

İŞ DÜNYASI
EV İÇİ
ŞİDDETE
KARŞI

EV İÇİ ŞİDDETLE İLGİLİ İŞYERİ POLİTİKASI GELİŞTİRME VE UYGULAMA REHBERİ

İş Dünyası Ev İçi Şiddete Karşı Projesi

Yazarlar: Melsa Ararat, Sevda Alkan, Ceren Akçabay, Esen Özdemir

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

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

Görüş Bildirerek veya Çalışmaya Katılarak Katkıda Bulunan Şirket ve Kurum Temsilcileri:

Gözde Ejder Semra Akman, Tülin Ünal, Canan Arıcan, Tuğba Gök, Emel Armutçu, Elif Gül, Aslı Çakır, Çiğdem Yılmaz, Dilek Cesur, Mine Acarsoy, Şerife Füsün Ömür, Lebin Ebru Çokişler, Rişe Özkan, Ceyhun Tutkun, Duygu Erpolat, Melda Garipağaoğlu Şahin, Nurdan Taş, Tuğçe Kayaalp Yeşilyurt, Duygu Avcı, Elif Togay, Ece Uygur, Gökşen Çalışkan, Aslı Güngör, Aslı Ünlü, Feyza User, Merve Mut Tatlı, Tansu Öztürk, Buse Yeşil, Gözde Önder, Emine Başdağ, Mor Çatı, Ezgi Çelik, Uğurtan Doğan, Meltem Ağduk, Nebahat Akkoç, Kadriye Bakırcı, Mahmut Bayazıt, Hasan Deniz, Alpay Filiztekin, Bedriye Hülya, Fatoş Karahasan, Aysun Sayın, Esra Tekil, Barçın Yinanç, Ayşe Yüksel, Ebru Dicle, Yasemin Akis Kalaylıoğlu, Ezgi Murat, Burcu Atlı, Hazal Günel, Alina İltutmuş

Birinci Baskı: 2015

Gözden geçirilmiş 2. Baskı: 2017

Gözden geçirilmiş ve genişletilmiş 3. Baskı: 2024

Düzeltili: Eda Sevinin

Tasarım: Duygu Serin

DOI: 10.5900/SU_SOM_WP.2024.50220

URL: http://dx.doi.org/10.5900/SU_SOM_WP.2024.50220

Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu yayınıdır.

İstanbul, Eylül 2024

İŞ DÜNYASI EV İÇİ ŞİDDETE KARŞI PROJESİ

İş Dünyası Ev İçi Şiddete Karşı (Business Against Domestic Violence-BADV) Projesi, 2013 yılında Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu tarafından Hollanda Konsoloslugu'nun desteği ile hayata geçirilmiştir. Proje, çalışanların yakın ilişkide maruz kaldıkları şiddete karşı iş yerlerinde destek mekanizmaları oluşturulması ve iş dünyasının yönetsel ve örgütsel yeteneklerini kullanarak yakın ilişkide şiddeti/ev içi şiddeti azaltacak iyi uygulamaları, araç ve yöntemleri yaygınlaştırması üzerine tasarlanmıştır. BADV projesi, UNFPA ve Sabancı Vakfı'nın desteği ile TÜSİAD'ın işbirliğinde 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 disiplinlerarası 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 oynamak ve bu sayede kurumsal yönetim alanının geliştirilmesine katkı sağlamaktır.

Rehberin Geliştirilme Süreci

Bu Rehber, Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu tarafından geniş bir uzman ve uygulayıcı desteği ile aşağıdaki aşamalardan geçerek hazırlanmış ve revize edilmiştir:

- Dünyada kadına yönelik şiddetin iş, işyeri ve kadın veya erkek çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak ve kadınları güçlendirmek

üzere geliştirilmiş şirket politikaları, uygulamaları ve şirketlere yardımcı olmak üzere hazırlanmış rehberler taranmıştır. (2015)

- Bulgular, BADV projesi Danışma Kurulu¹ ve bu konuda duyarlılık gösteren öncü şirketler, uzmanlar ve sivil toplum temsilcileri ile paylaşılmış, bu kişi ve kurumların görüşleri alınmıştır. (2015)
- Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği'nin (TÜSİAD) BADV projesini destekleme kararı almasını takiben, 2015 yılının haziran ayında, TÜSİAD üyesi şirketlerin davet edildiği bir toplantıda katılımcılara daha önceki çalışmalar ve Rehber geliştirme süreci hakkında bilgi verilmiştir. Bu toplantıda, Rehberin içeriğine katkı sunmak isteyen TÜSİAD üyesi şirketler belirlenmiştir.
- Rehber taslağı hazırlanmıştır. Taslağın "yasal çerçeve" bölümü hukukçu akademisyenlerden oluşan bir ekip tarafından, "iç kontrol" bölümü ise, iç kontrol uzmanı bir ekip tarafından kaleme alınmıştır. Diğer bölümlerin taslağı, gönüllü şirketlerin de katkılarıyla Sabancı Üniversitesi ekibi tarafından yazılmıştır.
- Rehberin taslağı 4 Kasım 2015 tarihinde TÜSİAD üyesi şirketlerin ve diğer şirket temsilcilerinin, BADV Danışma Kurulu'nun, akademisyenlerin ve uzmanların katıldığı bir çalıştayda tartışılmış ve katılımcıların önerileri alınmıştır.
- 30 Kasım 2015 tarihi itibarıyla taslağa son hali verilmiştir.
- Rehberi uygulayan şirketlerden alınan geri dönüşlere göre Rehber gözden geçirilmiş ve Kasım 2017'de Rehberin ikinci versiyonu yayımlanmıştır.
- 2024 yılında, Rehberi uygulayan şirketlerden alınan geri bildirimlerin yanı sıra ev içi şiddetle mücadele alanındaki güncel kavramlar ve tartışmalar da dikkate alınarak Rehberin içeriği ve biçimi güncellenmiştir. Rehberin gözden geçirilmiş ve genişletilmiş üçüncü versiyonu Eylül 2024'te yayımlanmıştır.

¹ BADV Projesi Danışma Kurulu (2015): Meltem Ağduk, Nebahat Akkoç, Emel Armutçu, Kadriye Bakırcı, Mahmut Bayazıt, Dilek Cesur, Hasan Deniz, Alpay Filiztekin, Bedriye Hülya, Fatoş Karahasan, Aysun Sayın, Esra Tekil, Barçın Yinanç, Ayşe Yüksel, Ebru Dicle



Ata Can Bertay

Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu Direktörü

Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu olarak, “Ev İçi Şiddetle İlgili İşyeri Politikası Geliştirme ve Uygulama Rehberi”nin üçüncü baskısını sizlerle paylaşmaktan büyük mutluluk duyuyoruz. 2013 yılında başlattığımız “İş Dünyası Ev İçi Şiddete Karşı” (BADV) projemizin önemli bir çıktısı olan bu Rehber, iş dünyasının ev içi şiddetle mücadeledeki rolünü güçlendirmeyi amaçlıyor.

Kurumsal Yönetim Forumu olarak misyonumuz, sürdürülebilir kalkınma hedefleri doğrultusunda kurumsal yönetim alanını geliştirmek ve bu alanda politika oluşturma süreçlerine katkı sunmaktır. Bu bağlamda, ev içi şiddetle mücadeleyi de kurumsal yönetimin önemli bir parçası olarak görüyoruz. Çünkü biliyoruz ki, ev içi şiddet sadece özel alanı değil, iş yaşamını ve toplumun genelini derinden etkileyen temel bir insan hakları sorunudur.

Ev içi şiddet, sadece şiddete maruz kalan kişilerin ruhsal ve bedensel sağlığını tehdit etmekle kalmaz, aynı zamanda iş verimliliğini ve çalışan bağlılığını da olumsuz yönde etkiler. Araştırmalar, ev içi şiddete maruz kalan kişilerin işyerinde performanslarının düştüğünü, devamsızlık oranlarının arttığını ve iş değiştirme eğilimlerinin yükseldiğini göstermektedir. İşverenlerin bu soruna duyarlı olması ve çözümünde proaktif bir yaklaşımı benimsemesi hem çalışanların hem de işletmelerin faydasına olacaktır. Ev içi şiddet, kadınların kariyer gelişimlerinin önündeki en önemli engellerden de biridir ve bu engelin aşılması daha fazla sayıda kadının üst düzey pozisyonlarda yer almasının önünü açacaktır. Dolayısıyla, şirketlerin bu konuda atacağı adımlar, sadece çalışanların refahını

artırmakla kalmayacak, aynı zamanda kurumsal yönetimde çeşitliliği ve eşitliği sağlamaya da katkı sunacaktır.

Bu Rehber, şirketlerin ev içi şiddetle mücadele konusunda etkili politikalar geliştirmelerine ve uygulamalarına yardımcı olmak amacıyla hazırlanmıştır. İlk baskısından bu yana geçen sürede, iş dünyasının bu konudaki farkındalığının ve sorumluluğunun arttığını görmekten memnuniyet duyuyoruz. Ancak, hala yapılması gereken çok şey olduğunun ve tüm toplumu derinden etkileyen bu sorunun çözümünde yolun başında olduğumuzun da farkındayız; çalışmalarımıza bu bilinç ve kararlılıkla devam ediyoruz.

Rehberin bu yeni baskısında, geçen yıllar içinde edindiğimiz deneyimleri, şirketlerden aldığımız geri bildirimleri ve alandaki güncel gelişmeleri dikkate alarak içeriğini güncelledik ve genişlettik. Özellikle Covid-19 pandemisi ve 2023 depremleri, yaşayan bir belge olan bu Rehberin, toplumsal değişimleri dikkate alarak güncellenmesinin ne kadar gerekli olduğunu bir kez daha gösterdi. Yakın zamanda yaşadığımız bu iki felaket, ev içi şiddetin kriz dönemlerinde arttığını ve iş dünyasının bu süreçteki rolünün kritik bir öneme sahip olduğunu ortaya koydu.

Bu Rehber, sadece özel sektör için hazırlanmış bir kılavuz değil, aynı zamanda iş dünyası ve toplum arasında bir köprü kurma çabasıdır. Şirketleri, ev içi şiddeti özel alana ait kişisel bir sorun olarak değerlendirmek yerine çalışma yaşamına olumsuz etkileri olan bir işyeri sorunu olarak görmeye, toplumsal cinsiyet eşitliğini ve şiddete sıfır tolerans yaklaşımını sadece bir slogan olarak değil, gerçek bir kurumsal değer olarak benimsemeye davet ediyoruz.

Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu olarak, bu Rehberin hazırlanmasında emeği geçen tüm ekip arkadaşlarımıza, konu uzmanlarına, sivil toplum kuruluşlarına, iş dünyası temsilcilerine ve BADV’yi bugün geldiği noktaya birlikte taşıdığımız değerli proje ortaklarımız, Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu Türkiye’ye (UNFPA Türkiye), Sabancı Vakfı’na ve Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği’ne (TÜSİAD) içten teşekkürlerimizi sunuyoruz.

İnanıyoruz ki, bu Rehber iş dünyasının ev içi şiddetle mücadelesinde önemli bir kaynak olmaya devam edecek ve eşitlikçi ve şiddetsiz bir toplum yaratma yolunda hepimize ilham verecektir.



Orhan Turan

TÜSİAD Yönetim Kurulu Başkanı

TÜSİAD olarak toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasını hem bir insan hakları meselesi hem de demokratik gelişmişlik ve sürdürülebilir kalkınmanın vazgeçilmez bir unsuru olarak ele alıyoruz. Bu anlayışla eğitim, istihdam, karar alma mekanizmaları ve siyaset başta olmak üzere her alanda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için somut çalışmalara ve işbirliklerine odaklanıyoruz.

Kadına yönelik şiddet, bir insan hakları ihlali olarak önümüzdeki sorunların en başında geliyor ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğini de pekiştiriyor. Zihniyet dönüşümünü sağlamak ve mevcut toplumsal cinsiyet normlarını dönüştürmek kadına karşı şiddetin normalleşmemesi ve görmezden gelinmemesi için kritik önemde.

Ülkemizde toplumsal cinsiyet eşitliği alanında birçok çalışma yapılıyor fakat kadına yönelik şiddet toplumun her kesiminde her gün başka bir şekilde yaşanmaya devam ediyor. Şiddet pek çok kadının, çocuğun ve ailenin hayatını yakından etkilerken psikolojik, sosyolojik ve ekonomik bakımdan da ağır sonuçları beraberinde getiriyor.

Çözümüne ulaşmak için bütüncül politikaların eş zamanlı olarak hayata geçirilmesi, toplumun tüm kesimlerinin birlikte harekete geçmesi ve yasal mevzuatın taviz vermeden uygulanması şart. Önleme, koruma, kovuşturma ve eş güdümlü politikalar temelinde şiddete karşı bütünsel bir mücadele yaklaşımı getiren uluslararası sözleşme

olan “İstanbul Sözleşmesi”ne geri dönülmesi ve ulusal düzeyde elimizdeki en güçlü yasal düzenleme olan 6284 sayılı “Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun”un en etkin biçimde uygulanması gerekiyor.

Bir sorunla etkili mücadele etmenin yolu o sorunu her yönüyle izlemek, görünür kılmak ve çok yönlü müdahale araçları geliştirmekten geçiyor. TÜSİAD olarak 2015 yılından itibaren bu alanda önemli bir ihtiyaca cevap veren “İş Dünyası Ev İçi Şiddete Karşı Projesi”ne destek veriyoruz. Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu’nun 2013 yılında başlattığı, Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu ve Sabancı Vakfı’nın desteklediği bu proje, akademi, sivil toplum ve özel sektör işbirliği bakımından da örnek bir model sunuyor. Projeye farklı dönemlerde dahil olan şirketlerin birlikte hareket etme motivasyonu ve gönüllü olarak bir araya gelmesiyle 2022 yılında kurulan “Ev İçi Şiddete Karşı Şirketler Ağı”na TÜSİAD olarak ev sahipliği yapmaktan da büyük memnuniyet duyuyoruz. Projede birlikte yol aldığımız tüm paydaşlarımıza ve projeyi anlamlı kılan tüm katılımcı şirketlere bu vesileyle bir kez daha teşekkür ederiz.

Bu süreçte 113 şirket, proje kapsamında eğitimlere katıldı, kurumsal politikalar geliştirmek üzere ekipler oluşturdu ve başta çalışanları olmak üzere toplumun pek çok kesimine ulaşan farkındalık çalışmaları yürüttü. Projeye her geçen yıl yeni şirketler de eklenmeye devam ediyor. Çalışmaların temelini oluşturan ve şirketlere yol gösterici araçlar sunmak üzere hazırlanan bu “Uygulama Rehberi”nin, hem proje süresince edinilen deneyimleri hem de çağın hızla değişen koşullarını dikkate alacak şekilde güncellenmesini çok değerli görüyoruz.

Cumhuriyetimizin ikinci yüzyılının başındayken, kadına yönelik şiddet sorununu artık tamamen gündemimizden çıkararak yola devam etmemiz gerektiğine inanıyoruz. Eşit, adil ve şiddetsiz bir yaşamın hepimizin hakkı olduğunun bilinciyle, toplumun tüm kesimlerini kendi etki alanından başlayarak harekete geçmeye davet ediyoruz. Bu konudaki çalışmalarımızın ve işbirliklerimizin çözüme kalıcı katkılar sunmasını temenni ediyoruz.



Mariam A. KHAN

UNFPA Türkiye Temsilcisi

Covid-19 pandemisiyle birlikte tüm dünyada toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin (TCDŞ) yaygın görülen bir insan hakları ihlali olduğu ve afet ve acil durumlarında büyük oranda artış gösterdiği bir kez daha tecrübe edildi. Bu duruma 2023 yılında, iki yıkıcı depremle de bir kez daha tanıklık ettik. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve cinsiyete dayalı şiddetin daha da kötüleşmemesi için; kriz harici zamanlarda ve özellikle afet gibi acil durumların ardından toplumsal cinsiyeti göz ardı eden yaklaşımların etrafıca ele alınması gerekiyor. İlgili tarafların sorumluluklarını tanımlamak ve toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik kilit yatırımlar yapmak önemli. Özel sektörün kadınların işvereni olarak ve müşteri tabanının yarısını oluşturmaları sebebiyle kadınlara karşı önemli bir rolü ve sorumluluğu bulunduğunu biliyoruz. Bu nedenle UNFPA, 2014 yılında İş Dünyası Ev İçi Şiddete Karşı (BADV) Projesini desteklemeye başladı.

BADV projesi, bu süreçte işyerlerinde ev içi şiddet mağdurlarını desteklemek için mekanizmalar oluşturarak ev içi şiddetle mücadele etme kapsamında Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA) Türkiye Ofisi'nin en önemli girişimlerinden biri haline geldi. Şu ana kadar BADV projesine katılan 110'un üzerinde şirket,

bir dizi kapasite geliştirme eğitimine katılarak, ev içi şiddetle mücadelede kendi iç politika ve rehberlerini geliştirmek için çalışmaya başladı. Yakın tarihte UNFPA, üreme sağlığının kadınların hayatlarındaki önemli etkisi ışığında BADV temel eğitimlerine cinsel üreme sağlığı ve haklarına odaklanan yeni bir modülü de ekledi. 2022 yılının Kasım ayında BADV projesi, özel sektör içinde toplumsal cinsiyete dayalı şiddete son vermek için işbirliğini ve savunuculuğu hızlandırmak amacıyla BADV Şirketler Ağını da oluşturdu.

Bu Rehberin ilk basıldığı 2015 yılında kadınların işgücüne katılım oranı %31,8, erkeklerinki ise %71,9 olarak raporlanmıştı (TÜİK, 2016). Bu rakamlar her yıl değişmeye devam ediyor. 2024 yılındaysa bu oranlar kadınlarda %36,6 yükseldi ve erkeklerdeyse %71,5'e seviyesinde devam etti (TÜİK, 2024). Bu rakamlar, yıllar içerisinde kadınların işgücüne katılımının yavaş bir artış hızında olduğunu gösteriyor. Ekonomik zorluğun olduğu zamanlarda gerilim ve şiddet alevlenebilir, bu yüzden güncellediğimiz bu Rehberin, işyerlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayacak yaklaşımları geliştirerek ev içi şiddeti önleme, müdahale ve yönetim konusunda üye şirketlere daha iyi yol göstereceğini umuyoruz. UNFPA olarak hem BADV'yi hem de toplumsal cinsiyete dayalı şiddetle her boyutta mücadele etmek için yürütülen diğer tüm girişimleri desteklemeye devam edeceğiz.

Bu vesileyle, Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu, Sabancı Vakfı ve Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği (TÜSİAD) ve tüm üye şirketlere uzun soluklu işbirliklerinden ve katkılarından dolayı teşekkürlerimizi sunuyoruz.



Nevgöl Bilisel Safkan

Sabancı Vakfı Genel Müdürü

Çoklu krizler ve eşitsizlikler tüm dünyada derinleşirken, kadına yönelik ev içi şiddet de gücünü toplumsal cinsiyet temelli eşitsizliklerden almaya devam ediyor.

Kadınların çoğu yaşadığı şiddeti utandığı, destek göremeyeceğini düşündüğü, çeşitli kayıplar yaşamaktan korktuğu ya da normalleştirmeye başladığı için dile getiremiyor veya dile getirmesi yıllar alıyor. Bu duruma rağmen veriler ve sivil toplum kuruluşlarının çalışmaları, ev içindeki eşitsiz ilişkileri sürdürmenin yaygın bir aracı olarak şiddete başvurulduğunu gösteriyor. Şiddet sadece fiziksel ya da ruhsal olarak zararlar yaratmakla kalmıyor, aynı zamanda kadınları çalışma yaşamında üretime katılabilecekleri dönemden edebiliyor, verimini düşürüyor ve kariyer planlarına engel olabiliyor. Fakat, 'kadına yönelik ev içi şiddet' Türkiye'de aileye özel bir mesele gibi ele alındığında toplumsal boyutları göz ardı ediliyor.

Dünya Ekonomik Forumu'nun 2024 Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporu'na göre ilerleme hızımızı değiştiremediğimiz takdirde cinsiyet eşitliğine ulaşmak 134 yıl sürecek. Oysa eşitsizliği ve şiddeti önlemek için haklar ve fırsatlara erişimde eşitliği savunabilir, kalıcı ve sürdürülebilir politikalar yaratmak için birlikte çalışabiliriz.

Sabancı Vakfı olarak tüm bireylerin haklardan eşit yararlandığı bir toplum idealiyle 50 yıldır çalışmaya devam ediyoruz. 2016 yılından bu yana ise, İş Dünyası Ev İçi Şiddete Karşı (BADV) projesine sağladığımız destek ile ev içi şiddetin daha görünür bir biçimde dile getirilmesini, bu konuda birlikte harekete geçerek işyeri politikaları geliştirilmesini ve geliştirilen politikaların iş dünyası tarafından benimsenerek kalıcı hale getirilmesini hedefliyoruz. Çözüme yönelik somut öneriler sunmak amacıyla uzmanlarla eğitimler düzenleyen ve şirketlerin kendi politikalarını yazmalarında yol gösterici olan BADV projesi, süreç boyunca pek çok iyi uygulamanın tasarımından uygulamasına kadar çeşitli katkılar sunabildi. Projeye dahil olan 113 şirketin bir arada kalmak ve seslerini daha güçlü duyurmak için 2022 yılında Ev İçi Şiddete Karşı Şirketler Ağı'nı kurması, BADV'nin iş dünyasında yaratmak istediği dönüşüme giden yolda önemli adımlar atılabileceğini gösteriyor. Aynı zamanda, iş dünyası, akademi, sivil toplum ve uluslararası kuruluşlar gibi etkili farklı aktörlerin iş birliğini sağlayan başarılı bir örneğin parçası olmaktan mutluluk duyuyoruz.

Şirketlerin, kadına yönelik ev içi şiddetle mücadele ederken başvurabilecekleri bu değerli rehberin deneyimler ve ihtiyaçlar doğrultusunda güncellenen yeni baskısı, inanıyoruz ki, domino taşı etkisiyle iş dünyasını harekete geçirmeye devam edecek.

Toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşmak için başta şirketler olmak üzere birlikte harekete geçtiğimiz tüm paydaşlarımızla daha büyük etki alanları yaratmak üzere çalışıyoruz. Bu yolda emin adımlarla yürümeye ve en küçük çabayı bile desteklemeye devam edeceğiz.

