bir şekilde altı çizilen kritik bir aktör.

Bu nedenle yerel yönetimlerin işveren sorumluluklarını da göz önüne alarak kadına yönelik şiddet konusunda adımlar atması bu alanda kayda değer bir dönüşüm için bir zemin özelliğini gösterebilir.

Bu zeminin oluşması için rehberin olabildiğince işe yarar, anlaşılır ve uygulanabilir olmasına özen gösterdik. Umarız Türkiye’de kadına yönelik şiddetle mücadele noktasında etkisini kısa ve uzun vadede hep birlikte izleriz.





Sabancı  
Üniversitesi

CORPORATE  
GOVERNANCE FORUM  
OF TURKEY



PROJE İŞBİRLİĞİ

**TUSIAD**

PROJE DESTEKÇİLERİ



**SABANCI VAKFI**