Kadına yönelik ev içi şiddetin çözümü için inisiyatif alan tüm kurumlara ve temsilcilerine, Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu'na, Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu Türkiye'ye (UNFPA Türkiye) ve TÜSİAD'a BADV projesine verdikleri katkıları için en içten teşekkürlerimi sunuyorum.

İŞ DÜNYASI EV İÇİ ŞİDDETE KARŞI PROJESİ.....	I
ÖNSÖZ.....	II
SU-CGF.....	II
TÜSİAD.....	III
UNFPA.....	IV
Sabancı Vakfı.....	V
KISALTMALAR.....	VIII
GİRİŞ.....	1
Rehberin Kapsamı ve Hedef Kitlesi.....	2
Rehberin Ev İçi Şiddetle Mücadeleye Bakış Açısı.....	3
ŞİRKET POLİTİKASININ OLUŞTURULMASI.....	4
1. Sürecin Başlatılması ve Yönetilmesi.....	6
1.1. Politika Geliştirme.....	6
1.2. Kaynakların ve İşbirliklerinin Belirlenmesi.....	7
1.3. Mevcut Durum Analizi.....	8
1.4. Risk Değerlendirmesi.....	8
2. Politikanın İçeriğinin Oluşturulması.....	10
2.1. Amaç ve Kapsam.....	10
2.2. Tanımlar.....	11
2.3. İlkeler.....	14
2.4. Başvuru Mekanizması.....	16
2.5. Destekler, Önlemler ve Yaptırımlar.....	17
2.5.1. Şiddete Maruz Kalan ve ŞiddetRiski Altındaki Çalışan için Destekler ve Önlemler.....	17
2.5.2. Şiddet Uygulayan ya da Uygulama Tehdidinde Bulunan Çalışana Yönelik Destekler ve Yaptırımlar.....	21
2.5.3. Şiddet Uygulayan ile Şiddete Maruz Kalanın Aynı Şirkette Çalışması Durumu.....	22
2.6. Hukuksal Değerlendirme.....	23

POLİTİKANIN DUYURULMASI VE YAYGINLAŞTIRILMASI.....24

1. Kurum İçinde İletişim ve Eğitimler.....26

1.1. İletişim Çalışmaları.....26

1.2. Kurum İçi Eğitimler.....26

1.2.1. Politika Üzerine Eğitim.....27

1.2.2. Toplumsal Cinsiyet Temelli Şiddet Üzerine Temel Farkındalık Eğitimi..27

1.2.3. Şiddet Vakalarına Yaklaşım ve Süreç Yönetimi Eğitimi.....28

2. Politikanın Dış İletişimi ve Etkileşim Ağının Geliştirilmesi.....32

POLİTİKANIN UYGULANMASININ GÜVENCE ALTINA ALINMASI....34

POLİTİKANIN İZLEME VE DEĞERLENDİRMESİ.....36

EV İÇİ ŞİDDET YA DA ŞİDDET TEHDİDİ DURUMLARINDA BAŞVURULACAK KURUM VE KURULUŞLAR.....40

EK 1. KONTROL LİSTESİ.....44

EK 2. ÖRNEK POLİTİKA BELGESİ.....46

EK 3. PLATFORMLAR.....52

EK 4. EV İÇİ ŞİDDET ALANINDA ÖRNEK ŞİRKET UYGULAMALARI...53

EK 5. YASAL ÇERÇEVE.....55

5.1. Kadına Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi için Uluslararası Mevzuat...55

5.2. Kadına Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi için Ulusal Mevzuat...57

5.3. İşyerinde Toplumsal Cinsiyet Temelli Şiddetin Önlenmesine Dair Mevzuat ve Belgeler.....61

REFERANSLAR.....63

Kısaltmalar

BADV: Business Against Domestic Violence (İş Dünyası Ev İçi Şiddete Karşı)

CEDAW: Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women
(Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi)

ILO: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)

KADES: Kadın Destek Uygulaması

STK: Sivil Toplum Kuruluşu

SU CGF: Sabancı University Corporate Governance Forum (Sabancı Üniversitesi
Kurumsal Yönetim Forumu)

TÜSİAD: Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği

TKDF: Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu

UNFPA: United Nations Population Fund (Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu)

ŞÖNİM: Şiddet Önleme ve İzleme Merkezi

WHO: World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü)

Giriş

Bu Rehber, işyerlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması amacıyla ev içi şiddete “sıfır tolerans” ilkesini benimseyen bir iş kültürünün geliştirilmesinde şirketlere destek olmak amacıyla hazırlanmıştır. Rehber, toplumdaki tüm bireylerin ev içi şiddete maruz kalabileceğini, ancak tüm dünyada ev içi şiddetin esas mağdurlarının kadınlar ve kız çocukları olduğu gerçeğinden hareketle oluşturulmuştur ve kadınların geçmişte veya bugün yakın ilişkide/ev içinde maruz kaldıkları şiddete ve bu şiddetin işe ve işyerine etkisine odaklanmıştır.

Kadına yönelik şiddet ister kamusal ister özel alanda gerçekleşsin, bir ayrımcılık biçimi ve insan hakları ihlalidir.² 10 Aralık 1948 tarihinde ilan edilen İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nin önsözünde, insan haklarının dünya genelinde tanınmasının ve uygulanmasının sadece devletlerinde değil, tüm insanların sorumluluğu olduğu ilan edilmektedir.³ Uluslararası hukukun özen yükümlülüğü gereği, devletler ve devlet-dışı aktörler, kadınlara yönelik toplumsal cinsiyet temelli şiddete karşı birlikte mücadele etmekle yükümlüdür ve devletler de bu yükümlülüklerin yerine getirilmesi için gerekli yasal ve diğer tedbirleri almalıdır.⁴ Kadına yönelik şiddete meşruluk kazandıran toplumsal değer yargılarıyla mücadele etmek için devlet ve devlet dışı aktörlerin ortak stratejiler geliştirmesi ve uygulaması sorunun çözümünü hızlandıracaktır.⁵ Bu bağlamda, devlet dışı bir örgütlenme tipi olan şirketlerin, devletin özen yükümlülüğünün bir uzantısı olarak, kadınlara yönelik toplumsal cinsiyet temelli şiddete karşı aldıkları konum büyük önem kazanmaktadır. Bu Rehber, yukarıda özetlenen bu bakış açısıyla hazırlanmıştır.

Rehber, ev içi şiddetin günümüzün en yaygın insan hakları ihlallerinden biri olmaya devam etmesinin yanı sıra kadınların ekonomiye etkin katılımını ve çalışma ortamını olumsuz yönde etkileyen bir sorun olduğu olgusundan hareket etmektedir. Çünkü ev içi şiddet, şirketleri doğrudan etkileyen bir iş ve işyeri sorunudur.

² “Kadınlara Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi” (Council of Europe Convention on Preventing and Combating Violence against Women and Domestic Violence), İstanbul, 11.5.2011, Council of Europe Treaty Series-No.210, Madde 3-a.

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

⁴ İstanbul Sözleşmesi, Madde 5/a.

⁵ İstanbul Sözleşmesi, Madde 7, Madde 17; 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun, Resmi Gazete, 28239 (20/3/2012), Madde 16/2.

Rehberin Kapsamı ve Hedef Kitlesi

Rehber, işyerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini hayata geçirmeyi amaç edinmiş şirketlerin; işin, işyerinin ve çalışanların ev içi şiddetten en az seviyede etkilenmesini sağlayacak politika ve yönergeleri geliştirmeleri için atacakları adımları, kullanacakları araç ve yöntemleri ve bu alandaki başarılı uygulama örneklerini kapsamaktadır. Bu bağlamda Rehberin hedef okuyucusu, başta insan kaynakları politikalarından ve uygulamalarından sorumlu yöneticiler olmak üzere, şirketlerin tüm üst düzey yöneticileri ile ev içi şiddet konusunda şirket politikası geliştirme sorumluluğunu üstlenen birim(ler) veya ekipleridir.

Rehber ayrıca şirketlerin toplumsal cinsiyet temelli şiddete dair farkındalık yaratmak ve/veya şiddetle mücadele alanındaki uygulamalar hakkında bilgi vermek amacıyla düzenleyecekleri kurum içi eğitim çalışmalarında da destekleyici bir kaynak olarak kullanılabilir.

Rehberin Ev İçi Şiddetle Mücadeleye Bakış Açısı⁶

Bu Rehber'in ana konusu olan **ev içi şiddet**, şiddet uygulayan ile şiddete maruz kalanın aynı haneyi hali hazırda paylaşmasına ya da daha önce paylaşmış olmasına bakılmaksızın, aile içinde, aile biriminde veya mevcut veya önceki eşler arasında meydana gelen her türlü (fiziksel, cinsel, psikolojik, ekonomik, dijital/siber vs.) şiddet eylemini kapsayacak şekilde tanımlanmıştır.⁷ Dolayısıyla, ev içi şiddet kavramı, şiddetin mekansallığına (aynı haneyi paylaşmaya) atıf yapıyor gibi görünse de kadına yönelik şiddet literatüründe ve yasal düzenlemelerde, yakın ilişki içindeki (evli olup olmadığına bakmadan) her türlü şiddeti içerecek genişlikte yorumlanmaktadır. Bu nedenle, ev içi şiddet (*domestic violence*) ve yakın partner şiddeti (*intimate partner violence*) çok sık birbirinin yerine kullanılmaktadır.

Ev içi şiddete maruz kalanlar şüphesiz sadece kadınlar değildir; erkekler de ev içi şiddete maruz kalabilir. Ancak, tüm dünyada ev içi şiddetin esas mağdurlarının kadınlar ve kız çocukları olduğu unutulmamalıdır. Dünyada neredeyse her üç kadından biri, yaşamları boyunca en az bir kez eski ya da mevcut erkek partnerinin fiziksel ve/veya cinsel şiddetine maruz kalmaktadır.⁸

Ev içi şiddet ile birlikte ya da onun yerine kullanılan bir diğer kavram ise aile içi şiddettir. **Aile içi şiddet**, ailedeki bir bireyin diğerine uyguladığı her türlü şiddeti içermektedir. Aile içi şiddetin mağduru tüm aile bireyleri olabilir ancak yapılan araştırmalar aile içi şiddetin yaygın bir şekilde kadınlara ve kız çocuklarına yönelik olduğunu göstermektedir. Ev içi şiddet ve yakın partner şiddeti, aile içi şiddete göre daha kapsayıcı terimlerdir. Ev içi şiddet/ yakın partner şiddeti, şiddetin faili ve şiddete maruz kalan kişi arasındaki ilişkiyi aile ilişkisiyle sınırlamamakta, şiddetin dinamiklerini daha geniş bir şekilde yorumlamaktadır.

Ev içi şiddet, kadınlara yalnızca kadın oldukları için, kamusal ve özel alanda uygulanan sistematik şiddet içeren tutum ve davranışların toplamı olan **kadına yönelik şiddetin** bir çeşididir. Kadına yönelik şiddetin fiziksel, cinsel, duygusal, psikolojik, dijital vb. olmak üzere birçok farklı türü vardır. Kadınlarda genital sakatlama⁹, sözde “namus” adına öldürme, zorla ve erken yaşta evlilik ve cinsel sömürü amacıyla kadın ticareti de kadına yönelik şiddet biçimleri arasında yer alır.

Kadına yönelik şiddet ise, **toplumsal cinsiyet temelli şiddetin** bir biçimidir. En genel tanımıyla toplumsal cinsiyet temelli şiddet, “[c]insiyet kimlikleri, cinsel yönelimleri veya aile, ordu veya emek piyasası gibi erkek egemen toplumsal sistem hiyerarşilerindeki konumları nedeniyle kişilere karşı uygulanan bireysel, örgütsel veya politik herhangi bir şiddettir.”¹⁰ Toplumsal cinsiyet temelli şiddetin mağdurları kadınlar, erkekler, diğer cinsiyet kimlikleri ve çocuklar olabilir.

Yukarıda sıralanan şiddet biçimleri fail, şiddete maruz kalan kişi ve şiddetin kapsamına göre farklılık gösterebilir; ancak hepsinin ortak noktası, ataerkil sistemin yarattığı eşitsiz güç ilişkilerinden beslenmeleridir.

Bu nedenle, en geniş şemsiye tanım olan toplumsal cinsiyet temelli şiddetin önlenmesi ve şiddete maruz kalan kesimin korunması için şiddeti deneyimleme süreçlerinin tamamını dikkate alan bütüncül politikaların geliştirilmesi gerekir. Günümüz modern toplumunda insanların gündelik hayatının önemli bir bölümünü çalışarak geçirdiği ve yetişkinlik yaşantıları boyunca toplumsallaşma sürecinin en önemli bölümünün işyerleri olduğu düşünüldüğünde, ev içi şiddete maruz kalan çalışanların korunması ve desteklenmesi için işyerlerinde hayata geçirilecek politikaların ve uygulamaların önemi açıkça görülecektir.

⁶ Bu Rehberin odağı, ev içi şiddet ya da yakın ilişkide şiddet olmakla birlikte daha kapsayıcı tanıma ihtiyaç olan yerlerde toplumsal cinsiyet temelli şiddet terimi, kadınlara yönelik şiddetin vurgulanmasına ihtiyaç duyulan yerlerde ise kadına yönelik şiddet terimi kullanılmıştır.

⁷ İstanbul Sözleşmesi, Madde 3/b; 6284 Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun, Madde 2.

⁸ World Health Organization, Violence Against Women Prevalence Estimates-2018, 2021.

⁹ Bu şiddet biçiminin yaygın bilinen adı “kadın sünneti (female circumcision)” dir. Ancak bu terim, kadınlara uygulanan şiddeti gelenek ve göreneklere atıfla görünmez kıldığı ve meşrulaştırdığı gerekçesiyle insan hakları savunucuları tarafından kullanılmamaktadır. Bunun yerine, kadın cinsel organına verilen zararı görünür kılan ve bunun kadınların maruz kaldığı en yıkıcı şiddet biçimlerinden biri olduğunu vurgulayan “genital sakatlama (genital mutilation)” terimi tercih edilmektedir.

¹⁰ Antony Collins, “Gender Based Violence”, Encyclopedia of Critical Psychology, ed. Thomas Teo, Springer, New York, 2014, s. 768.

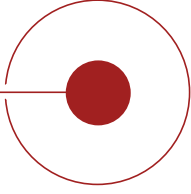
ŞİRKET POLİTİKASININ OLUŞTURULMASI

Ev içi şiddet, çalışma hayatına etkileri sıkça gözlemlenen yaygın bir iş ve işyeri sorundur. Ancak buna rağmen, Türkiye’de ev içi şiddetle mücadele etmek ve çalışanlarına ihtiyaç duydukları destekleri sağlamak amacıyla resmi bir şirket politikası oluşturan ve bunu uygulayan şirketler halâ azınlıktadır. Oysaki, şiddete maruz kalan ya da şiddet uygulayan şirket çalışanlarının, şiddet döngüsünü kırarak şiddetsiz bir hayat kurabilmeleri için işyerinden alacağı kurumsal destekler hayati önemdedir. Şirketin şiddet karşıtı bir tutumu benimsemesi, çalışanların hayatında şiddetin olumsuz etkilerini ortadan kaldırmaya hizmet edeceği gibi şiddet uygulayanlar üzerinde caydırıcı etki de yaratacaktır. Şirketlerin ev içi şiddetle mücadelede resmi prosedürlerinin olması, sadece şiddete maruz kalan çalışanlar için değil, başta yöneticiler olmak üzere, tüm çalışanlar için yol gösterici olacaktır.

Ev içi şiddete maruz kalan çalışanların büyük bir bölümü maruz kaldığı şiddeti işyerinde paylaşmaktan çekinmektedir. Bir çalışan yaşadığı şiddeti paylaşma cesareti gösterdiğinde ise, yöneticileri ya da çalışma arkadaşları çoğunlukla bu durumu yönetmekte zorlanmaktadır. Şiddete maruz kalan bir çalışana iyi niyetli kişisel desteklerin verilmesinin güçlendirici bir yanı elbette ki vardır, ancak bu tür bir destek yeterli değildir. Dahası, kurumsallaşmamış, bireysel düzeyde kurulan bir dayanışma ilişkisinin hem maruz kalan hem de destek veren açısından olumsuz sonuçları olabilir. Maruz kalan kişi, şiddetten kurtulmak için sürekliliği olan kurumsal desteklere ihtiyaç duyar çünkü şiddetsiz bir hayat kurma çabası uzun erimli bir süreçtir. Bireysel düzeyde kurulan dayanışma ilişkisinin destek veren tarafa kaldıramayacağı bir sorumluluk yüklemesi de muhtemeldir. Bu nedenle, yöneticileri ve çalışma arkadaşları, şiddete maruz kalan bir çalışana kişisel öğüt ve danışmanlık vermekten kaçınmalı ve şirketin bu konuda oluşturduğu resmi politika ve yönergelerin sınırları dahilinde hareket etmelidir.

Ev içi şiddetle ilgili işyeri politikası sürecinin başlangıcında üst yönetimin bu süreci sahiplenmesi ve politikayı oluşturacak ekibe desteğini açıkça ilan etmesi, politikayı oluşturma ve uygulama adımlarının başarıyla hayata geçmesinin ilk ve en önemli adımıdır.

Ev içi şiddetle ilgili şirket politikasının oluşturulma süreci, şirketin yapısına ve kaynaklarına göre farklılaşabilir. Ancak, bu süreçte şirketlerin benimsemesi gereken temel bir perspektif ve izlemesi tavsiye edilen adımlar vardır. “Sürecin başlatılması ve yönetilmesi” ile “politika içeriğinin oluşturulması” olmak üzere iki ana adımdan oluşan politika oluşturma sürecinin detayları bu bölümde ele alınmaktadır.



1. Sürecin Başlatılması ve Yönetilmesi

Ev içi şiddetle ilgili uygulanacak kurumsal politika, şirketin yapısına ve kaynaklarına göre farklılık gösterebilir. Politika belgesini oluşturma kararını veren şirketin, öncelikle bu belgeyi hazırlayacak ekibi belirlemesi, ardından ihtiyacı olan kaynakları (insan, bütçe, zaman, olası işbirlikleri vb.), kurumsal sınırlılıklarını (amaç ile var olan kaynak arasındaki uyum), toplumsal cinsiyet eşitliği ve şiddetle mücadele konularında şirketin mevcut durumunu ve çalışanlarının şiddete uğrama riskini tespit etmesi önerilir.

1.1. Politika Geliştirme Ekibinin Belirlenmesi

Şirketteki tüm çalışanları etkileyecek yeni bir politikanın oluşturulması sürecine başlanırken, öncelikle bu politikayı geliştirme, uygulama ve güncelleme sorumluluğunun kime ait olduğunu belirlemek önemlidir. Ev içi şiddetle mücadele politikasının geliştirilmesi sorumluluğu, şirkette var olan bir birime verilebileceği gibi gerek görülen tüm birimlerden temsilcilerin yer aldığı ve bu amaçla kurulan bir görev gücüne/ekibe de verilebilir.

Sorumluluğun tek bir birime verilmesi halinde bu birimin, süreci, ilgili diğer birimlerin görüşlerini alarak yönetmesi önerilir. Sürece katılması tavsiye edilen birimler aşağıda sıralanmıştır:

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

Politikayı geliştirme sürecinden sorumlu ekibin/ birim(ler)in üst düzey bir yöneticinin liderliğinde çalışması ve çalışmaya başlamadan önce politika oluşturma sürecine dair ilgili uzmanlardan eğitim alması önerilir.¹¹

Politika üzerine verilecek olan eğitimde aşağıdaki konular ele alınır:

- Politika oluşturma adımları
- Politikanın amaç ve kapsamının belirlenmesi
- Ev içi şiddetle mücadelede şirket içinde atanan sorumlulukların ve sorumluluk alanlarının tespit edilmesi
- Şiddete maruz kalan kişilerin, şirket içinde hangi birime/kişiyne başvuracağını ve başvuru sürecinin nasıl yönetileceğinin belirlenmesi
- Ev içi şiddete maruz kalan ve şiddet riski altında olan çalışanlara verilecek desteklerin belirlenmesi
- Mahremiyet ve gizlilik alanlarının kapsamının belirlenmesi

Politikayı geliştirecek ekibin ve sorumlu üst düzey yöneticinin, süreç başlamadan önce toplumsal cinsiyet eşitliği, toplumsal cinsiyet temelli şiddet ve işyerinde şiddet ve tacizle ilgili kavramlar ve şiddetin iş, işyeri ve çalışanlar üzerindeki etkileri konusunda eğitim alması faydalı olacaktır. Bu

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

¹¹ Bu eğitimler, ev içi şiddetle ilgili işyeri politikası oluşturma taahhüdü ile BADV projesine dahil olan şirketlere, Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu personeli olan BADV proje ekibi tarafından, BADV proje döngüsünün başında verilmektedir.

ekibin, politika uygulama sürecini yürütmeye dair eğitim alması da önerilir. Tüm bu eğitimler düzenli bir şekilde tekrarlanmalıdır.



1.2. Kaynakların ve İşbirliklerinin Belirlenmesi

Ev içi şiddetle ilgili işyeri politikası oluşturacak sorumlu birim veya ekip, politikayı geliştirirken şirketin özgün yapısını ve kaynaklarını göz önünde bulundurmalıdır. Oluşturulacak politikanın şirket yapısı ve kaynaklarıyla uyumlu olması, ev içi şiddetle mücadele politikasının kâğıt üzerinde kalmayarak hayata geçirilmesi için özellikle önemlidir.

Politika belgesi oluştururken şirketin yer aldığı sektör, çalışan sayısı, çalışanların demografik özellikleri (yaş, cinsiyet, eğitim, coğrafi aidiyet vb.), çalışan profili (öğrenmeye ve gelişmeye açıklığı, uyum sağlama yeteneği, problem çözme becerisi, işbirliğine yatkınlığı vb.), yönetimde ve üretimde yer alan çalışan sayıları, şirketin kurumsal kültürü gibi değişkenlerin dikkate alınması önerilir.

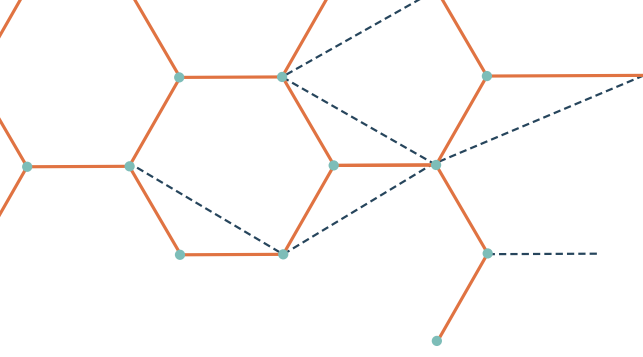
Politika oluşturmadan sorumlu birimin/ekibin değerlendirmesi gereken diğer önemli değişkenler;

insan kaynağı, zaman ve bütçedir. Şirketin, politikayı ne kadar bir zamanda, kimlerle ve ne kadarlık bir bütçe dahilinde oluşturacağını ve hayata geçireceğini belirlemesi ve bu süreci stratejik planına dahil etmesi önerilir.

Sorumlu birim veya ekip, politikayı geliştirirken toplumsal cinsiyet temelli şiddet konusunda uzman sivil toplum örgütlerinden, varsa işyerinde yetkili sendikadan ve şirket dışı uzmanlardan öneri ve görüş almaya özen göstermelidir. Şirket çalışanı olmayan uzmanlar, bazı toplantılara davet edilebilir veya ekipte yer alabilirler.

En ideal politika modelinin değil, şirketin yapısına ve kaynaklarına en uygun politika modelinin tercih edilmesi önerilir. Bu tercih, politikanın etkin şekilde uygulanması ve sürdürülebilirliği için önemlidir.

Şirketin bu süreçte kuracağı olası işbirliklerinde sendikaların ayrı bir önemi vardır. Çünkü, sendikal örgütlenmenin olduğu işyerlerinde, işçinin en önemli dayanak noktalarından biri de sendikalardır. Sendikanın görevi, işçinin ücret ve diğer maddi menfaatlerinin korunmasıyla sınırlı kalmaz, işçiye huzurlu bir çalışma ortamı sağlanmasını, işçinin refahını, eğitimini ve gelişimini gözetmeyi de kapsar. Sendikanın işçiyle ilişkisi, çoğu kez işçi ile işveren arasındaki ilişkiden daha yakındır; sendikaların öncülük ettiği ve desteklediği çalışmalar işçiler tarafından daha fazla sahiplenilmektedir. Dolayısıyla şirketler ev içi şiddet politikası geliştirirken, eğer o işyerinde yetkili bir sendika varsa, ilgili sendikanın yönetiminden ve işyeri temsilcilerinden de destek ve görüş almalıdır.



1.3. Mevcut Durum Analizi

Şirketlerin, politika geliştirmeye başlamadan önce, çalışanlarının toplumsal cinsiyet eşitliği ve toplumsal cinsiyet temelli şiddet konularındaki farkındalık düzeyini ölçen bir mevcut durum analizi yapmaları faydalı olacaktır. Bu analiz, şirketin ev içi şiddetle mücadele alanında ihtiyaçlarına yanıt veren gerçekçi hedefler belirlemesine yardımcı olacaktır. Örneğin, A şirketinde şiddet uygulayan erkek çalışan oranı yüksek çıkarken B şirketinde tüm çalışanların şiddet alanındaki farkındalığının çok düşük olduğu görülebilir. Bu yüzden anket ya da başka bir ölçme ve değerlendirme tekniği kullanılarak işyerinde değişimi ve dönüşümü sağlayacak yöntemlerin ve araçların tespit edilmesi ve atılacak adımların bu doğrultuda belirlenmesi faydalı olacaktır. Mevcut durum analizinin yapılması, var olan diğer şirket politikalarının etkisinin değerlendirilmesi ve gelişme alanlarının belirlenmesi konusunda da yol gösterici olacaktır.

1.4. Risk Değerlendirmesi

Şirketlerin, çalışanlarının şiddete maruz kalma ve şiddet uygulama oranlarını, bunların tekrarlanma olasılığını ve ev içi şiddetin çalışma hayatına etkisini ölçen bir risk değerlendirmesi yapması önerilir. Bu ölçüm, şirkete özel hazırlanan bir anketle ya da başka bir ölçme ve değerlendirme tekniği kullanılarak yapılabilir. Ancak risk altında olan çalışanların tespiti konusunda çalışmalar yürütülürken, çalışanların mahremiyet haklarının korunmasına azami özen gösterilmesi gerektiği unutulmamalıdır.

Şirket, çalışanların şiddete uğrama riskini değerlendirmek için Türkiye’de ve dünyada toplumsal cinsiyet temelli şiddet konusunda yapılmış az sayıdaki kapsamlı araştırmadan derlenen aşağıdaki verilerden de yararlanabilir. Bu verilerden hareketle, şiddete maruz kalan ve şiddet uygulayan kişilerin demografik özellikleri dikkate alınarak bir risk değerlendirmesi yapılabilir.

2014 yılında yayımlanmış *Türkiye’de Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet Araştırması*’na göre, yaşamının herhangi bir döneminde fiziksel şiddete maruz kaldığını belirten kadınların oranı %36’dır. Yani, her 10 kadından 4’ü eşi veya birlikte olduğu kişi tarafından fiziksel şiddete uğramaktadır. Araştırma, refah düzeyi ile şiddete maruz kalma oranı arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu göstermektedir. Yüksek refah seviyesindeki kadınlar arasında fiziksel ve/veya cinsel şiddete uğrama oranı %31 iken, düşük refah seviyesindeki kadınlar için bu oran %43’e yükselmektedir. Benzer şekilde, kadınların eğitim seviyesi ile şiddete maruz kalma oranı arasında da olumlu bir korelasyon görülmektedir. Kadınların eğitim seviyesi arttıkça şiddete maruz kalma oranı azalmaktadır. Fakat, lise düzeyinde eğitimi olan her 4 kadından 1’inin; üniversite ve üzeri eğitimi olan her 5 kadından 1’inin fiziksel şiddete maruz kaldığı dikkate alındığında, eğitim seviyesi yüksek kadınlar arasında da şiddetin oldukça yaygın olduğunu vurgulamak gerekir. Şiddete uğrama olasılığı yaş gruplarına göre de değişmektedir. 15-24 yaş grubundaki kadınların fiziksel ve/veya cinsel şiddete maruz kalma oranı, en yaşlı grup olan 45-59 yaş grubundaki kadınlara kıyasla yaklaşık üç kat daha fazladır. Yaşamının herhangi bir döneminde evlenmiş olan kadınların %24’ünün çalışmasına engel olunmakta ya da kadınlar işten ayrılmaya zorlanmaktadır. Evlenmiş kadınlar arasında fiziksel şiddetin en yoğun olduğu bölge %43 ile Orta Anadolu iken, bu oranın en düşük olduğu bölge %27 ile Doğu Karadeniz’dir.¹²

¹² Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü tarafından, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü için yapılan ve Aralık 2014 yılında yayımlanan araştırma. https://hips.hacettepe.edu.tr/turkiyede_kadina_yonelik_aile_ici_siddet_arastirma-101



Bianet'in, medyada yer alan haberleri tarayarak derlediği "Erkek Şiddeti Çetelesi" rakamları ve <http://kadincinayetleri.org> sitesinde yayınlanan kadın cinayetleri haritasına göre, 2010-2020 yılları arasında 2534 kadın, erkek şiddeti sonucu hayatını kaybetmiştir. Bu haritaya göre 1289 kadın mevcut veya eski eşleri, 558 kadın ailedeki erkek ya da akraba, 367 kadın ise mevcut veya eski erkek arkadaşı tarafından öldürülmüştür. Yine Bianet'in verilerine göre, 2022 yılında 327, 2023 yılında ise en az 333 kadın erkek şiddeti sonucu hayatını kaybetmiştir. Kadınların büyük çoğunluğu eski veya mevcut partnerleri veya kocaları tarafından ev içi şiddet sonucu öldürülmüştür.

Vodafone Vakfı

2021 yılında Vodafone Vakfı tarafından yapılan araştırmaya göre, birden fazla sektörde ve farklı kıdem düzeylerinde ankete katılan her 3 kişiden 1'i (%32) ev içi şiddete maruz kalmaktadır. Bu kişilerin %67'si ise şiddete maruz kalmalarının kariyer gelişimlerini etkilediğini belirtmektedir.¹³

Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization-ILO), Lloyd's Register Vakfı (LRV) ve Gallup'un 2021 yılında birlikte yürüttüğü araştırma kapsamında ortaya konan küresel verilere göre, dünya genelinde çalışan her 5 kişiden en az 1'i (%22,8 veya 743 milyon kişi), çalışma yaşamları boyunca şiddet ve tacizin en az bir biçimine maruz kalmıştır. Psikolojik şiddet ve taciz hem kadınlar hem de erkekler tarafından bildirilen en yaygın şiddet ve taciz biçimidir; çalışan yaklaşık her 5 kişiden 1'i (%17,9 veya 583 milyon kişi) çalışma yaşamında buna maruz kalmıştır. Çalışan her 15 kişiden 1'i (%6,3 veya 205 milyon kişi) çalışma yaşamı boyunca işyerinde cinsel şiddete ve tacize uğramıştır. Kadınların çalışma yaşamında tekrarlanan cinsel şiddete ve tacize maruz kalma oranı erkeklerle göre daha yüksektir. Çalışma yaşamında tekrarlanan fiziksel şiddete ve tacize maruz kalma oranı ise erkeklerde kadınlardan daha yüksektir.¹⁴

Sabancı Üniversitesi

Sabancı Üniversitesi tarafından 2014 yılında yayımlanan, 19 şirketten ve Sabancı Üniversitesi'nden toplamda 1715 çalışanın katıldığı anket çalışmasının özetlendiği *Türkiye'de Beyaz Yakalı Kadın Çalışanlara Yönelik Ev İçi Şiddet* araştırma raporuna göre, çoğunluğu üniversite mezunu beyaz yakalı kadın çalışanların %75'i hayatı boyunca en az bir şiddet biçimine maruz kaldığını ifade etmiştir. Çalışan kadınların %60'ı psikolojik-duygusal şiddete, %35'i sosyal şiddete, %10'u cinsel şiddete, %24'ü ekonomik şiddete ve %22,5'i fiziksel şiddete maruz kaldığını belirtmiştir. Bu dikkat çekici rakamlara rağmen, aynı çalışmada şiddete uğrayan çalışanların %27'sinin bu durumu kimseyle paylaşmadığı, şiddet gören kadınların %16'sının ekonomik nedenlerle ilişkisini devam ettirdiği ve şiddete maruz kalan kadınların en son başvurduğu mercii şirketlerinin insan kaynakları birimi (%2.2) olduğu görülmüştür. Bununla birlikte çalışanların yaklaşık %25'i şiddete uğradığını düşündüğü iş arkadaşının performansında değişiklik olduğunu fark ettiğini, çalışmaya katılanların neredeyse tamamı (%99) yakın ilişkide şiddet gören kadının iş yaşamının ve performansının etkilediğini ifade etmiştir.

Bu veriler ekseninde düşünüldüğünde, politika ekibinin/birimimin toplumsal cinsiyet temelli şiddet, özellikle de kadına yönelik şiddet ve ev içi şiddet konusunda yapılan yeni araştırmaları takip etmesi yapacağı risk değerlendirmesine katkı sağlayacaktır.

¹³ Domestic Violence and Workplace, Vodafone, November, 2021 <https://www.vodafone.com/sites/default/files/2021-11/vodafone-domestic-violence-2021-global-report.pdf>

¹⁴ Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz Deneyimleri: İlk Küresel Araştırma, Cenevre, Uluslararası Çalışma Ofisi ve Lloyd's Register Vakfı, 2023.

2. Politikanın İçeriğinin Oluşturulması

Ev içi şiddetle ilgili işyeri politikası oluşturacak şirketlerin öncelikle toplumsal cinsiyet eşitliği ve toplumsal cinsiyet temelli şiddetle ilgili literatürü taraması, kadına yönelik toplumsal cinsiyet temelli şiddet ve ayrımcılığın önlenmesi konularındaki ulusal ve uluslararası mevzuatı incelemesi faydalı olacaktır. Bunun yanı sıra, ulusal düzeyde kadına yönelik şiddetle mücadele alanında faaliyet gösteren kurumların çalışmalarını ve ev içi şiddetle ilgili işyeri politikası olan şirketlerin deneyimlerini incelemek de politika oluşturma sürecine katkı sağlayacaktır.

Şiddetin yapısal ve sistematik doğası sebebiyle ev içi şiddet vakalarının ortak özellikleri bulunmakla birlikte, **her vakanın kendine özgü dinamikleri olduğu dikkate alınmalıdır.** Bu nedenle oluşturulacak ev içi şiddetle ilgili işyeri politikası, açık ve net olduğu kadar **uygulamada esnekliğe olanak sağlayacak şekilde tasarlanmalıdır.**

Politikanın amaç ve kapsamı, benimsediği tanımları ve ilkeleri, hangi davranışları içerdiği ve çalışanlara yönelik desteklerin ve yaptırımların neler olduğu açık, net ve sade bir dille yazılmalıdır. İşyerlerinde, toplumsal cinsiyet temelli şiddetle mücadele etmek amacıyla öngörülen kurumsallaşma için ilgili yapıların, prosedürlerin, ihtiyaç duyulan yönetim planlarının geliştirilmesi, etkin karar ve sosyal diyalog mekanizmalarının oluşturulması ve bunların politikada açıkça tanımlanmış olması gerekir.

2.1. Amaç ve Kapsam

Ev içi şiddetle ilgili işyeri politikasının amacı ve kapsamı şirketten şirkete farklılık gösterebilir. Bu nedenle şirketin ilk yapması gereken, geliştirilecek politikanın amacını ve kapsamını açık bir şekilde tanımlamak olmalıdır.

Politikanın amacı, aşağıda sıralananlardan bazıları veya hepsi olabileceği gibi şirkete özgü farklı amaçlar da belirlenebilir:

- Eşitlikçi ve dayanışmacı bir kurum kültürünü teşvik etmek ve çalışanlar için şiddetsiz ve güvenli bir çalışma ortamını sağlamak.
- İşyerinde şiddetle mücadele ve toplumsal cinsiyet eşitliği konularında farkındalık yaratacak çalışmalarla¹⁵ şiddete maruz kalan kişilerin bu durumu fark etmelerini sağlamak ve şiddetsiz bir hayat kurmaları için gerekli adımları atmalarına destek olmak.
- Çalışanların ev içi şiddet vakalarında şirketin politikaları ve yönergeleri doğrultusunda hareket etmesini sağlamak.
- Ev/aile/yakın partner ilişkisi içinde şiddete uğrayan çalışanların işyerindeki konumunun ve kariyerinin bu durumdan en az düzeyde etkilenmesini sağlayacak destek mekanizmalarını oluşturmak.
- Şirketin örgütsel olanaklarını ve ilişkilerini kullanarak şirketin alt işveren (taşeron) ve tedarikçi şirketlerini de kapsayacak şekilde ev içi şiddetle mücadelenin etki alanının genişletilmesini sağlamak.

Şiddete maruz kalanın ve şiddet uygulayanın şirketle bağlantıları karmaşık olabilir. Şiddet; işyerinde veya dışında, iş saatleri içinde veya dışında, şirket için çalıştığı bir mekânda ya da şirket dışı bir mekânda gerçekleşebilir. Şiddet uygulayan, şirketin veya şirketle ticari ilişkisi olan başka bir şirketin çalışanı

¹⁵ Birleşmiş Milletler Kadını Güçlendirme İlkeleri (UN Women's Empowerment Principles), 2010; <https://www.weps.org/about>

olabilir. Politika tasarlanırken bu olasılıklar dikkate alınmalı ve kapsamı buna göre belirlenmelidir.

Şirket, politikanın amacı ile uyumlu olacak şekilde hangi şiddet biçimlerini (davranışları) ve kimleri kapsadığını belirlemelidir. Örneğin, eğer şirket holding ise, oluşturulan yeni politikanın tüm grup şirketleri için geçerli olup olmayacağına, global bir şirket ise yeni politikanın sadece Türkiye'deki şirket(ler) için mi yoksa global düzeyde mi geçerli olacağına ya da politikanın taşeron şirket çalışanlarını kapsayıp kapsamayacağına sürecin en başında karar verilmelidir.

2.2. Tanımlar

Kadınlara ve erkeklere dayatılan toplumsal rol ve sorumluluklar ve erkeğin kadından üstün olduğu varsayımına dayanan erkek egemen bakış açısı, kadının hayatın her alanında erkeğe göre ikincil pozisyonda olmasına neden olmaktadır. Bu bakış açısı, kadının kadın olmasından dolayı yaşadığı dezavantajlı konumun, hatta şiddetin, toplum içinde normal algılanmasına ve kadının vücut bütünlüğünü veya yaşamını tehdit etmeyen şiddetin görmezden gelinmesine neden olmaktadır. Bu algıyı değiştirmenin ve şiddetle etkin mücadelenin ilk adımı, şirketlerin ve paydaşlarının bu konuda ortak bir dil kullanmaları olmalıdır.

Politika belgesinde tanımlara yer verilmesi tüm çalışanların ve paydaşların ortak bir anlayışta buluşmasına katkı sağlayacaktır. Şiddete konu olan davranışların ve konuyla ilgili kavramların herkesin anlayabileceği açık ve anlaşılır bir dilde yazılmasına özen gösterilmelidir.

Politika belgesinde yer verilecek tanımlar belirlenirken başta Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi) ve 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun (6284 sayılı Kanun) olmak üzere, ulusal ve uluslararası mevzuatta yer alan tanımlardan yararlanılabilir.

Ulusal ve uluslararası mevzuatta yer alan toplumsal cinsiyet temelli şiddetle mücadele alanında öne çıkan kavramlardan bazıları aşağıdaki gibidir:

Toplumsal cinsiyet

Herhangi bir toplumda, kadınlığa ve erkeklığe toplumsal olarak atfedilen roller ve sorumluluklar bütünü ifade eder. Kadınlığın ve erkeğin sosyo-kültürel bir inşa sürecinin ürünü olduğuna; dolayısıyla içinde yaşanan zamana, coğrafyaya ve topluma göre değişkenlik gösterdiğine işaret eder.

Toplumsal cinsiyet temelli şiddet

Bir kişinin ya da bir grubun cinsiyeti, cinsel yönelimi, cinsiyet ifadesi ve her türlü cinsel çeşitliliğinden dolayı ayrımcılığa maruz kalması ve şiddet görmesidir. Toplumsal cinsiyet temelli şiddetin mağdurları kadınlar, erkekler, diğer cinsiyet kimlikleri ve çocuklar olabilir.

Kadına yönelik şiddet

Kadına yönelik şiddet ister kamusal alanda ister özel alanda meydana gelsin; kadınlara, kadın oldukları için uygulanan fiziksel, cinsel, psikolojik veya ekonomik anlamda zarar ya da acı veren her türlü eylemi, söz konusu eylemlerde bulunma tehdidini, zorlama veya keyfi olarak özgürlükten yoksun bırakma davranışlarını ifade eder. Kadına yönelik şiddet, bir insan hakları ihlali ve kadınlara yönelik ayrımcılığın bir biçimidir. Kadınlar kelimesi 18 yaşın altındaki kız çocuklarını da kapsar.

Ev içi şiddet

Ev içi şiddet (*domestic violence*), şiddet uygulayan ile şiddete maruz kalanın aynı haneyi hali hazırda paylaşmasına ya da daha önce paylaşmış olmasına bakılmaksızın, aile içinde, aile biriminde veya mevcut veya önceki eşler arasında meydana gelen her türlü (fiziksel, cinsel, psikolojik, ekonomik, dijital/siber vs.) şiddet eylemidir.¹⁶ “Ev içi şiddet” yerine zaman zaman “aile içi şiddet” terimi de kullanılmaktadır ancak “ev içi şiddet” tanımı, şiddeti, medeni veya dini törenle kurulmuş beraberlikler içinde gerçekleşen eylemleri ile sınırlamadığı için “aile içi şiddetten” daha geniş bir kapsama sahiptir.

Ev içi şiddet terimi, anlamı ve kapsamı bakımından yakın partner şiddeti (*intimate partner violence*) ile benzerdir, bu nedenle literatürde birbirinin yerine kullanılabilir.

Şiddet uygulayan / fail

Geçmişte veya bugün yakın ilişkide bulunduğu kişiye şiddet uygulayan bireydir.

Şiddet gören / Şiddete maruz kalan

Yakın ilişki içinde olduğu kişi tarafından şiddete maruz kalan bireydir. Ulusal ve uluslararası hukuki terminoloji de dahil olmak üzere, literatürde şiddet gören kişi için yaygın şekilde “mağdur” teriminin kullanıldığı görülmektedir. Ancak şiddetle mücadelede güçlendirici yaklaşımı benimseyenler, kişiyi güçsüzlük konumuna sabitleyen “mağdur” yerine “şiddete maruz kalan”, “şiddet gören” ya da “hayatta kalan (*survivor*)” terimlerini tercih etmektedirler. Bu tercih, şiddet konusunda “mağdur” teriminin hiçbir koşulda kullanılmayacağı anlamına gelmemelidir. Şiddete maruz kalan kişiyi değil ama yaşanan mağduriyete işaret etmek ve bunu görünür kılmak amacıyla “mağdur” sözcüğü kullanılabilir ve kişilerin “şiddetin mağdurları” olduğu ifade edilebilir.

Fiziksel şiddet

Bir kişiyi kontrol etmek, denetlemek, aşağılamak, küçük düşürmek ve cezalandırmak için fiziksel güç kullanılmasıdır. İtme, vurma, vurmak üzere el kaldırma, tokat atma, yumruk atma, kesici ve delici aletlerle veya yakıcı maddelerle tehdit etme ve yaralama, bir obje fırlatma fiziksel şiddet biçimleri arasında sıralanabilir. Fiziksel şiddet her zaman yara izi bırakmayabilir ve dışarıdan fark edilemeyebilir.

Cinsel şiddet

Bir kişiyi kontrol etmek, denetlemek, aşağılamak, küçük düşürmek ve cezalandırmak için cinselliğin kullanılmasıdır. Kişinin rızası (aydınlatılmış onamı) olmadan gerçekleşen her türlü cinsel içerikli davranış cinsel şiddettir. Bu davranışlar fiziksel, sözlü, yazılı olarak ve dijital araçlar kullanılarak gerçekleşebilir.

Psikolojik şiddet

Bir kişiye duygusal ihtiyaçları üzerinde güç kullanarak baskı uygulanması, kişinin bu yolla kontrol edilmesi, cezalandırılması ve küçük düşürülmesidir. Tehdit, sözlü taciz, başkaları önünde aşağılama ve küçümseme; giyimini, hareketlerini ve ilişkilerini denetleme ve/veya sınırlama; yakınları ve varsa çocukları üzerinden tehdit etme psikolojik şiddet biçimleri arasında yer alır.

Ekonomik şiddet

Maddi araçların kişiyi kontrol etmek, cezalandırmak, küçük düşürmek, denetlemek amacıyla kullanılmasıdır. Maaş kartına el koyma, harcamalarını denetleme, üzerine kredi çekerek borçlandırma, mallarına el koyma, çok az para ile evin günlük ihtiyaçlarını karşılamasını bekleme, öz bakımı için gerekli ihtiyaçlarını lüks olarak adlandırma ve harcama yapmasına izin vermeme, ekonomik şiddet türleri arasında yer alır.

¹⁶ İstanbul Sözleşmesi, Madde 3/b; 6284 Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun, Madde 2.

Dijital şiddet/Siber şiddet

Teknolojik araçların kullanılarak kişiyi kontrol etmek, aşağılamak, cezalandırmak, küçük düşürmek amacıyla kullanılmasıdır. Kişiyi ısrarlı bir şekilde cep telefonundan arama, kişinin cep telefonuna yahut sosyal medya hesaplarına sürekli mesaj gönderme ya da kişinin mesaj göndermesini isteme, sosyal ağ sitelerinde uygunsuz yaklaşma girişimlerinde bulunma, sosyal medya şifresini vermeye ya da ortak hesap açmaya zorlama, akıllı telefon uygulamalarını kullanarak takip etme ve denetleme gibi eylemler dijital şiddetin türleri arasında yer almaktadır.

Flört şiddeti

Duygusal, romantik, cinsel bir beraberlik içinde ya da beraberlik bittikten sonra partnerlerden birinin diğeri ya da birbiri üzerinde güç ve kontrol kazanmaya çalıştığı, zarar verici davranış biçimleridir. Duygusal birlikteliklerde yaşanan şiddet eylemleri sevgi, ilgi, samimiyet ve kıskançlık adı altında meşrulaştırılabilir ve kişi ilişki içinde kalması için duygusal olarak manipüle edilebilir. Erkeklere ve kadınlara atfedilen egemen toplumsal cinsiyet rolleri flört içinde uygulanan şiddetin normalleştirilmesine, bu sayede rızanın üretilmesine ve neticede yaşanan şiddetin çoğu zaman şikâyet konusu olamamasına yol açabilmektedir.

Israrlı takip

Bir kişiyle, güvende hissetmesini engelleyecek, huzursuzluk yaratacak, şiddet tehdidi oluşturacak şekilde temas kurmaya çalışılmasıdır. Fiziken ya da dijital araçlarla takip etme, gizlice işyerine ya da evine gelme, sürekli rızası dışında hediye ya da çiçek gönderme, farklı iletişim kanalları aracılığıyla sürekli temas kurmaya çalışma, arkadaş çevresi aracılığıyla hakkında bilgi toplama gibi davranışlar ısrarlı takip biçimleridir. Israrlı takip, Türk Ceza Kanunu'nda (123/A) ayrı bir suç kategorisi olarak düzenlenmiş önemli bir şiddet türüdür.

Misilleme

Bir kişinin cinsel ya da duygusal bir teklifi reddetmesi ya da maruz kaldığı şiddetten dolayı failden şikayetçi olması ya da şikayetçi olmayı düşünmesi üzerine, failin maruz kalandan intikam almak ya da onu belli şekilde davranmaya zorlamak amacıyla kişinin özel ve çalışma hayatını açık ya da örtülü şekilde zorlaştıran her türlü tutum ve davranıştır. Kişi hakkında asılsız bilgiler yayma, ailesine ve sevdiklerine zarar vermekle tehdit etme, mesleki gelişimini engelleme, şikayetçi olmasına engel olmak için karşı dava açma gibi eylemler misillemeye örnektir. Eğer fail, maruz kalan kişinin yöneticisi konumunda ise özlük haklarının kullanımında zorluk çıkarma, sistematik olarak fazla mesaiye bırakma, maaşında kesinti yapma, terfi almasını engelleme, işten çıkarmakla tehdit etme gibi eylemler sık karşılaşılan misilleme davranışları arasında yer almaktadır.

Şiddet döngüsü

Şiddet içeren ilişkilerin tamamında olmasa da çoğunluğunda şiddete maruz kalanın şiddet yaşantısından çıkmasını zorlaştıran bir döngü bulunur. Bu döngü, gerginliğin tırmandığı, psikolojik şiddetin olduğu birinci aşama; fiziksel şiddetin yaşandığı ikinci aşama ve şiddet uygulayanın özür dilediği, bir daha yapmayacağına dair sözlerle maruz kalanı ikna ettiği “balayı aşaması” olarak adlandırılan üçüncü aşamadır. Şiddet yaşantısından uzaklaşabilmek için “şiddet döngüsünü” fark etmek önemli bir adımdır. Şiddet döngüsü terimi, şiddetin kuşaklar arası aktarılan ve öğrenilen bir davranış biçimi olduğuna işaret etmek için de kullanılmaktadır.

2.3. İlkeler

Şirketin ev içi şiddet vakalarını nasıl ele alacağını, çalışanlara bu konuda sunulacak desteklerde hangi perspektifle hareket edeceğini, kısaca şiddete ve şiddetle mücadeleye dair temel yaklaşımını gösteren ilkelerde de ortaklaşılmalıdır. Bu temel ilkeler, şirketin ev içi şiddet vakasını yönetme sürecinin her aşamasında (başvuru, şiddetten uzaklaşması

için gerekli desteklerin sunulması, şiddetsiz hayat sürmesi için desteklenmeye devam edilmesi) gözetmesi gereken kuralları ve asgari standartları kapsamaktadır.

Şirketlerin ev içi şiddetle mücadele politikasında yer vermesi tavsiye edilen ilkeler aşağıdaki gibidir:

Bu ilkelerin benimsenmesi, ikincil mağduriyetlerin yaşanmasını engellemek ve güçlendirici bir destek mekanizması oluşturabilmek için kritik önemdedir.



Güvenlik

Politikada tanımlanan destekler ve yaptırımlarda öncelik kişinin güvenliğine verilir.



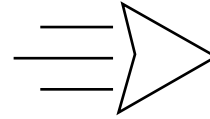
Özen Gösterme

Politikada öngörülen uygulamalarda şiddete maruz kalanın ikincil mağduriyetler yaşamasına sebep olacak, insan onuruna ve güven duygusuna zarar verecek tutum ve davranışlardan kaçınılır; tüm süreç azami özen içinde yürütülür.



Aydınlatılmış Onam Alma

Politika kapsamında şiddetle mücadele sürecinde alınacak tüm tedbirlerin niteliği ve sonuçları maruz kalana açık ve anlaşılır şekilde aktarılır, atılacak adımlarda maruz kalanın aydınlatılmış onamı esas alınır; kişinin rızası dışında herhangi bir uygulama yapılmaz.



İvedilik

Şikâyet veya başvuru alındıktan sonra gecikmeden gerekli önlemler alınır ve destekler sunulur.

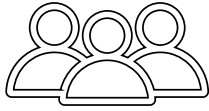


Gizlilik

Politikada tanımlanan destekler ve yaptırımlar, kişilerin özel ve iş yaşamlarının gizliliğini koruyacak şekilde hayata geçirilir. Bu bağlamda, kişilerle yapılan görüşmeler veya ilgili başka bilgiler, kişinin yazılı aydınlatılmış onamı olmadan üçüncü kişilerle paylaşılmaz. Bu durumun istisnaları şunlar olabilir:

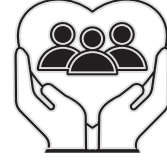
- “hizmet faydalanıcısını korumak adına, yaşamının, sağlığının veya özgürlüğünün risk altında olduğuna inanmak için haklı sebepler varsa
- başkalarının güvenliği adına, risk altında olduklarına inanmak için haklı sebepler varsa”¹⁷

Yukarıda sıralanan istisnai durumlarda, şirket gereken adımları atmadan önce, kurumsal sorumluluğunun altını çizerek süreçle ilgili kişiye ön bilgi verebilir.



Ayrımcılık Yasağı

Belgede ortaya konulan politikalar cinsiyet, cinsiyet kimliği, cinsel yönelim, medeni veya ailevi durum, gebelik, etnik köken, ulusal kimlik, doğum, din, mezhep, inanç, dil, şive, aksan, dış görünüş, sağlık durumu, engellilik, yaş, eğitim durumu, sınıfsal, kültürel ve toplumsal konum, siyasi veya felsefi görüş, statü veya başka herhangi bir temelde ayırım gözetilmeksizin uygulanır.



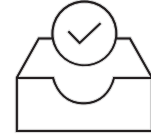
Kapsayıcı Olmak

Kişilerin ayrımcılığa ve dışlanmaya maruz kalmalarına yol açan özellikleri (etnik köken, dil, yaş, engellilik, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği vb.) dikkate alınır, çeşitliliğe saygı duyulur ve kişiye ve duruma göre özelleştirilmiş uygulamalar hayata geçirilir.



Şiddete Sıfır Tolerans

Şiddetin hiçbir biçimine herhangi bir gerekçe ile tolerans gösterilmez.



Maruz Kalanın Beyanı İncelemeye Esastır

Politika kapsamındaki destekler ve yaptırımların uygulanması için şiddete maruz kalan kişinin beyanı esas alınır ve ilgili tedbirler bu beyana dayalı olarak ivedilikle uygulanır. Şiddete maruz kalan kişinin beyanının esas alınması, şiddetin çoğu zaman tanığı ya da maddi delili olmayan bir olgu olmasından hareketle, şiddete maruz kalan kişinin üstün yararını dikkate alarak, beyanının delil olarak değerlendirilmesi anlamına gelmektedir.

¹⁷ Lizz Kelly & Lorna Dubois, Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Etmek: Destek Hizmetlerinin Minimum Standartları, çev. Özge Gökpınar, Avrupa Konseyi, 2008, s. 39.

2.4. Başvuru Mekanizması

Şirket, toplumsal cinsiyet temelli her türlü şiddetin güvenli biçimde bildirilmesine imkân sağlayan, çalışanların ikincil mağduriyetler yaşamasını engelleyen, güçlendirici bir başvuru mekanizması oluşturmalıdır. Şiddete maruz kalan çalışanlar ile çalışma arkadaşlarının şiddete uğradığını veya şiddet uyguladığını öğrenen ya da gözlemleyen çalışanların hangi makam ve merciye nasıl başvuracağı, şirket yöneticilerinin ve politikayı uygulama sorumluluğunu taşıyanların her durumda takip etmesi gereken adımlar, politika belgesinde ve ilgili yönergelerde açıkça belirtilmelidir.

Ev içi şiddet vakaları için oluşturulacak kurumsal başvuru mekanizması ve bu mekanizmanın işleyiş biçimi şirketin yapısına, kurum kültürüne, geliştirdiği politika ve uygulama planına göre değişiklik gösterecektir. Şirket, ev içi şiddet vakalarını yönetmek için bu konuda uzman kişilerden oluşan özel bir birim oluşturabileceği gibi bu görevi insan kaynakları departmanı ya da etik kurul gibi hali hazırda şirket bünyesine yer alan bir birime de verebilir. Başvuru için şirket bünyesindeki bir birimin yanı sıra işyeri psikoloğu, işyeri hemşiresi, sendika temsilcisi ya da yöneticiler gibi kişiler de başvuru mercii olabilir.

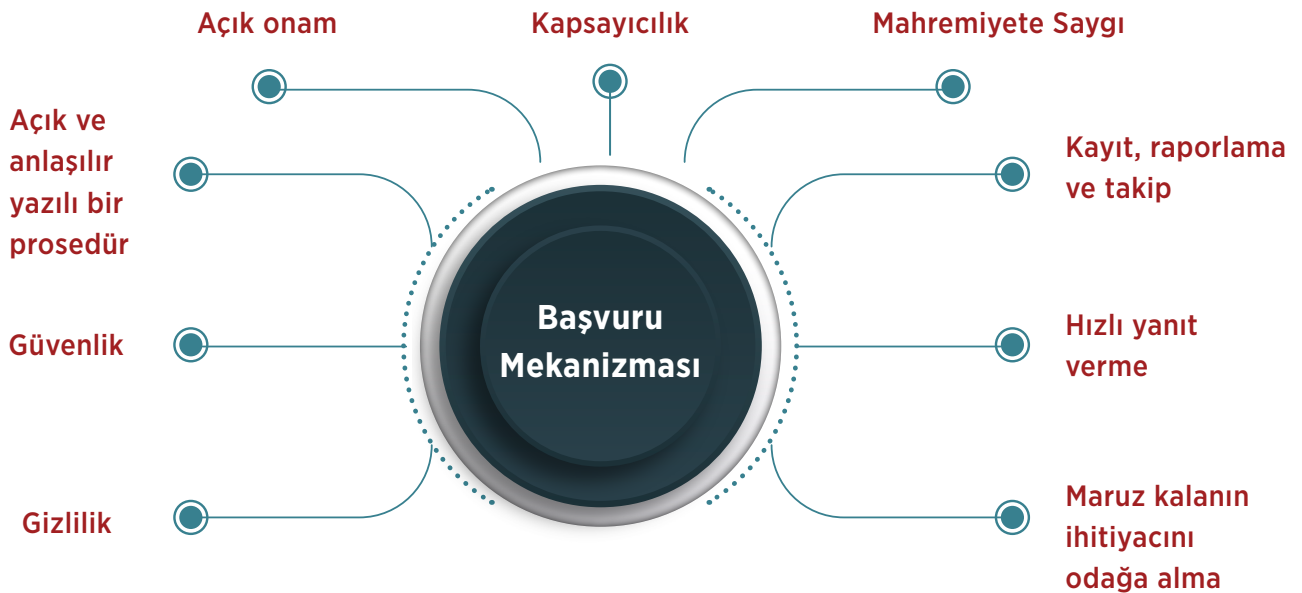
Şirket, ev içi şiddet vakalarına özel bir “Şiddet Telefon Hattı” oluşturabilir, bu konuya özel bir

e-posta adresi alabilir ya da özel bir iç uygulama (intranet vb.) kullanabilir. Tüm başvuru kanallarında çalışanın kimliğini gizleyerek anonim başvuru yapma imkânının tanınması, çalışanları şirketin başvuru mekanizmasını kullanmaya teşvik edecektir.

Başvuru sürecinin tüm adımları şiddete maruz kalanın açık onamı ile gizlilik ilkesi esas alınarak yürütülmelidir. Başvuru mekanizmasının ihtiyaçlara hızlı yanıt vermesi ikincil mağduriyetlerin yaşanmaması için önemlidir.

Başvuru mekanizması oluşturulurken şirket çalışanın da ev içi şiddet faili olabileceği dikkate alınmalıdır. Çalışanın şiddet uyguladığı kişi şirketi arayarak destek isteyebilir. Bir çalışanın şiddet uygulaması durumunda şirketin nasıl bir adım atacağı ve bu duruma tanıklık eden kişilerin hangi merciye nasıl başvuracağı politika belgesinde açık ve net şekilde ifade edilmelidir.

Şirketin başvuru mekanizması, başvuru sürecinin tüm aşamalarını (bildirim; desteklerin, önlemlerin ve yaptırımların tespiti; desteklerin, önlemlerin ve yaptırımların kişinin hayatına etkisi) takip etmeyi mümkün kılan, anonim olan ve olmayan başvurulara dair bilgi toplayabilen, gizlilik kurallarına dikkat eden bir kayıt, raporlama ve takip sistemini de içermelidir. Bu sistem, şiddete maruz kalan ve şiddet uygulayan çalışanlara yönelik geliştirecek politikaların ve uygulamaların veri temelli bir yaklaşımla geliştirilmesini sağlayacaktır. Etkin bir başvuru mekanizmasının bileşenleri şunlardır:



Şirketler, başvuru mekanizmasını oluştururken toplumsal cinsiyet temelli şiddet alanında uzman kişilerden ve sivil toplum örgütlerinden destek alabilir. Ayrıca, ev içi şiddete maruz kalan kişilere destek veren sivil toplum örgütleri ile şiddete maruz kalan çalışanlarının bu örgütlere başvurmalarını mümkün kılan protokoller imzalayabilir.

2.5. Destekler, Önlemler ve Yaptırımlar

Ev içi şiddetle ilgili işyeri politikasında, şirketin şiddete maruz kalan ve şiddete uğrama riski altında olan çalışana sağlayacağı desteklerin, şiddet uygulayana karşı alınacak önlemlerin ve şiddet uygulayan şirket çalışanına uygulayacağı yaptırımların kapsamı ve sınırları açık olarak belirlenmelidir.

Şirket, şiddete maruz kalan çalışanın ihtiyaç duyduğu tüm destekleri veremeyeceğini, gerekli yaptırımları uygulamayacağını ya da ilgili tüm önlemleri alamayacağını farkında olmalıdır. Buradan hareketle, ilgili mevzuat ve şirketin kapasitesi ve kaynakları dahilinde hangi koşulda hangi destekleri verebileceğini net olarak belirlemelidir. Desteklerin, önlemlerin ve yaptırımların sınırlarının net olarak belirlenmesi ve çalışanlarla paylaşılması, kurum ve çalışan arasında bilgi dağılımı ve beklenti konusunda karmaşa olmaması için gereklidir. Bu netliğin, her iki tarafı da koruyan bir yaklaşımın tezahürü olduğu unutulmamalıdır.

Şirket, “**kurtarıcı**” değil “**kurumsal destek**” rolünde olduğunu unutmamalıdır.

Desteklerin sınırlarının belirlenmesi önemli olmakla birlikte, şiddet vakalarının yapısı gereği acil ve öngörülemeyen ihtiyaçlar ortaya çıkabilir. Bu nedenle şirket, politikada yer almayan ama maruz kalanın ihtiyacı olan destekleri şirketin kaynakları ve yetkisi dahilinde verebileceğini de belirtebilir.

Şiddetle Mücadele ve Pozitif Ayrımcılık

Ev içi şiddete maruz kalan çalışanların şirket tarafından desteklenmesi bir pozitif ayrımcılık biçimidir. Pozitif ayrımcılık, güç ilişkilerinde dezavantajlı konumda yer alan kişinin haklarını korumayı amaçlayan geçici bir destek mekanizmasıdır. Dezavantaj ortadan kalktığında bu mekanizmaya da gerek kalmaz. Bu nedenle pozitif ayrımcılık diğer çalışanların haklarına müdahale değildir ve etik bir sorun teşkil etmez. Kurum içi eğitimlerde pozitif ayrımcılık hakkında bilgi verilmeli ve bunun, şirketin cinsiyet eşitliğini sağlama ve ev içi şiddetle mücadelede benimsediği bir politika olduğu belirtilmelidir.

2.5.1. Şiddete Maruz Kalan ve Şiddet Riski Altındaki Çalışan için Destekler ve Önlemler

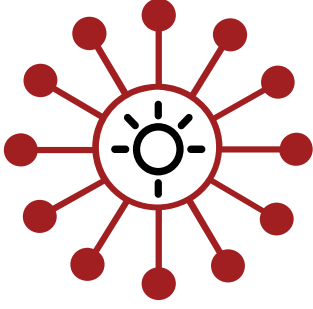
Şiddete maruz kalan kişinin akut şiddet döneminde ve şiddet sonrası süreçteki ihtiyaçları farklılaşabilir. Bunun yanı sıra kişinin yapmak istediklerine göre de ihtiyaçları değişecektir. Örneğin, akut şiddet döneminde olan biri yasal yollara başvurmak isteyebilecekken bir diğeri sadece yasal haklarını öğrenmeyi ya da güvenli bir yere geçmeyi isteyebilir. Benzer şekilde, şiddet sonrası dönemde bir çalışan psikolojik desteğe ihtiyaç duyarken bir diğeri yeni bir hayat kurabilmek için maddi desteğe ihtiyaç duyabilir.

Bu nedenle, şiddete maruz kalan çalışanlara yönelik kurumsal destek mekanizmalarının, her şiddet vakasının biricik olduğunun farkında olan ve şiddetsiz bir hayata geçiş için gerekli desteklerin **sosyal, psikolojik ve ekonomik** boyutlarını dikkate alan bütüncül bir bakışla oluşturulması gerekir.

Şirket, ev içi şiddetle ilgili politikasında şiddete maruz kalanların şirket içindeki çalışma hayatları ve kariyer fırsatları açısından hak kaybına uğramaması için alınacak önlemleri de belirlemelidir.

Ev içi şiddete maruz kalan çalışana ihtiyacı olan desteklerin verilebilmesi için şirketin, politikaya uygun olarak muhtemel kaynak gereksinimini önceden tahmin ederek bütçelemesi gerekir. Bu gibi durumlar için kurumun önceden bir bütçe ayırması, çalışanların ihtiyaç duyduğu desteklere zamanında erişmesini sağlayacaktır.

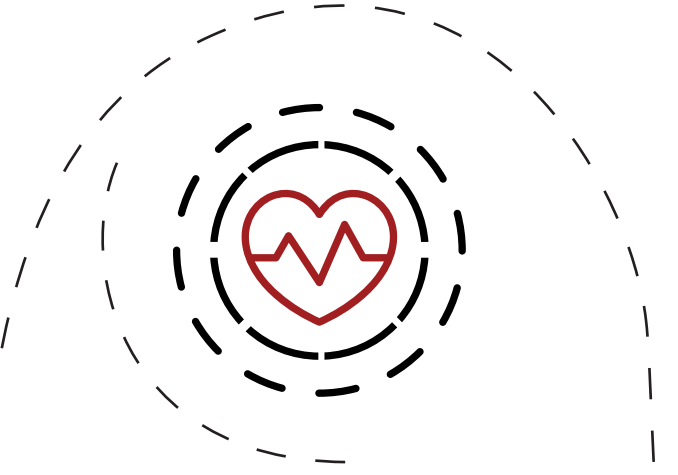
Şiddete maruz kalan ya da şiddet görme riski altında olan çalışanlara sunulacak destekler aşağıdakiler olabilir:



Başvuru Kanallarına Yönlendirme

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

- **Eğer varsa acil yardım hattı ve/veya güvenlik güçleri (Polis ya da Jandarma)**
- **Şirketin özel olarak anlaştığı kurum**
- **Şiddete maruz kalan kişinin yöneticisi**
- **Şirketin tanımlanmış sorumluları veya birimi**
- **Uzman sivil toplum kuruluşları**
- **Şirketin varsa çalışan destek programı**
- **Şirketin etik kurulu**



Fiziksel Sağlık ve Psikolojik Destek

Kadına yönelik ev içi şiddete maruz kalan kişi, şirketin işyeri hekimine ve/veya psikoloğuna, bunların olmadığı durumlarda ise şirketin anlaşmalı olduğu sağlık kurumları tarafından ilgili destek merciiine yönlendirilmelidir. Şiddete maruz kalan kişinin acilen fiziksel muayeneye veya sağlık raporuna ihtiyacı olabilir; şirket bu tür durumlar için bir sağlık kuruluşu ile protokol imzalayabilir. Böylece, kişi işyeri hekimi tarafından bu sağlık kuruluşuna yönlendirilir ve kişinin ihtiyaç duyduğu desteği hızla alması sağlanır.

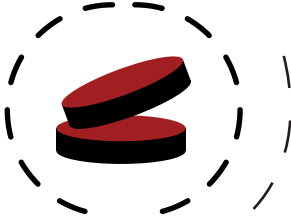
Uzmanların gerekli görmesi halinde maruz kalanın şirket psikoloğundan veya şirket dışından uzman bir psikologdan terapi desteği alması sağlanabilir. Şirket çalışanlarına özel sağlık sigortası sunan şirketlerde ise, psikolojik destek bu sigortanın kapsamına dahil edilebilir.

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



Hukuki Destek

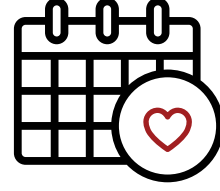
Şiddete maruz kalan bir kişinin en temel ihtiyaçlarından biri hukuki destektir. Hukuki destek, sadece kişi şikayetçi olmak istediğinde ya da herhangi bir yasal süreç başlatmak istediğinde verilecek bir destek türü değildir. Kişinin sahip olduğu yasal haklarını bilmesi güçlendiricidir. Kişi haklarını bildiğinde, bu süreçte hangi adımı attığında hangi sonuçlarla karşılaşabileceğini öngörebilir. Şirket, şiddete maruz kalan çalışanın ihtiyaç duyduğu hukuki bilgiye erişmesi için onu ilgili kamu kurumlarına ve alanda uzman sivil toplum kuruluşlarına yönlendirebilir. Bunun yanı sıra, şirketin hukuk birimi veya varsa çalıştığı hukuk bürosu da şiddete maruz kalan çalışanlara ücretsiz hukuki destek verebilir.



Ekonomik Destek

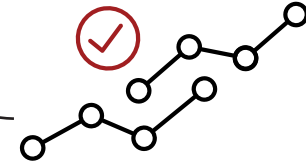
Şiddete maruz kalan kişi, bazı durumlarda kendisinin ve varsa çocuklarının güvenliği için hızlı hareket etmeye ihtiyaç duyabilir. Ev değiştirmesi, hukuki süreç başlatması gerekebilir ya da ücretli psikolojik desteğe ihtiyaç duyabilir. Böyle durumlar için şirket, kişiye geri ödemesiz ya da avans şeklinde maddi destek sunabilir.

Şirket, kişinin ekonomik şiddete uğrama riskini dikkate alarak, çalışanın talebi doğrultusunda maaş hesabını değiştirebilir ya da avansı çalışanın başka bir banka hesabına yatırabilir.



Çalışma Koşullarında Düzenleme ve İzin Desteği

Şiddete maruz kalan ya da şiddete uğrama riski altında olan kişinin, akut şiddet döneminde ya da şiddetten uzaklaşma sürecinde ihtiyaç duyduğu önemli desteklerden biri de kendisine zaman tanınmasıdır. Şirket, çalışanın zamanını esnek şekilde kullanmasına, yarı zamanlı çalışmasına, evden çalışmasına ya da çalışma lokasyonunu değiştirmesine izin verilebilir. Bunun yanı sıra, şiddete maruz kalanın ihtiyacı ve şirketin kurumsal düzenlemeleri dikkate alınarak, kişiye belli sürelerde idari izin, ücretli izin, mazeret izni ve ücretsiz izin verebilir.

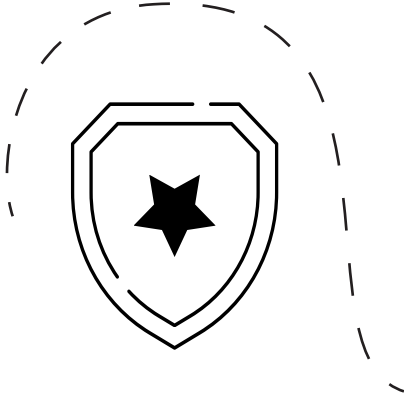


Performans Değerlendirmesi ve İş Güvencesi

Şiddete maruz kalan, şirketin var olan performans değerlendirme içinde yer almayı sürdürmeli, ancak kendisine uygulanacak performans kriterleri yeniden belirlenmelidir. Zira maruz kalınan şiddet kişinin performansını, işin niteliğine göre, değişik şekillerde etkileyebilir.

Yöneticisi, şiddete maruz kalan çalışanın performans gelişim planı ile bizzat ilgilenmelidir.

Şiddete maruz kalan çalışana iş güvencesi sağlanmalı ve kendisi, tüm çalışanlara sunulan performansa dayalı ödüllendirme ve yan haklardan yararlanmaya devam etmelidir.



Güvenlik Önlemleri

Şiddete maruz kalan bir kişinin öncelikli ihtiyacı güvenliğinin sağlanmasıdır ve bundan genel olarak kamu kurumları sorumludur. Ancak şirket de işyerinin ve çalışanın işyerindeki güvenliğini sağlamaktan sorumludur ve bunun için ilgili tedbirleri almaya öncelik vermelidir.

Toplumsal cinsiyet temelli şiddet, işyerlerinde çeşitli biçimlerde vuku bulabilmektedir. Şiddet, şirket çalışanları arasında gerçekleşebileceği gibi, çalışan olmayan bir fail, şirket çalışanına işyerinde şiddet girişiminde bulunabilir. Bu olasılıklar dikkate alınarak, politika oluşturma aşamasında işyerinde şiddetin önlenmesi için alınacak güvenlik önlemleri, şirketin fiziksel (fabrika, şube, vs.) yapısı ve kaynakları da dikkate alınarak planlanmalıdır.

Şirket, işyeri sağlığı ve güvenliği kapsamında oluşturduğu risk değerlendirmelerine çalışanlara yönelik toplumsal cinsiyet temelli şiddet olasılığını artıran risk faktörlerini de ekleyebilir.

Failin kişiye işyerinde şiddet uygulama riski olması durumunda, güvenlik planı, şiddete maruz kalan/şiddet riski altında olan kişi ile birlikte hazırlanmalıdır, çünkü kendisine yönelik tehdit ve tehlikenin biçimi ve boyutunu en iyi öngörebilecek kişi yine kendisidir.

Kişinin yaşadığı duruma ve talebine göre, şirketin şiddete maruz kalan için alabileceği güvenlik önlemlerinden bazıları aşağıda sıralanmıştır:

- İşyerine ulaşım güzergâhının ve araçlarının değiştirilmesi
- Gerekli durumlarda çalışma alanının ve çalışma saatlerinin değiştirilmesi
- İş iletişim bilgilerinin (telefon ve e-posta) değiştirilmesi
- Şirket aracı kullanması durumunda aracın ya da plakasının değiştirilmesi
- Özel aracına şirket otoparkında yer ayrılması
- Güvenlik görevlilerinin kişiye arabasına ve/veya toplu ulaşım aracına kadar eşlik etmesi
- Gerekli durumlarda otopark güvenliğinin yeniden düzenlenmesi
- Şiddet uygulayanın, şiddete maruz kalana işyerinde veya işe ulaşım esnasında erişiminin engellenmesi
- Şiddet uygulayanın, şiddete maruz kalana şirket santralı aracılığıyla ulaşmasının engellenmesi
- Şirket güvenlik görevlilerine şiddet uygulayan kişinin eşkâlinin ve varsa arabasının plakasının verilmesi

Şiddete maruz kalan kişi, 6284 sayılı Kanun¹⁸ kapsamında şiddet uygulayana yönelik uzaklaştırma kararı almışsa, şirket tarafından bazı güvenlik önlemlerinin alınabilmesi için bu kararın bir kopyasını şirkete vermelidir. Kişinin koruma kararı belgesini yanında taşıması tavsiye edilir.

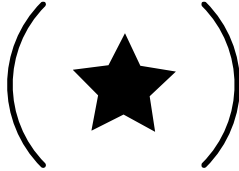
Alt işverenler tarafından da gerekli tedbirlerin alınması gerekebilir. Özellikle güvenliği sağlayan alt işverenin toplumsal cinsiyet temelli şiddet konusunda farkındalık eğitimi alması ve güvenlik planına bu konunun da eklenmesi sağlanabilir.

¹⁸ 6284 sayılı Kanun kapsamında şiddete maruz kalan bir kişinin hakları için bkz. Mor Çatı Kadın Sığınağı Vakfı'nın 6 dilde yayımlanmış olan "Erkek Şiddetini Önlemede 6284 Sayılı Kanun" broşürü. <https://morcati.org.tr/yayinlarimiz/brosurler/256-erkek-siddetini-onlemede-6284-sayili-kanun/>



Refakatçi Desteği

Şiddete maruz kalan kişi yaşadığı zor süreçten dolayı yalnız kalamayabilir ya da bazı özel süreçlerde (mahkeme, taşınma, sağlık raporu vs.) yanında birinin olmasına ihtiyaç duyabilir. Bu durumda şirket, şiddete maruz kalan çalışma arkadaşı ile dayanışma kurmak isteyen çalışanına da uygun bulduğu gün sayısı kadar ücretli idari izin verebilir.



Öngörülemez Destekler

Yukarıda sıralanan ve belli koşullarda verilmesi tavsiye edilen desteklerin yanı sıra şirket, her şiddet vakasına özel öngörülemez ve acil başka ihtiyaçların ortaya çıkabileceğini dikkate almalı. Dolayısıyla politikasında bu tür durumları gözetin öngörülmez desteklere de yer vermesi önerilir. Politikanın bu bilinç ve öngörüyle hazırlanması, ani gelişen durumlarda şirkete aksiyon alma esnekliği sağlayacaktır.

2.5.2. Şiddet Uygulayan ya da Uygulama Tehdidinde Bulunan Çalışana Yönelik Destekler ve Yaptırımlar

Şirkette ev içi şiddete maruz kalanlar olabileceği gibi şiddet uygulayan ya da uygulama tehdidinde bulunan çalışanlar da olabilir. Şirketin, şiddet uygulayan ya da uygulama tehdidinde bulunan çalışanlarla ilgili de düzenlemeler yapması arzu edilir. Zira araştırmalar, şiddet gören çalışanlar gibi şiddet uygulayan çalışanların yaşadıklarının da iş ve işyeri üzerinde olumsuz etkileri olduğunu göstermektedir. Bu durum, kişinin işe odaklanmasını ve üretkenliğini olumsuz etkileyebileceği gibi şirket için risk de oluşturabilir.

Şiddet uygulayan kişi, çalışma saatleri içinde şirketin kaynaklarını ve araçlarını (telefon, bilgisayar, otomobil vb.) kullanarak bir kişiyi taciz ve/veya tehdit edebilir ya da kişiye fiziksel zarar verebilir. Şirket, çalışanın şiddet uyguladığını kendisi fark edebilir ya da şiddete maruz kalan kişi şirketi arayarak destek isteyebilir. Bu durumda şirket, şiddete maruz kalan kişi çalışanı olmadığı için konuyu görmezden gelmemeli ve belirlenen politikasına uygun olarak şiddet uygulayan çalışanına yönelik ilgili süreci başlatmalıdır.

Şirket, şiddet uygulayan çalışanın da desteğe ihtiyacı olacağını göz önünde bulundurmalıdır. Bu desteklerden biri, şiddet uygulayan kişinin onayı ile psikolojik desteğe yönlendirme olabilir.

Ev içi şiddetle mücadelenin uluslararası önemli standartlarından biri faili eylemlerinden dolayı sorumlu tutmaktır.¹⁹ Bu ilkeden hareketle, şirketin ev içi şiddet politikasında şiddet uygulayan çalışanlarına yönelik caydırıcı yaptırımlara/önlemlere yer vermesi önerilir. Bu önlemlerden

¹⁹ Lizz Kelly & Lorna Dubois, Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Etmek: Destek Hizmetlerinin Minimum Standartları, çev. Özge Gökpinar, Avrupa Konseyi, 2008, s. 14.

bazıları, yönetsel sorumlulukların geri alınması, görev ve/veya statüsünün düşürülmesi, terfisinin ertelenmesi veya yan haklarının dondurulması olabilir. İş sözleşmesinde varsa, şiddet uygulayan çalışanın işten çıkarılması da söz konusu olabilir. Ancak şiddet uygulayanın işten çıkarılması veya cezalandırılması dikkatle ele alınması gereken bir konudur. Zira şiddet uygulayan kişiler, bu durumdan maruz kalanı sorumlu tutabilir ve şiddetin dozunu arttırabilir. Bu nedenle, bu durumun nasıl yönetileceği, öncelikle toplumsal cinsiyet temelli şiddet alanındaki uzmanlara danışılmalı ve süreç maruz kalanın üstün yararı gözetilerek özenle yürütülmelidir.

Ev içi şiddet ile mücadelede caydırıcı bir yöntem de işe alım sürecinde detaylı bir araştırma ile adayın genel olarak şiddet ve özel olarak kadına yönelik şiddetle ilgili bir geçmişinin olup olmadığını sorgulamaktır. Böyle bir geçmişi olan aday hemen elenmemeli, ancak bu süreci ile ilgili psikolojik destek alıp almadığı ve aday olduğu pozisyona uygunluğu hassasiyetle değerlendirilmelidir.

Yukarıda sıralanan caydırıcı cezaların uygulanabilmesi için bunların politikada açık ve anlaşılır şekilde yer alması, politikanın tüm çalışanlara bildirilmiş ve şirket içinde açıklanmış olmasına dikkat edilmesi gerekir.

2.5.3. Şiddet Uygulayan ile Şiddete Maruz Kalanın Aynı Şirkette Çalışması Durumu²⁰

Pek çok şirket yakın ilişki içindeki kişilerin aynı şirkette çalışmaması, farklı birimlerde çalışması ve/veya ast-üst ilişkisi içinde olmaması yönünde politikalara sahiptir. Ancak bu tür politikalar tüm şirketler için söz konusu değildir. Şiddete maruz

kalan ile şiddet uygulayanın aynı şirkette çalışması meseleyi daha da karmaşık hâle getirebilir. Özellikle aile şirketlerinde, meselenin politikalar çerçevesinde değil geleneksel yollarla (barıştırma ve öğüt verme gibi) ele alınması, hem çalışanın hem de çalışma ortamının güvenliği açısından risk teşkil edebilir. Maruz kalan ile şiddet uygulayan arasında ast-üst ilişkisinin olması, şiddet vakasının ele alınmasını daha da zorlaştırır çünkü bu durumda kişi yaşadığı şiddeti kolayca açıklayamaz.

Maruz kalan ile şiddet uygulayanın aynı kurumda çalıştığı durumlarda şiddet bazen işyerinde gerçekleşebilir. Yakın ilişkide olan iki çalışandan birinin diğerine karşı şiddet içeren davranışları mutlaka ilgili mercie raporlanmalıdır. Yöneticiler yakın ilişkinin mahremine karışmak istemeyebilir, ancak sözlü veya fiziksel bir şiddet davranışını görmezden gelmek daha kötü sonuçlara yol açabilir. Maruz kalanın, bu konunun üstüne gidilmesini istemediği durumlarda dahi yönetim bu konuyu ele almalıdır. Özellikle taciz, aşağılama, tehdit gibi vakalarda konu aile içi özel bir mesele olarak değil, kurum içi cinsel taciz ve şiddet kapsamında değerlendirilerek ele alınmalı ve ilgili politikalar ve yönergeler uygulanmalıdır.

Şiddet uygulayan ile şiddete maruz kalanın aynı şirkette çalışması durumunda şiddet uygulayanın maruz kalanın yakınında bulunmaması sağlanmalıdır. Bu durumda, şirketler maruz kalanın ihtiyaçlarını önceliklendirerek şiddet uygulayanın işyerini değiştirebilir. Bunun yanı sıra, şiddet uygulayan kendisi kabul ettiği takdirde, psikolojik desteğe yönlendirilebilir.

Eğer mesele ciddi boyutlara ulaştıysa, şiddet uygulayanın zorunlu izne çıkarılması veya iş sözleşmesinde ilgili düzenleme mevcutsa işten çıkarılması söz konusu olabilir.

²⁰ Şirketin bu konudaki yasal yükümlülüklerine dair ayrıntılı bilgi için lütfen EK-5 Yasal Çerçeve bölümünü inceleyiniz.

2.6. Hukuksal Değerlendirme

Ev içi şiddet vakaları hukuki süreçleri de beraberinde getirebileceğinden, hazırlanan politikanın ulusal ve uluslararası yasal çerçeve ve hukukun genel ilkeleri ile uyumlu olup olmadığı şirketin hukukçuları tarafından değerlendirilmelidir. Bu bağlamda, Rehberde yer alan “Yasal Çerçeve” başlıklı bölüm yol gösterici olacaktır.

Şirket, ev içi şiddetle mücadele konusunda uluslararası ve ulusal mevzuata uyumlu şikâyet, disiplin ve destek prosedürleri geliştirmelidir. Şirketin ev içi şiddete maruz kalan çalışanına vereceği hukuki desteğin kapsamı, başvuru süreci, hukuki bir işleme konu olan durumların nasıl raporlanacağı ve takip edileceği açık ve net olmalı ve çalışanlar konu ile ilgili bilgilendirilmelidir.

Ev içi şiddetle ilgili politika geliştirilirken şirketin işyeri güvenliği, iş sağlığı ve güvencesi, aile desteği ve buna benzer ilgili diğer politika ve yönergeleri gözden geçirilmeli ve oluşturulan yeni politika ile uyumlu hale getirilmelidir.

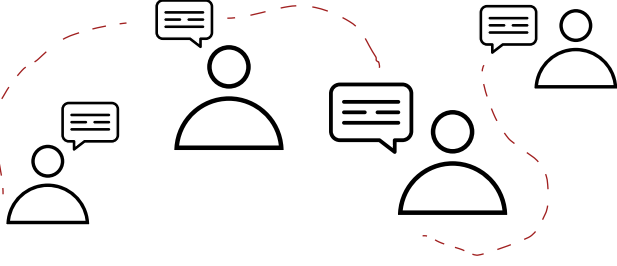
Ev içi şiddet vakalarında hukuki sürece girildiğinde, şirketlerin meseleye yaklaşımında farklı bakış açıları ortaya çıkabilir. Bu durumda, uygulamada öncelik şiddete maruz kalanın ve tüm çalışanların fiziksel güvenliğine verilmelidir.

Şirketin ev içi şiddetle ilgili geliştireceği işyeri politikası, şirketin içinde bulunduğu ülkenin kamu ve sivil kurumlarının geliştirdiği politika ve önlemler ile doğrudan ilişkilidir. Kamu ve sivil kurumların, şiddeti önlemek ve şiddete maruz kalanları korumak için sunacakları her türlü desteğin kapsamı ve niteliği, şirketin politikasını da şekillendirir. Bu nedenle politikadan sorumlu birim/ekip, mevzuattaki değişiklikleri ve yasaların uygulanmasındaki teamülleri (içtihat) düzenli olarak takip etmelidir.

**POLİTİKANIN
DUYURULMASI VE
YAYGINLAŞTIRILMASI**

Şirketin, ev içi şiddetle ilgili işyeri politikası oluşturduğunu kurum içinde ve kurum dışında duyurması gerekir. Politikanın ilk duyurusunun, Genel Müdür ya da CEO tarafından yapılması önerilir. Bu davranış, politikanın üst düzey tarafından önemsendiğini ve şiddetle mücadeledeki kurumsal kararlılığı gösterir, çalışanların politikayı sahiplenmesini sağlar ve şirketin kamuoyundaki itibarını da olumlu yönde etkiler

Unutulmamalıdır ki, ev içi şiddetle mücadele politikasının başarısı, yönetimin ve çalışanların politikayı sahiplenmesi ve desteklemesi ile doğru orantılıdır.



1. Kurum İçinde İletişim ve Eğitimler

Oluşturulan ev içi şiddetle mücadele politikasında sunulan desteklerin içeriği ve uygulama yöntemleri, çalışanlara açık ve anlaşılır bir şekilde duyurulmalıdır. Şirket, politikayı duyurmak ve yaygınlaştırmak amacıyla kurum içi iletişim çalışmaları yürütebilir ve bu konuda çalışanlara farklı içeriklerde eğitimler verebilir.

1.1. İletişim Çalışmaları

Şirket, politikanın kurum içi iletişimini yaparken aşağıdaki kanalları kullanabilir. Bu iletişim çalışmasında şirketin ev içi şiddet karşısındaki kurumsal tutumu ve çalışanlara politika kapsamında sağlanan hakların yanı sıra genel olarak toplumsal cinsiyet temelli şiddetle ilgili farkındalık yaratan çalışmalara da yer verilebilir.

- Elektronik mesaj
- Mesaj panoları
- Şirket bülteni
- Basın bülteni
- Broşür, poster, sticker
- Reklam panoları
- Bilgilendirici video
- Araç ve bina üstü reklam giydirme

1.2. Kurum İçi Eğitimler

Ev içi şiddetle ilgili işyeri politikasını kurum içinde yaygınlaştırmak ve etkin şekilde uygulayabilmek için yeni politikanın içeriği ve uygulaması hakkında şirketin tüm çalışanlarına kurum içi eğitimler verilmelidir. Bu eğitimler, toplumsal cinsiyet eşitliği ve toplumsal cinsiyet temelli şiddetle ilgili farkındalık çalışmaları ile de desteklenmelidir. Eğitimlerin, başta oryantasyon ve yeni yönetici eğitimi olmak üzere, şirketin eğitim programlarına (işyeri güvenliği ve performans yönetimi ile ilgili eğitimler vb.) dahil edilmesi, şiddetle mücadelenin kurumsallaşmasına ve bu konuda yürütülen çalışmaların etkisinin kalıcı ve sürdürülebilir olmasına katkı sağlayacaktır.

Kurum içi eğitimlerin yöntemi ve içeriği, hedef gruba ve eğitimin amacına göre farklılaşabilir. Bunlar, çevrimiçi ya da yüz yüze eğitimler olabileceği gibi çalışanların şirketin eğitim portalından diledikleri zamanda erişebilecekleri asenkron eğitimler de olabilir.

Şirket kaynaklarını (insan, zaman, bütçe vs.) etkin ve doğru şekilde kullanabilmek için verilen eğitimlerin çalışanlar üzerindeki etkisinin ölçülmesi gerekir. Bunun için başta eğitim öncesi ve sonrası değerlendirme formları olmak üzere, farklı ölçme ve değerlendirme yöntemleri kullanılabilir.

1.2.1. Politika Üzerine Eğitim

Politika üzerine eğitimin amacı, politikanın ve uygulamasının şirket çalışanları tarafından bilinmesini ve desteklenmesini sağlamaktır. Bu eğitimin içeriği aşağıdaki konuları içermelidir:

- Şirketin ev içi şiddete yaklaşımı
- Politikanın amacı ve kapsamı
- Politikayı oluşturan ve uygulayacak ekibin/ birimin yetki ve sorumlulukları
- Ev içi şiddet tanımı ve türleri
- Ev içi şiddetle mücadelede temel ilkeler
- Politika kapsamında sunulan destekler, önlemler ve yaptırımlar
- Başvuru mekanizmasının ve sürecinin işleyişi
- Başvuru sürecinde veri toplama ve raporlama protokolü
- Başvuru mekanizmasını kullanmaya teşvik etme
- Şiddete tanık olduğunda yapılabilecekler
- Politika üzerine eğitimlerin düzenli olarak verilmesi, çalışanların politikayı sahiplenmesini sağlar ve şirket dışında da bu konunun savunuculuğunu yapmasına katkı sağlar.

Hedef Grup: Bu eğitimleri almaya istekli her seviyeden şirket çalışanıdır (beyaz yaka/mavi yaka çalışanlar, orta/üst düzey yöneticiler, alt işveren çalışanları ve tedarikçi firma çalışanları vb.).

1.2.2. Toplumsal Cinsiyet Temelli Şiddet Üzerine Temel Farkındalık Eğitimi

Kurum içinde politikanın bilinirliğini arttırmak ve konunun çalışanlar tarafından sahiplenilmesini sağlamak için toplumsal cinsiyet eşitliği ve toplumsal cinsiyet temelli şiddet konularında da periyodik olarak farkındalık eğitimleri verilebilir. Bu tür eğitimler çalışanları bilgilendirir, duyarlı hale getirir, güçlendirir ve şiddete maruz kaldıklarında ya da şiddete tanık olduklarında doğru tutum almaları konusunda onları destekler.

Temel farkındalık eğitimleri aşağıdaki konuları içerebilir:

- Toplumsal cinsiyet eşitliği: Temel kavramlar (toplumsal cinsiyet, cinsiyet kimliği, cinsel yönelim vb., kadınlık, erkeklik, toplumsal cinsiyet rolleri)
- Toplumsal cinsiyet temelli şiddet: Temel kavramlar (kadına yönelik şiddet, ev içi şiddet, yakın ilişki şiddeti) ve şiddet biçimleri
- Gündelik hayatta toplumsal cinsiyet ilişkileri
- Toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılık
- Dilin cinsiyeti; cinsiyetçi ve ayrımcı söylemler
- Şiddetsiz iletişim
- Şiddetle baş etme ve güçlenme stratejileri
- Şiddete maruz kalan kişiye yaklaşım
- Şiddet uygulayan kişiye karşı alınacak önlemler
- Türkiye’de ve dünyada kadına yönelik şiddetle mücadelenin tarihi

Toplumsal cinsiyet temelli şiddet alanında gerçekleştirilen farkındalık eğitimleri sayesinde şirket çalışanları:

- Toplumsal cinsiyet kavramı konusunda farkındalık kazanır,
- Kalıplaşmış toplumsal cinsiyet rollerini ve ataerkil bakış açısını anlar,
- Kadın ve erkeklerin kalıplaşmış toplumsal cinsiyet rollerinden nasıl etkilendikleri hakkında fikir sahibi olur,
- Kadına yönelik şiddetin sebepleri, sonuçları, etkileri ve bu konuda neler yapılabileceği konusunda farkındalık kazanır,
- Cinsiyetçi söylemin ve cinsiyet ayrımcılığının kadının insan hakları ile ilişkisi konusunda bilgi sahibi olur,
- Mobbing, cinsel taciz, dijital şiddet gibi şiddet biçimleri konusunda farkındalık kazanır,
- Şiddete maruz kalan çalışma arkadaşına karşı nasıl davranması gerektiği hakkında fikir sahibi olur.

Bu eğitimler sonunda kazanılan farkındalığın şirketlerin kurumsal yapı, eylem ve istihdam politikalarına etki edeceği ve şirketlerin toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki yetkinliğinin ulusal ve uluslararası kamuoyu nezdinde tescil edilmesine de katkı sağlayacağı unutulmamalıdır.

Hedef Grup: Her seviyeden şirket çalışanıdır (beyaz yaka/mavi yaka çalışanlar, orta/üst düzey yöneticiler, alt işveren çalışanları ve tedarikçi firma çalışanları vb.). Ancak, bu eğitimlerin öncelikle politikanın uygulanmasından sorumlu ekibe verilmesi önerilmektedir.

Eğitimlerde Sendikalarla İşbirliği

İşyerlerinde ev içi şiddete karşı güçlendirici farkındalık eğitimlerine sendikanın desteği ve katkısı da sağlanmalı ve bu eğitimlerin öncesinde, sendika temsilcilerinin de bu konudaki bilinç ve duyarlılıklarının artırılmasına gayret gösterilmelidir. İşçi sendikaları, işyerlerinde toplumsal cinsiyet temelli şiddete karşı ortak kampanyalar düzenleyerek kadın üyeleri güçlendirebilir ve erkek üyelerde bu konuda farkındalık yaratma konusunda etkili olabilirler. Ayrıca, sendikalar, kendi örgüt yapılarına yahut örgütlü oldukları iş kolunun özgünlüklerine göre, işyerinde şiddet ve tacize sıfır tolerans ilkesinin benimsenmesi, sendika politika belgesinin kabul edilmesi, belgenin işyerine özgü koşullarla güncellenmesi, işyerinde işverenle birlikte fiziksel ve psikososyal riskleri de göz önüne alarak etkin önlemlerin alınması, risk değerlendirmelerinin yapılması ve işverenle birlikte ortak eylem planları ve politikaların hazırlanması gibi faaliyetler yürütebilmektedir.

1.2.3. Şiddet Vakalarına Yaklaşım ve Süreç Yönetimi Eğitimi

Ev içi şiddet, genellikle özel alanda gerçekleşen bir davranış olduğundan bir kişinin şiddete maruz kaldığını ya da şiddet uyguladığını dışarıdan anlamak kolay olmayabilir. Ancak kişinin bazı davranışları, şiddete uğradığının ya da şiddet uyguladığının göstergesi olabilir. Örneğin işe gelmeme, sık izin alma, motivasyon düşüklüğü, sık hata yapma gibi kişinin çalışma performansındaki değişiklikler, kişinin şiddete maruz kaldığının işaretleri olabilir.

Çalışanlar, yöneticileriyle veya insan kaynakları birimiyle şiddete uğradıklarını paylaşmadıkları sürece bu konunun kurumsal düzeyde ele alınması mümkün olmaz. Bu nedenle, başta yöneticiler ve insan kaynakları biriminde çalışanlar olmak üzere tüm şirket çalışanlarına ev içi şiddet vakalarında kurumsal ve bireysel düzeyde nasıl aksiyon alınması gerektiği üzerine eğitimler verilmelidir. Bu konudaki bir eğitim, başta şiddete maruz kalan ve şiddet uygulayan kişiye verilecek destekler, alınacak önlemler ve uygulanacak yaptırımlar olmak üzere sürecin yönetimine dair çok yönlü bir yaklaşımı içermelidir.

Şiddet vakalarının yönetiminde yol gösterici olacak eğitimler aşağıdaki konuları içerebilir:

- **Şiddet biçimleri, şiddetin dinamikleri, şiddet döngüsü**
- **Şiddetin kişi üzerindeki sosyal, fiziksel, ekonomik ve psikolojik sonuçları**
- **Şiddete maruz kalan ve şiddet uygulayan ile iletişim teknikleri**
- **Ev içi şiddetin işyerine ve kişinin çalışma performansına etkileri**
- **Kurumsal ve kişisel dayanışma ilişkisinin sınırlarının belirlenmesi**
- **Şiddet verisini toplama ve raporlamada benimsenmesi gereken yöntem ve ilkeler**

Yöneticilerin ve insan kaynakları birimi çalışanlarının bu eğitimleri alması, şiddete maruz kalan ya da şiddet uygulayan çalışanın tutum ve davranışlarında meydana gelen değişimleri doğru şekilde yorumlayabilmesine ve etkin aksiyonları almasına katkı sağlar.

İnsan kaynakları birimi çalışanları ve yöneticiler, şiddet vakalarında kişisel tavsiye ve danışmanlık vermekten ya da kurumsal olmayan bir yaklaşımla sürece müdahil olmaktan kaçınmalıdır. Şiddete maruz kalan kişiyi, onayı doğrultusunda destek alabileceği ilgili şirket birimine, kamu kurumuna ya da sivil toplum örgütüne yönlendirmelidir.

Uzmanlığın Önemi

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

Şiddete maruz kalan kişinin ihtiyacı olan en temel destek, suçlu ve yalnız olmadığını hissettiren güçlendirici bir dayanışma ilişkisinin kurulmasıdır. Ancak tarafların zarar görmemesi için dayanışma ilişkisinin biçimi ve sınırları kritik önemdedir. Bunun için de ilk ve en önemli adım, dayanışma ilişkisinin taraflarının birbirinin kişisel sınırlarını ihlal etmemesidir. İkinci önemli adım ise, dayanışma kuran tarafın yapamayacağı ya da yapması kendisini kişisel olarak zorlayacak vaatlerde bulunmamasıdır. Üçüncüsü ise, dayanışma kuran tarafın “kurtarıcı” rolüne girmemesi ve şiddete maruz kalana kendi doğrularını dayatmaması, onu bu doğrultuda harekete geçmeye zorlamamasıdır. Unutulmamalıdır ki, bu tür tutum ve davranışlar, şiddete maruz kalan kişinin yaşadığı şiddetten dolayı güçsüz ya da kendi adına doğru karar veremeyen biri olduğu varsayımını pekiştirir ve kişiyi “mağdur” pozisyona sabitler.

Oysa şiddete maruz kalan kişi, yaşadığı olumsuz deneyimden dolayı “güçsüz” biri değildir; tam tersine şiddetle baş etme kararını vermiş ve kendisi için en doğru seçimin ne olduğunu bilen güçlü biridir.

Hedef Grup: Bu eğitimin öncelikle orta/üst düzey yöneticiler ve insan kaynakları birim çalışanları olmak üzere tüm çalışanlara verilmesi önerilir.

Bir Kişinin Şiddete Maruz Kaldığına Dair Olası Belirtiler

Fiziksel belirtiler:

Bilek ve boğaz gibi bölgelerde belirgin yara izi, morarma ve çürükler, saçlarda belirgin bir şekilde görünen yıpranma, fiziksel yaraları kapamak için yapılmış olabileceğini düşündüren aşırı makyaj, şal gibi gereksiz ve mevsim dışı aksesuar kullanımı, adalelerde güçsüzlük, muhtemel acıyı önlemek amacıyla yavaş ve tedirgin hareket etme.

Davranışsal belirtiler:

Depresyon, yetersizlik duygusu ve kendine güvenmeme, sinirlilik hali, sürekli üzgün olma hali, tedirginlik, korku, suçluluk duygusu, saldırganlık, anksiyete, iletişim bozukluğu, umutsuzluk, bitkinlik, işin gerektirdiği haller dışında işyerinde uzun süre kalma.

İş performansına yönelik belirtiler:

İşe geç gelme, işten erken çıkma, sık sık mazeret izni alma, hatalar ve unutkanlık, odaklanamama, telefona cevap vermeme veya vermekten çekinme, algılama sorunları, işyeri binasından yalnız ayrılmaya veya park yerine tek başına yürümeye korkma, iş ile ilgili olmayan konularda fazla zaman harcama.

Şiddet Uygulayan Kişideki Olası Belirtiler

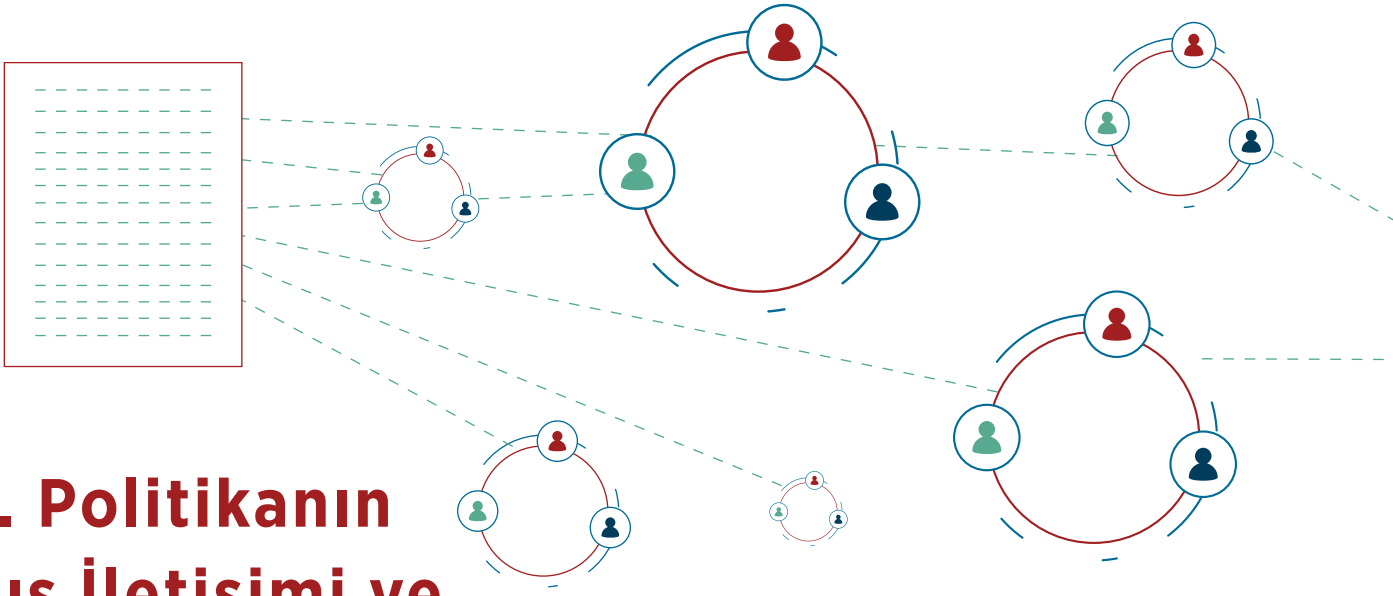
Çalışanın şiddet uyguladığına dair belirtiler şiddete maruz kalan çalışan ile büyük ölçüde benzerlik gösterir. Bunlara ek olarak gözlemlenebilecek bir başka belirti, çalışanın şimdiki veya eski eşine/partnerine yönelik saldırgan, cinsiyetçi ve ayrımcı sözler sarf etmesi veya çalışma arkadaşlarına yönelik olarak da şiddet içeren davranışlarda ve ayrımcı ifadelerde bulunması olabilir.

Şiddete Maruz Kalana Yaklaşım

Eğer yönetici kadrosu veya politika ekibi dışında kalan çalışanlar, çalışma arkadaşlarının yakın ilişkide şiddete uğradığını düşünüyorsa ne yapmalı?

Bu durumda çalışan, çalışma arkadaşına aşağıdaki örneklerle benzeyen sorular sorabilir. Fakat bu soruları sorarken kişinin mahremiyetine ve özel hayatının gizliliğine özen göstermeli ve kişi cevaplamak istemiyorsa ısrarcı olmamalı, öğüt vermemeli, yargılayıcı bir tavır takınmamalı veya konuyla ilgili diğer iş arkadaşlarıyla birlikte bir baskı ortamı oluşturmamalıdır:

- Birisi seni incitiyor mu ya da incitti mi?
- Evde veya işte seni korkutan bir husus var mı?
- Bir arkadaşımın yakın ilişkide olduğu 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?



2. Politikanın Dış İletişimi ve Etkileşim Ağının Geliştirilmesi

Şirket, ev içi şiddetle ilgili işyeri politikasını kurum içinde olduğu gibi kurum dışında da yaygınlaştırmalıdır. Şirketin işyeri politikasını kamuya açıklaması, politikanın şirket içinde etkin şekilde uygulanmasına ve çalışanlar tarafından sahiplenilmesine de katkı sağlar. Şirket politikası aynı sektörde yer alan diğer şirketlerle, alt işverenlerle, tedarikçi firmalarla, medyayla ve ilgili sivil toplum kuruluşlarıyla paylaşılabilir ve kurumsal iletişim temaları arasına dâhil edilebilir.

Geliştirilen politikanın alt işverenler ve tedarikçi şirketler tarafından benimsenmesi ve uygulanması da teşvik edilmelidir. Ev içi şiddetle mücadele için dış paydaşlarla işbirlikleri geliştirmek, olası şiddet anlarında şiddete maruz kalanların ihtiyaç duydukları desteklere hızlı bir şekilde ulaşmasına katkı sağlayacaktır. Bu bağlamda, politikanın şirket içi iletişimi kadar şirket dışı iletişimi de şiddete maruz kalanlar için hayati önem taşımaktadır. Ayrıca, şirketin konu ile ilgili hassasiyetinin bilinirliği, şirket markasının saygınlığına da katkı sunacaktır.

Çalışanların da ev içi şiddetle ilgili işyeri politikasını kurumun paydaşlarına aktarması, ev içi şiddetle mücadelenin yayılmasına ve etkin işbirlikleri geliştirilmesine aracı olacaktır. Oluşturulacak ortak platformlar, meselenin farklı kesimlerce bilinmesine ve daha da önemlisi sahiplenilmesine vesile olacaktır.

Politikanın dış iletişiminin önemli bir ayağı da şirket dışında toplumsal cinsiyet temelli şiddet ve ev içi şiddet konularında farkındalık yaratmak üzere çeşitli çalışmalar ve projeler geliştirmek olabilir. Bu gibi çalışmalar, aşağıda listelenen paydaşlar ile hayata geçirilebilir:

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

Sendikalarla İşbirliği

Şiddet, çalışma ortamını ve tüm çalışanları etkiler. Bu nedenle, şirketin toplumsal cinsiyet temelli şiddetle mücadelede işçi ve işveren sendikaları ve konfederasyonları ile işbirliği yapması ayrıca ele alınması gereken bir önemdedir.

Sendikalarla işbirliğinde en önemli uygulama, şirketin ev içi şiddet politikasının hükümlerinin toplu iş sözleşmelerinde yer almasıdır. Özellikle Avustralya ve Kanada'da imzalanan toplu iş sözleşmelerinin pek çoğunda şiddete maruz kalanlara verilecek desteklerin sözleşmeyle güvence altına alındığı gözlemlenmektedir. Örneğin, şiddete maruz kalan çalışanlara sağlanacak ücretli izin bu toplu sözleşmelerde sıklıkla yer almaktadır. Şiddet uygulayanlara cezai yaptırım uygulanması ile ilişkili maddelerin yer aldığı sözleşmeler de görülebilmektedir, ancak cezai müeyyidelerin şiddete maruz kalan kişi aleyhine sonuçlar verebildiğinin de gözlemlendiğini unutmamak gerekir. Cezai müeyyidelerin şiddete maruz kalan kişinin aleyhine sonuçlar doğurmaması için dikkat edilmesi gereken hususlar için bu Rehberin “Şiddet Uygulayan Çalışanlara Yönelik Destekler ve Önlemler” bölümüne bakınız.

Politika hükümlerinin, toplu iş sözleşmelerinin yanı sıra, alt işveren ve tedarikçi firmalar ile yapılan sözleşmelere de ilave edilmesi, politikanın etkinliğini artıracaktır.

**POLİTİKANIN
UYGULANMASININ
GÜVENCE ALTINA
ALINMASI**

Bir kurum politikasının işler ve etkin olabilmesi için başta yöneticiler olmak üzere tüm şirket çalışanlarının aktif desteğine ihtiyacı vardır, ancak bu noktada yöneticilere özel bir rol düşmektedir.

Yöneticiler, politikanın oluşturulması ve duyurulmasının yanı sıra, politikanın uygulanmasının **güvence altına alınması ve sürdürülebilir olması** için de sorumluluk almalıdır.

Bunun için, başta ev içi şiddet politikasının şirketin iç denetim ve risk yönetim süreçlerine dâhil edilmesi olmak üzere, politikanın uygulanmasını mümkün kılacak şirket içi kurumsallaşmanın hayata geçmesi gerekir.

Oluşturulan politikanın etkin şekilde uygulanması ve güvence altına alınması için üst yönetim politikayı ilan ettikten sonra bu konudaki duyarlılığını ve kararlılığını göstermeye devam etmelidir; ev içi şiddetle mücadelenin şirketin kurumsal kimliğinin önemli bir bileşeni olduğunun her fırsatta ilan edilmesi politikanın yaşayan bir belge olması için ilk ve en önemli adımdır.

Ev içi şiddetle mücadeleyi şirket içinde kurumsallaştırmak için politikanın uygulanmasına yönelik yönergelerin geliştirilmesi ve bu yönergelerin şirketin diğer yönergeleri ile tutarlı olması gerekir. İlgili yönergelerin oluşturulmasına farklı birimler dâhil edilerek tespit edici ve önleyici aksiyonların etkinliği konusunda bu birimlerden görüş alınması da faydalı olacaktır. Aynı zamanda şirketin etik kodunda da toplumsal cinsiyet temelli şiddetin şirket tarafından onaylanmadığı ve çalışanların bu konuda duyarlı olmasının beklendiği anlatılmalıdır.

Yönerge ile desteklenen özel iletişim kanalları oluşturulmalı, bu sayede süreçte rol alan çalışanların hangi durumda ve kime bilgilendirme yapması gerektiği konusunda açık ve net bir şekilde bilgi sahibi olması sağlanmalıdır. Çalışanlar arasındaki sağlıklı bilgi akışı, şiddet vakalarının tespitinde ve önlenmesinde elzemdir.

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

Şirkette politikanın uygulanmasından sorumlu birime/ekibe, şiddet uyguladığı tespit edilen çalışanlara verilecek disiplin cezalarını tanımlama ve uygulama konusunda yetki verilmesi de caydırıcı olacaktır.

Şirketin yıllık faaliyet raporunda, ev içi şiddet vakalarında 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. Olayların bu şekilde paylaşılması, sürecin şirket kültürünün bir parçası olması ve şirket içi kontrol ortamının geliştirilmesi açısından faydalı olacaktır.

POLİTİKANIN İZLEME VE DEĞERLENDİRMESİ

Politikanın ne etkinlikte uygulandığını ve nasıl iyileştirilebileceğini tespit etmek için bir izleme ve değerlendirme mekanizması oluşturulması gerekir. İzleme ve değerlendirme mekanizmasının oluşturulması, şirketin çalışmalarını periyodik olarak gözden geçirmesine ve uygulamaları iyileştirmek için alacağı aksiyonları doğru şekilde belirlemesine yardımcı olur.

İzleme ve değerlendirme mekanizması, bir önceki bölümde yer verilen politikanın uygulanmasının güvence altına alınmasının, yani şiddetle mücadelenin kurumsallaşmasının da önemli bir ayağıdır. Bu nedenle politika kapsamındaki her faaliyetin, en başından itibaren izleme ve değerlendirme aşamasını dikkate alan bir yaklaşımla planlanması önerilir.



Politikanın ne etkinlikte uygulandığını ve nasıl iyileştirilebileceğini tespit etmek için bir izleme ve değerlendirme mekanizması oluşturulması gerekir. İzleme ve değerlendirme mekanizmasının oluşturulması, şirketin çalışmalarını periyodik olarak gözden geçirmesine ve uygulamaları iyileştirmek için alacağı aksiyonları doğru şekilde belirlemesine yardımcı olur.

İzleme ve değerlendirme mekanizması, bir önceki bölümde yer verilen politikanın uygulanmasının güvence altına alınmasının, yani şiddetle mücadelenin kurumsallaşmasının da önemli bir ayağıdır. Bu nedenle politika kapsamındaki her faaliyetin en başından itibaren izleme ve değerlendirme aşamasını dikkate alan bir yaklaşımla planlanması önerilir.

Şirket, ev içi şiddetle ilgili işyeri politikasının izleme ve değerlendirmesini farklı yöntemler kullanarak yapabilir.

Bunlardan biri, politikanın izleme ve değerlendirmesini şirketin iç denetim birimleri ile entegre hale getirmektir.

Bunun için şiddet vakalarına nasıl müdahale edildiğini ve sürecin ne etkinlikte yönetildiğini takip eden bir iç kontrol yapısı kurulması önerilir. Şirketlerin iç denetim birimleri, ev içi şiddeti tespit etmek ve önlemek için kurulan iç kontrol yapısının yeterliliğini incelemeyi, bu yapıyı denetim çalışmalarının bir parçası haline getirerek mevcut politikaları sürekli iyileştirmeyi amaçlamalıdır. İç denetim biriminin, yaşanan olay sonrasında kapsamlı bir inceleme yaparak olayın tespitinin ve sonrasında alınan aksiyonların kurum içi yönergelerle uyumunu incelemesi önerilir. Ayrıca, iç denetim biriminin, yaptığı inceleme neticesinde şirket yönetimini bu konuda geliştirilecek politikalar ve uygulamalar konusunda doğru yönlendirmesi de beklenir.

İzleme ve değerlendirme mekanizmasının ikinci ayağı, politika kapsamında yürütülen tüm faaliyetlerin (başvuru mekanizması, iletişim çalışmaları, eğitimler vb.) sosyal etkisini ölçmek ve raporlamak olabilir.

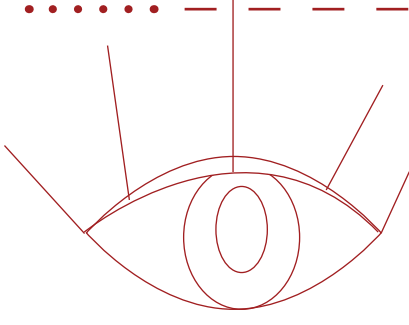
Yapılan çalışmalar sonucunda ortaya çıkan değişimi ve çalışanlar üzerinde yarattığı etkiyi ölçmek anlamına gelen sosyal etki ölçümü için eğitimlerin ya da farkındalık çalışmalarının öncesinde (ön test) ve sonrasında (son test) kullanılan değerlendirme formlarının analizinin yanı sıra, farklı ölçme ve değerlendirme teknikleri de kullanılabilir.

Politikanın izleme ve değerlendirmesinin bir diğer ayağı ise, kurum dışından ilgili alandaki uzmanların ya da kurumların izleme ve değerlendirme yapması olabilir.

Politikayı oluşturan ve uygulayan birimden/ekipten bağımsız yürütülen bir izleme süreci, şirketin politikasına ve uygulamalarına dair tarafsız ve veri temelli bir bilgi elde edilmesine vesile olacağı için şirketin bunu yapması tavsiye edilir.

İzleme ve değerlendirme sürecinde, çalışanlara yönelik anketler, çalışanlar ile yapılan odak grup görüşmeleri ya da birebir görüşmeler, şiddete maruz kalan çalışanlardan ve politikanın uygulanmasından sorumlu olan personelden alınan formel ve enformel geri bildirimler ve uygulama sürecinde uygulanan ön test-son test sonuçları da dahil olmak üzere farklı yollarla veri toplanabilir.

Şirketin, politika kapsamındaki uygulamalarını periyodik olarak (mümkünse her yıl, değilse üç yılı geçmeyecek bir periyotta) izlemesi ve raporlaması tavsiye edilir.



Şirketin, ev içi şiddet olaylarına ne şekilde ve hangi etkinlikte müdahil olduğunu izlemesi ve raporlaması, eşitlikçi ve şiddetsiz bir kurum kültürünün yaratılmasına katkı sağlar.

İzleme ve değerlendirme sonucunda elde edilen veriler sayesinde, şirket içi politikalar ve yönergeler, çalışanların şiddetsiz hayatlar kurmalarına destek olacak bir perspektifle gözden geçirilebilir ve yenilenebilir. Politika kapsamında yapılan çalışmaların işe, işyerine ve çalışanlara olan etkisini görünür kılmak, başta politikayı uygulamaktan sorumlu ekip olmak üzere, çalışanların şiddetle mücadele konusundaki motivasyonlarını olumlu yönde etkileyecek ve daha fazla kişinin bu sürecin parçası olmasına vesile olacaktır. Şirket, ayrıca, izleme ve değerlendirme sayesinde hem desteklerden yararlanan çalışanların hem de politikaları uygulayan ekibin deneyimlerini nesnel bir açıdan görme şansı yakalayacaktır. Böylece bu zorlu işin iki tarafındaki çalışanlarını (destek veren-destek alan) nasıl güçlendirebileceğine dair somut çözüm önerileri de ortaya koyabilecektir.

İzleme ve değerlendirme mekanizmasının şirkete bir diğer olumlu katkısı ise şirket dışındaki işbirliklerinin gelişmesini desteklemesidir. İzleme ve değerlendirme bulguları sayesinde, şirketin hangi uygulamaları, kimlerin (iç ya da dış paydaş) desteğiyle ve nasıl iyileştirebileceğini tespit etmesi kolaylaşacaktır.

Politikanın izleme ve değerlendirme sürecinde yanıt bulunması tavsiye edilen sorulardan bazıları şunlardır:

- Mevcut politika belgesinin içeriği güncel mi?
- Çalışanlar politika belgesinden haberdar mı?
- Politikanın uygulanmasından sorumlu kişiler gerekli eğitimleri aldılar mı?
- Çalışanlar politika belgesinde sunulan destekleri biliyor mu?
- Politikadan kaç kişi yararlandı? (Şiddete maruz kalan, şiddet uygulayan, cinsiyet, yaş gibi alt kırılımları içermeli)
- En çok verilen destekler neler?
- Destek verilirken karşılaşılan zorluklar neler?
- Çalışanlar şiddet deneyimini işyerinde rahatlıkla paylaşabiliyor mu?
- Çalışanlar arasında en yaygın şiddet biçimi hangisi?
- Çalışanlar en fazla hangi şiddet biçimine maruz kaldığında destek talep ediyor?
- Çalışanlar en çok hangi desteklerden memnun?
- Çalışanlar başka hangi desteklerin verilmesini istiyor?
- Politikanın yürütülmesinden sorumlu birimin/ ekibin zorlandığı noktalar neler?

Şirket, ev içi şiddet politikasının ve uygulamalarının izleme ve değerlendirmesinden elde edilen bulgular ya da şirketin çalışan profilindeki değişiklikler doğrultusunda politika belgesini güncelleyebilir. Bunun yanı sıra, politika dahilinde vereceği desteklerin kapsamı ve niteliği, ulusal ve uluslararası mevzuatta ve içtihadta görülen güncel gelişmelere göre de politikayı revize edebilir.

**EV İÇİ ŞİDDET YA DA
ŞİDDET TEHDİDİ
DURUMLARINDA
BAŞVURULACAK
KURUM VE
KURULUŞLAR**

1 Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına Bağlı Kurumlar

- Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlükleri
- Şiddet Önleme ve İzleme Merkezi (ŞÖNİM)
<https://www.aile.gov.tr/iletisim/bakanlik-iletisim-bilgileri/sonim/>
- Sosyal Hizmet Merkezleri (SHM'ler)
<https://www.aile.gov.tr/iletisim/bakanlik-iletisim-bilgileri/shm/>
- **Alo 183** - Kadın, Çocuk ve Özürlü Sosyal Hizmet Danışma Hattı (7/24)
- **Alo 144** - Alo Sosyal Yardım Hattı

2 Kolluk Kuvvetleri

- **112 Acil** Çağrı Merkezleri (7/24)²¹
- KADES (Kadın Destek Uygulaması)

KADES NEDİR?

Kadın Destek Uygulaması (KADES), kadınların ve çocukların maruz kaldığı şiddet eylemlerini engellemek için Emniyet Genel Müdürlüğü (EGM) tarafından hazırlanmış ve akıllı telefon kullanıcılarına sunulmuş resmi bir acil müdahale uygulamasıdır. Akıllı telefon kullanıcısı, Google Play Store ve Apple Store'dan indirdiği KADES uygulamasına T.C. kimlik numarasını girerek EGM sunucularından gelen aktivasyon kodu ile uygulamayı aktif hale getirebilir. Uygulama ile şiddete maruz kalan kadınlar, acil durumlarda cihaz konum bilgisini açarak bir tuşla 155 Polis İmdat Acil Çağrı Merkezine ulaşabilmektedir.

3 Adli Kurumlar

- Cumhuriyet Savcılığı/Başsavcılığı
- Aile Mahkemeleri

4 Sağlık Kuruluşları

- Birinci Basamak Sağlık Kuruluşları
- Aile Sağlığı Merkezleri
- Acil Servisler
- **112 Acil** Ambulans Hizmeti (7/24)

²¹155 Polis İmdat ve 156 Jandarma İmdat'ın da dahil olduğu tüm acil yardım hatları (110 Yangın İhbar, 112 Sıhhi İmdat, 122 Alo AFAD, 177 Orman Yangın İhbar ve 158 Sahil Güvenlik) 2021 yılında tek bir numara altında, 112'de birleştirilmiştir.

5 Belediyeler

- Belediye Kadın Danışma Merkezleri

6 Barolar

- Ankara Barosu Gelincik Merkezi

Tel: 444 43 06 (7/24)

E posta: gelincikmerkezi@ankarabarusu.org.tr

Web sitesi: <http://www.gelincikprojesi.org.tr>

- Kadın Hakları Merkezleri

Baro Kadın Hakları Merkezi Hattı: 444 26 18

- Adli Yardım Büroları

7 Sivil Toplum Kuruluşları

- Mor Çatı Kadın Sığınağı Vakfı

Tel: (212) 292 52 31-32

E-posta: morcati@morcati.org.tr

Web sitesi: www.morcati.org.tr

- Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu (TKDF)

Acil Yardım Hattı Tel: (212) 656 9696 / (549) 656 9696 (7/24)

Web sitesi: <https://tkdf.org.tr/>

- Cinsel Şiddetle Mücadele Derneği

Tel: (542) 585 39 90

E-posta: info@cinselsiddetlemucadele.org

Web sitesi: <https://cinselsiddetlemucadele.org/>

- Ankara Kadın Dayanışma Vakfı

Tel: (312) 432 07 82 – 430 40 05

E-posta: bilgi@kadindayanismavakfi.org.tr

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

- KAMER

Tel: (530) 664 4410

Web sitesi: www.kamer.org.tr

- Mor Salkım Kadın Dayanışma Derneği (Bursa)

Tel: (531) 033 88 44 (7/24)

E-posta: morsalkimdernegi@hotmail.com

Web sitesi: www.morsalkim.org.tr

- KAHDEM- Kadınlara Hukuki Destek Merkez Derneği Kurumsal Sitesi

E-posta: kahdem@gmail.com

Web sitesi: <https://www.kahdem.org.tr>

8 Mobil Uygulamalar

- Türkiye Vodafone Vakfı Kırmızı Işık Uygulaması

<https://turkiyevodafonevakfi.org.tr/projeler/kirmizi-isik>

- UNFPA Amber

<https://turkiye.unfpa.org/tr/amber-ile-tanisin>

Sığınak Nedir ve Sığınağa Nasıl Başvurulur?

Sığınak, sığınma evi ya da resmi adıyla kadın konukevleri, fiziksel, duygusal, cinsel, ekonomik ve sözlü istismara veya şiddete uğrayan kadınların, şiddetten korunması, psiko-sosyal ve ekonomik sorunlarının çözülmesi, güçlendirilmesi ve bu dönemde kadınların varsa çocuklarıyla birlikte ihtiyaçlarının karşılanması için geçici süreyle kalabilecekleri yatılı sosyal hizmet kuruluşlarıdır. Sığınaklarda, hizmet alan kadınların durumlarının, aileleri ya da eşleri ile olan anlaşmazlıklarının incelenmesi ve sorunlarının giderilmesine yönelik mesleki çalışmalar yapılmaktadır. Söz konusu kadın ve beraberindeki çocuklarına ya doğrudan sığınaklarda ya da yönlendirilen ilgili kurumlarda güvenlik, danışmanlık, tıbbi destek, geçici maddi yardım, kreş, mesleki eğitim kursu, grup çalışmaları, sosyal, sanatsal ve sportif faaliyetler gibi alanlarda destek sunulmaktadır.

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı İl Müdürlüğüne, Şiddet Önleme ve İzleme Merkezlerine, benzeri görevleri yapan kamu kurum ve kuruluşlarının ilgili yönlendirici birimlerine veya kolluk kuvvetlerine sığınak talebi başvurusu yapılabilir. Sığınma evine kabulde kadınlardan herhangi bir belge istenmez. Sığınma evi yönetimi, resmi kimlik belgesi olmayan kadınların kimlik belgesi edinme işlemlerine destek olur. Ayrıca bazı belediyelerin de sığınakları olmasından dolayı bulunan yerdeki belediyenin aile danışma merkezi veya halkla ilişkiler müdürlüğüne başvurarak süreç başlatılabilir.

EK 1. KONTROL LİSTESİ



Proje Adımları

- ☐ Politikayı geliştirme ile ilgili birimin/ekibin yetkilendirilmesi
- ☐ Politikanın sahipliğini üstlenen üst düzey yöneticinin belirlenmesi
- ☐ Mevcut durum analizi ve risk değerlendirmesinin yapılması
- ☐ Politika geliştirme ekibinin eğitim alması
- ☐ Politika geliştirme sürecine çalışanların, varsa sendika işyeri temsilcisinin ve uzmanların katılımı ile ilgili yöntemin belirlenmesi
- ☐ Politikanın amacının saptanması
- ☐ Tanımların yapılması ve ilkelerin belirlenmesi
- ☐ Politikanın geliştirilmesi
- ☐ Politika taslağının iş hukuku uzmanı tarafından gözden geçirilmesi
- ☐ Politikanın onaylanması
- ☐ Politikanın uygulanmasına yönelik yönergelerin geliştirilmesi
- ☐ Diğer ilgili politikaların gözden geçirilmesi ve tutarlıklarının sağlanması
- ☐ Politikanın etik koda eklenmesi
- ☐ Politikanın iç kontrol ve risk yönetim süreçlerine dâhil edilmesi
- ☐ Politikanın yayınlanması ve duyurulması
- ☐ Politika ve yönergelerle ilgili yönetici eğitimleri
- ☐ Politika ve yönergelerle ilgili şirket içi eğitimler
- ☐ Politikanın izleme ve değerlendirme sorumluluğunu üstlenen birimin belirlenmesi
- ☐ Uygulama



Etkin Politika Kontrol Listesi

- ☐ Çalışanlar ve varsa yetkili sendika politika geliştirme sürecine dâhil edildi mi?
- ☐ Politikanın uygulanmasının üst düzey yöneticilerden birinin kişisel güvencesinde olduğu ilan edildi mi?
- ☐ Politika, hukuk denetiminden geçti mi?
- ☐ Etik kodunda politikanın temel unsurlarına yer verildi mi?
- ☐ Politika tüm çalışanlara duyuruldu mu?
- ☐ Politika yeni başlayanlara uygulanacak oryantasyona dahil edildi mi?
- ☐ Politika şirketin web sitesinde yer alıyor mu?
- ☐ Önceden yaşanmamış bir durumla karşılaşıldığında kime danışılacağı belli mi?
- ☐ Yöneticiler politika konusunda eğitim aldı mı?
- ☐ Uygulamadan sorumlu personel eğitim aldı mı?
- ☐ Politika ve ilgili yönergeler iç denetim planına dahil edildi mi?
- ☐ Politikanın uygulama hedefleri tespit edildi mi?
- ☐ Politikanın izleme ve değerlendirme mekanizması belirlendi mi?
- ☐ Politikanın ne sıklıkla ve kimin tarafından gözden geçirileceği belli mi?
- ☐ Varsa sendika ile işbirliği planı uygulamaya koyuldu mu?

EK 2. ÖRNEK POLİTİKA BELGESİ

AAA Firması Ev İçi Şiddetle Mücadele Politikası

AAA, güvenli ve insana yaraşır bir çalışma ortamı oluşturmayı, çalışanların esenliğini korumayı amaç edinmiştir. Bu amaç doğrultusunda, günümüzün en yaygın insan hakları ihlallerinden biri olan ev içi şiddete karşı da sessiz kalmamakta, şiddeti önlemek ve şiddetin kişi üzerindeki etkilerini azaltmak için hareke geçmektedir.

Ev içi şiddet, kişinin ruhsal ve bedensel sağlığına zarar veren ve çalışma hayatına etkin katılımını engelleyen bir iş ve işyeri sorunudur. **AAA** olarak, ev içi şiddete maruz kalmanın kişinin iş performansına olumsuz etkileri olduğunun ve bunun tüm çalışma yaşamına sirayet ettiğinin bilincindeyiz.

Cinsiyetlerinden bağımsız tüm çalışanlarımızın ev içi şiddete maruz kalabileceğini biliyoruz ancak dünya genelinde ev içi şiddetin esas mağdurlarının kadınlar ve kız çocukları olduğu gerçeğini de unutmuyoruz. Bu nedenle, bu politika kapsamında oluşturulan destek mekanizmaları, kadın çalışanların yüksek şiddet riski altında olduğu bilgisinden hareketle kadınlara yönelik şiddetin nedenleri ve kişi üzerindeki etkileri dikkate alınarak oluşturulmuştur.

Politika, **AAA**'nın ev içi şiddete yaklaşımını (tanımları ve ilkeleri), ev içi şiddete dair farkındalık yaratmak, şiddeti önlemek ve şiddetin çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak amacıyla oluşturulan kurumsal destek mekanizmalarını ve çalışanların bu mekanizmalardan nasıl yararlanabileceğini içermektedir.

Bu politika, şirketin politika oluşturmaktan sorumlu..... ekibi/..... birimi tarafından hukuk müşavirleriyle/hukuk departmanı ile birlikte geliştirilmiştir.

Kapsam

Bu Politika belgesi, kadrolu ve belirli süreli sözleşmeli **AAA** çalışanları, stajyerleri ve şirketle birlikte faaliyet gösteren taşeron/alt işveren şirket çalışanları da dahil olmak üzere unvan ve statüleri ne olursa olsun tüm çalışanları kapsamaktadır.

Ev içi şiddet vakalarında izlenecek prosedürlerin yer aldığı bu belge, **AAA** şirketini/grup şirketlerini, üretim sahalarını, iştiraklerini ve taşeronları kapsar; tedarikçiler ve üçüncü partiler için de yol göstericidir.

Şiddet uygulayan kişi **AAA** çalışanı ise, şiddete maruz kalan kişi **AAA** çalışanı olmasa dahi bu politika belgesindeki desteklerden yararlanabilir.

Bu politika belgesi, ev içi şiddeti (*domestic violence*), şiddet uygulayan ile şiddete maruz kalanın aynı haneyi hali hazırda paylaşmasına ya da daha önce paylaşmış olmasına bakılmaksızın, aile içinde, aile biriminde ya da mevcut veya önceki eşler arasında meydana gelen her türlü (fiziksel, cinsel, psikolojik, ekonomik, dijital/siber vs.) şiddet eylemini kapsayacak şekilde tanımlamaktadır.²²

Tanımlar

Bu politikada yer alan terimler aşağıdaki anlamları ifade etmektedir:

Not: Bu bölüm için Rehber'in "**2.2 Tanımlar**" bölümünden yararlanabilirsiniz. Bu bölümdeki tüm tanımlara politika belgenizde yer vermenizi tavsiye ederiz.

İlkelerimiz

Ev içi şiddet vakalarının ele alınmasında ve sürecin yönetilmesinde ikincil mağduriyetler yaratmamak, çalışanlara ihtiyaç duydukları destekleri eksiksiz ve zamanında sunabilmek adına ev içi şiddet vaka yönetiminin tüm aşamalarında aşağıdaki ilkeler esas alınarak hareket edilecektir.

Not: Politikada yer alacak ilkeler için Rehber'in "**2.3 İlkeler**" bölümünden yararlanabilirsiniz. Bu bölümdeki tüm ilkelere politika belgenizde yer vermenizi tavsiye ederiz.

Yetki ve Sorumluluklar

Tüm **AAA** birimleri, bu politika belgesini uygulamakla yükümlüdür. Politika belgesinin uygulanmasından, izleme ve değerlendirmesinden ve güncellenmesinden ekibi ve/veya birimi sorumludur. Buna göre, şirket içindeki toplumsal cinsiyet eşitliği ve toplumsal cinsiyet temelli şiddet konularındaki farkındalık ve eğitim çalışmaları dahil olmak üzere konu ile bağlantılı her türlü projeyi hayata geçirmek, bunun için gerekli işbirliklerini kurmak ve bu konulardaki çalışmaların kurum içindeki sürdürülebilirliğini sağlamak söz konusu ekibin/birimin yetki ve sorumluluğundadır.

²² İstanbul Sözleşmesi, Madde 3/b; 6284 Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun, Madde 2.

Bu politika kapsamında “.....ekibinde” yer alanların pozisyonları ile yetki ve sorumlulukları aşağıdaki gibidir:

Not: Şirketinizdeki konuyla ilgili pozisyonları, yetki ve sorumlulukları ile birlikte bu bölümde sıralayabilirsiniz

.....
.....

Ev İçi Şiddetin Bildirimi ve Yönetimi (Başvuru Mekanizması)

AAA olarak şiddete maruz kalan ya da şiddet uygulayan çalışanların şiddet döngüsünü kırarak şiddetten uzaklaşmalarını desteklemeyi kurumsal sorumluluğumuzun bir parçası olarak görüyoruz.

Şiddete maruz kalan, şiddet uygulayan ya da şiddete tanık olan tüm çalışanlar, ev içi şiddet konusunda gerekli bilgiye ve yönlendirme desteğine aşağıdaki başvuru kanallarını kullanarak ve ilgili adımları takip ederek erişebilir. **AAA**'daki başvuru kanalları ve bildirim prosedürü aşağıdaki şekildedir:

.....
.....

Not: Lütfen bu bölümde, oluşturduğunuz başvuru mekanizmasının bileşenlerini (e-posta adresi, şirket içi şiddet hattı, etik hattı, çalışan destek hattı vs.), başvuru süreçlerinde yetki ve sorumluluğu olan birim/ekip/kişileri ve başvuru adımlarını açık ve net bir şekilde tanımlayınız. Bu adımlarda, eğer ev içi şiddete maruz kalan, şiddet uygulayan ve şiddete tanık olan için ayrı süreçler söz konusu ise her biri için bildirim sürecinin nasıl olacağını ayrı ayrı tanımlayınız.

Çalışan dilerse kişisel hiçbir bilgisini paylaşmadan (anonim olarak)..... e-posta adresine ya da hattına başvuru yapabilir.

Başvuruda bulunan kişi ev içi şiddete maruz kaldığını ispat etmek zorunda değildir, kişinin beyanı esas alınarak gerekli süreç başlatılır.

AAA, tüm ev içi şiddet vakalarının yönetim sürecinde ikincil mağduriyetler yaratmamak için başta gizlilik ve güvenlik ilkeleri olmak üzere, “İLKELER” başlığı altındaki ilkeleri esas alarak hareket eder. Buna göre, kişilerin **AAA** ile paylaştığı hiçbir bilgi, kişinin yazılı onayı olmaksızın üçüncü kişilerle paylaşılmaz. Ancak, başvuran kişinin ya da başka birinin can güvenliği ya da özgürlüğü tehlike altındaysa ya da işyerinin güvenliği tehdit altındaysa, maruz kalan kişiye bilgi verilerek, gerekli bilgiler ilgili mercilerle paylaşılabilir.

Başvuru sürecinin her aşamasında şiddete maruz kalanın açık onamı alınarak ilerlenir; kişinin isteği ve iradesi dışında herhangi bir adım atılmaz.

AAA olarak şiddete maruz kalınması durumunda bunun dile getirilmesini ve çalışanlar arasında bu konuda dayanışma ilişkisinin kurulmasını önemsiyoruz. Bir çalışan, başka bir çalışma arkadaşının ev içi şiddete maruz kaldığını söz konusu kişinin kendi beyanıyla öğrendiğinde, onu şirket içinde ve şirket dışındaki başvuru kanallarından destek alması için teşvik etmelidir. Ancak şiddet deneyiminden haberdar olan bir çalışan, şiddete maruz kalan kişi adına herhangi bir yere başvuru yapamaz, onun adına harekete geçemez. Maruz kalan kişi, hazır olduğunda ve istediğinde ilgili başvuru kanallarından destek talebinde bulunacaktır.

Ev İçi Şiddete Maruz Kalan ya da Şiddet Tehdidi Altında Olan Çalışanın Desteklenmesi

AAA, ev içi şiddetin kişi üzerinde ruhsal, bedensel ve ekonomik çok katmanlı etkileri olduğunu ve bu nedenle şiddete maruz kalan ya da şiddet tehdidi altında olan çalışanın ihtiyaçlarını merkeze alan bütüncül bir destek bir mekanizması oluşturması gerektiğini kabul eder. Şiddete maruz kalan ya da şiddet tehdidi altında olan çalışanlarına, başta hukuki bilgi olmak üzere ihtiyaç duydukları bilgileri verir ve ilgili kurum ve kuruluşlardan danışmanlık, rehberlik ve destek hizmeti almaları için onları yönlendirir.

AAA, şiddete maruz kalan ya da şiddet tehdidi altında olan çalışana ihtiyacı ve talebi doğrultusunda aşağıdaki destekleri verir:

-
-
-
-
-
-

Not: Bu bölümde, ev içi şiddete maruz kalan ya da şiddet tehdidi altında olan çalışana sunulacak destekler şirketin kaynaklarına ve kurumsal yaklaşımına göre farklılaşmaktadır. Bu nedenle bu bölümde verilecek destekler sıralanmamıştır. Bu bölümde şirketinizin verebileceği destekler için Rehberin “**2.5.1. Şiddete Maruz Kalan ve Şiddet Riski Altındaki Çalışanlar için Destekler ve Önlemler**” başlığı altındaki destekleri inceleyiniz. Ayrıca, [“Ev İçi Şiddetle Mücadelede BADV Şirketlerinin İyi Uygulamaları”](#) başlıklı kitap da bu bölümü yazarken size yol gösterecektir.

AAA, ev içi şiddete maruz kalan ya da şiddet tehdidi altında bulunan kişilere, işe alımda, işten ayrılımda ve Personel Yönetmeliği ve İş Kanunu çerçevesindeki uygulamalarda ayrımcılık yapmaz.

Güvenlik Planlaması

AAA, başta ev içi şiddete maruz kalan ya da şiddet tehdidi altında çalışan olmak üzere tüm çalışanların güven içinde çalışması için gerekli önlemleri alır. Güvenlik planı, şiddete maruz kalan ya da şiddet tehdidi altında bulunan çalışan ile birlikte hazırlanır.

AAA, şiddete maruz kalan ya da şiddet tehdidi altında bulunan çalışanın talebi ve onayı üzerine aşağıdaki güvenlik önlemlerini alır:

- Çalışma saatlerini ve yerini değiştirmek
- Servis güzergâhını değiştirmek
- İş iletişim bilgilerini (telefon ve e-posta) değiştirmek
- Şirket aracı kullanması durumunda aracını ya da plakasını değiştirmek
- Özel aracına şirket otoparkında yer ayırmak
- Güvenlik görevlilerinin kişiye arabasına ve/veya toplu ulaşım aracına kadar eşlik etmesi
- Gerekli durumlarda otopark güvenliğini yeniden düzenlemek
- Şiddet uygulayanın, şiddete maruz kalana işyerinde veya işe ulaşım esnasında erişmesini engellemek
- Şiddet uygulayanın, şiddete maruz kalana şirket santralı aracılığıyla ulaşmasını engellenmek
- Şirket güvenlik görevlilerine şiddet uygulayan kişinin eşkâlinin ve varsa arabasının plakasını vermek

Şiddete maruz kalan ya da şiddet tehdidi altına olan çalışanın, 6284 sayılı Kanun kapsamında koruma ya da uzaklaştırma kararı varsa, **AAA**'nın yasal çerçeve içinde güvenlik önlemlerini alabilmesi için, bu kararın bir kopyasını **AAA**'nın birimine/irtibat kişisine sunması gerekir.

Şiddete maruz kalanın ya da diğer çalışanların güvenliğini tehlikeye atacak yakın ve ciddi bir tehlike var ise, herhangi bir idari ve/veya adli karar aranmaksızın, AAA yasal çerçeve içinde gerekli önlemleri alır.

Çalışma Arkadaşına Ev İçi Şiddet Uygulandığını Öğrenen veya Gözlemleyen Çalışanın Desteklenmesi

Ev içi şiddete maruz kalan çalışma arkadaşına destek olmak (hastane, mahkeme veya çocuk bakımı gibi) isteyen çalışana, talebi doğrultusunda en fazla.....güne kadar ücretli idari izin verilebilir.

Ev İçi Şiddet Uygulayan ya da Uygulama Tehdidinde Bulunan Çalışan

İşyeri kaynaklarını kullanarak aile içi şiddet uygulayan/uygulama tehdidinde bulunan herhangi bir çalışan, işten çıkarma dâhil ve bununla sınırlı kalmamak üzere disiplin işlemine tabidir. Gerekirse tutuklama, cezai kovuşturma ve/veya soruşturma ile sonuçlanacak şekilde kolluk kuvvetlerine başvurulacaktır. İşyeri 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 soruşturma ile sonuçlanacak şekilde kolluk kuvvetlerine başvurulacaktır.

AAA, şiddet uygulayanın da şiddet döngüsünü kırarak şiddeti sonlandırmak için desteğe ihtiyacı olduğunu kabul eder. Şiddet uygulayan çalışanı, talebi ve onayı doğrultusunda, psikolojik destek alması için yönlendirir.

Şiddeti Önleyici ve Farkındalık Arttırıcı Çalışmalar

Ev içi şiddetle mücadelenin en önemli bileşeni bu konuda farkındalığı yüksek, bilinçli ve konuyu sahiplenen çalışanlardır. AAA olarak toplumsal cinsiyet eşitliği ve toplumsal cinsiyet temelli şiddet konularında farkındalık yaratacak ve çalışanları şiddete karşı harekete geçirecek iletişim ve eğitim çalışmalarını hayata geçireceğiz. Bu kapsamda yürüteceğimiz çalışmalar aşağıdaki gibidir.

-
-
-
-
-
-

Not: Şirket içindeki farkındalık çalışmaları ve eğitim önerileri için Rehber'in "Politikanın Duyurulması ve Yaygınlaştırılması" başlığı altında yer alan bilgilerden yararlanabilirsiniz.

Ev içi şiddetin nedeni toplumsal cinsiyet eşitsizliği olduğu için toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayacak ve bu konuda farkındalık yaratacak her türlü çalışma şiddeti önleyici çalışmalarımız arasında yer almaktadır.

İzleme ve Değerlendirme

Bu politika, politikanın izlenmesinden elde edilen bulgular ve AAA yapılarında ve diğer politikalarında etki yaratabilecek her türlü değişiklik dikkate alınarak gözden geçirilecek ve gerekli revizyonlar yapılacaktır. Gözden geçirme süresi en az yıldır.

Şirket Dışı Başvuru Kanalları

Ev içi şiddete maruz kalıyorsanız ya da şiddet tehdidi altındaysanız aşağıdaki kurum ve kuruluşlar ile mobil uygulamalardan destek alabilirsiniz.

Not: Ev içi şiddet durumunda başvurulacak kurum ve kuruluşların listesine Rehberin "Kadına Karşı Şiddetle Mücadelede Başvurulacak Kurum ve Kuruluşlar" bölümünden erişebilirsiniz. Bu listede yer alan tüm kurum ve kuruluşlara politika belgenizde bu başlık altında yer vermeniz tavsiye edilir.

EK 3. PLATFORMLAR

İş Dünyası Ev İçi Şiddete Karşı Şirketler Ağı

İş Dünyası Ev İçi Şiddete Karşı Şirketler Ağı (Şirketler Ağı), Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu'nun (SU CGF) yürüttüğü BADV projesine dahil olan şirketlerin inisiyatifiyle, ev içi şiddetle mücadele alanında birbirlerinin deneyimlerinden öğrenebilmelerini desteklemek ve iş dünyasında ev içi şiddete dair farkındalık yaratmak amacıyla, SU CGF'nin yürütücülüğünde, UNFPA'nın ve Sabancı Vakfı'nın destekleriyle, TÜSİAD'ın ev sahipliğinde 2022 yılında kurulmuştur.

Şirketler Ağı'nın temel yönetim organı gönüllük esasıyla çalışan komitelerdir. Şu anda ağı strateji, etkinlik, eğitim ve iletişim olmak üzere dört komitesi vardır.

2023 yılı itibarıyla Şirketler Ağı'na üye şirket sayısı 112'dir. Şirketler Ağı üye listesine BADV'nin web sitesinden erişebilirsiniz.

UN Global Compact

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

UN Global Compact, öncelikli olarak iş dünyasını, iş gücünü, sivil toplumu, üniversiteleri, belediyeleri ve kamu kurumlarını Birleşmiş Milletler ile bir araya getiren kapsayıcı bir paydaş grubunu temsil etmektedir. Yönetim Kurulu'nun idaresinde paydaşlara ulaşmayı ve sürdürülebilir bir kurumsal sosyal sorumluluk için farkındalığı artırmayı hedeflemektedir. UN Global Compact, imzacılarının bulunduğu her bölgede ve ülkede kurulan ulusal ağlar aracılığıyla yerinde ve doğrudan bir destek

hizmeti sunar ve sekreteryalari aracılığıyla bu ulusal ağları yönetir. UN Global Compact'ın farklı millet, dil, kültür bağlamlarında benimsenmesi amacına hizmet eden ulusal ağlar, aynı zamanda şirketlerin bir araya gelerek sürdürülebilirlik konularında harekete geçmeleri için önemli bir platform oluşturmaktadır.²³

Birleşmiş Milletler “Kadının Güçlenmesi Prensipleri” – UN WEPs

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

Kadının Güçlenmesi Prensipleri

1. Cinsiyet eşitliği için üst düzey kurumsal liderlik sağlanması
2. Tüm kadın ve erkeklere işte adil davranılması, insan haklarına ve ayırım yapmama ilkesine saygı gösterilmesi; bu ilkelerin desteklenmesi
3. Tüm kadın ve erkeklere sağlık, güvenlik ve refah sağlanması
4. Kadınların eğitim, kurs ve profesyonel gelişim imkânlarıyla desteklenmesi
5. Kadınları güçlendiren girişimci gelişimi, tedarik zinciri ve pazarlama yöntemlerinin uygulanması
6. Toplumsal inisiyatifler ve destekler aracılığıyla eşitliğin teşvik edilmesi
7. Cinsiyet eşitliğinin sağlanması için gelişimin ölçülmesi ve halka açık raporlanması

²³ Global Compact Türkiye hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. www.globalcompactturkiye.org

EK 4. EV İÇİ ŞİDDET ALANINDA ÖRNEK ŞİRKET UYGULAMALARI

BADV şirketleri, Türkiye’de ev içi şiddetle mücadele alanında iş dünyasına ilham veren pek çok iyi uygulama örneğini hayata geçirmektedir. Bu uygulamaların bir bölümü, BADV projesi kapsamında derlenmiş ve 2023 yılında [“Ev İçi Şiddetle Mücadelede BADV Şirketlerinin İyi Uygulama Örnekleri”](#) başlığı altında yayımlanmıştır.²⁴

Türkiye’deki şirketler için yol gösterici olacağı düşünülen dünyadan bazı iyi uygulama örnekleri ise aşağıda sıralanmıştır:

Eastman Kodak

Kodak, çalışanlarının mükemmel bir iş/yaşam dengesi oluşturmaya gösterdiği özene istinaden, “Çalışan Yardım Programı” gibi programları desteklemektedir. Bu kapsamda ayrıca, ev içi şiddetin bazen iş hayatından da kaynaklanabileceği düşüncesiyle bu konuya da sunumlarında yer vermiştir. Kodak aynı zamanda liderlerine/yöneticilerine ev içi şiddet konusunda da eğitimler vermiştir.

Lloyds Bankacılık Grubu

Lloyds Bankacılık Grubu, şiddete maruz kalanları ve hayatta kalanları desteklemek, farkındalığı artırmak ve ev içi şiddet ile mücadele etmek

için 65.000 çalışanına bütüncül bir destek programı sağlamaktadır. Şirket, *Surviving Economic Abuse, Tender and Safe Lives* gibi uzman yardım kuruluşlarıyla ortaklaşa çalışarak oluşturulan politika çerçevesinde tüm çalışanlara ev içi şiddete maruz kalanları nasıl tespit edebilecekleri ve onlara nasıl destek olabilecekleri konusunda eğitim vermektedir. Ayrıca şiddete maruz kalanların hukuki başvuruları için gerekli acil izinleri almalarını veya çalışma ortamlarını değiştirmelerini sağlamak gibi uygulamaları hayata geçirmektedir. 2021 yılı itibarıyla Lloyds Grup, ev içi şiddete maruz kalabilecek çalışanlarına ve onların çocuklarına acil durumda barınma, yiyecek ve birebir destek sağlamak için bir program başlatmıştır.

National Health Service (NHS)

Birleşik Krallık’ın en büyük işverenlerinden biri olan NHS, bünyesinde çalışan 1,3 milyon kişiyi ev içi şiddet alanında eğitimler vererek bilinçlendirmiştir. Yeni bir politika hazırlayarak çalışanlarına esnek çalışma saatleri, sağlık izni ve ücretli/ücretsiz izinler sağlamıştır. Kendi internet sitesinde, çalışanlarının şiddete maruz kalanlara destek verebilmeleri için neler yapmaları gerektiğini anlatan bir kılavuz yayımlamıştır. Şiddete maruz kalan kadınların, erkeklerin ve LGBTI+ların destek alabileceği yerlerin listesine web sitesinde yer vermektedir.

²⁴ Ev İçi Şiddetle Mücadelede BADV Şirketlerinin İyi Uygulama Örnekleri kitabına BADV web sitesinin kütüphane bölümünden erişebilirsiniz. https://badv.sabanciuniv.edu/sites/badv.sabanciuniv.edu/files/2023-07/badv_ iyi_uygulamalar_2022.pdf

Verizon Wireless

Amerika'nın ilk ulusal kablosuz internet sağlayıcısı olan Verizon Wireless çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık ile şiddetle mücadele konusunda örnek çalışmalar yürütmektedir. Çalışanları arasında kadınların ve azınlıkların toplam oranı %60'tır. Şirket kablosuz ürünleri kullanarak şiddete maruz kalan çalışanlarına bir güvenlik ağı yaratmış, acil çağrılar yapabilmeleri için yararlanabilecekleri telefon numaralarını önceden ayarlamış ve tüm çalışanlarına ev içi şiddet konusunda çeşitli eğitimler vermiştir. Eğitimli profesyonellerden yardım alarak sadece şiddete maruz kalanların değil, onların çocuklarının da güvenliğinin sağlanmasını hedeflemiştir. Ayrıca çalışanlarına çalışma saatlerinde esneklik ve çalışma yerlerinde değişiklik hakkı vermiş ve ihtiyaç duymaları durumunda güvenlik görevlilerinin arabalarına kadar eşlik etme olanağı sunmuştur. Verizon 200 dilde 7/24 destek veren Ulusal Aile İçi Şiddet Yardım Hattı (*National Domestic Violence Hotline-365*) ile işbirliği içinde çalışmakta ve şiddete maruz kalan kişilere telefonla, e-postayla ve mesajla destek vermektedir. Bunun yanı sıra, 2001 yılında Hopeline adında oluşturduğu program ile kullanılmayan kablosuz telefonları geri dönüştürmekte ve bu programdan elde edilen geliri de şiddete maruz kalanlara destek veren kurumlara ve sivil toplum örgütlerine bağışlamaktadır.

Vodafone

Vodafone 2019 yılında ev içi şiddet riskiyle karşı karşıya olan ve bununla mücadele eden çalışanları için kapsamlı bir dizi işyeri desteği ve güvenlik önlemi sunan küresel ölçekli ilk ev içi şiddet politikası uygulamasını başlatmıştır. Bu küresel politika, Vodafone Vakfı'nın cinsiyet eşitliği ve ev içi şiddetle mücadelede on yılı aşkın bir süredir yürüttüğü çalışmalara dayanmaktadır.

Dünya çapında Vodafone çalışanları, bu politika çerçevesinde talep etmeleri halinde, ev içi şiddetten korunmaları için izin, hukuki ve psikolojik danışmanlık ile güvenlik önlemleri gibi bir dizi politika ve uygulamadan yararlanabilmektedir. Vodafone ayrıca, Vodafone Vakfı'yla birlikte COVID-19 sürecinde uzaktan çalışma sırasında şiddet konusunda bir rehber ve araç kiti oluşturmuş, ilgili birimlere işyerinde şiddete uğrayanları "tanımak, yanıtlamak ve yönlendirmek" için uzmanlık eğitimi vermiştir.

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. Ancak kadınların yaygın şekilde şiddete maruz kaldığı evin ya da ailenin özel alan olarak değerlendirilme tehlikesi güncelliğini korumaktadır. Oysa, kadına yönelik şiddet “aile içi özel bir mesele” olmaktan çıkarılmalı ve üçüncü kişilerin müdahalesine ve korumasına açık bir kamusal alan meselesi, temel bir insan hakları meselesi olarak değerlendirilmelidir.

Dünyada ve Türkiye’de kadın hareketinin güçlenmesi, kadına yönelik şiddetin bir insan hakkı ihlali olduğunun vurgulanması ve uluslararası kuruluşların bu konuyu ön plana çıkartarak çeşitli sözleşmelerin yayınlanmasıyla birlikte hukuk sistemleri de dönüşüme uğramış ve ev içinde gerçekleşen toplumsal cinsiyet temelli şiddet hukukun konusu haline gelmiştir.

Rehberin bu bölümü, şirketlerin ev içi şiddetle ilgili işyeri politikası oluşturma, uygulama ve izleme süreçlerinde yararlanacakları hukuksal çerçeveyi sunmak hedefiyle hazırlanmıştır. Kadına yönelik şiddet, aile içi şiddet ve ev içi şiddet/yakın partner şiddeti ile ilgili sözleşmeler ve düzenlemeler aşağıda sıralanmaktadır. Bu hususta Türk hukuk terminolojisinde “aile içi şiddet” kavramının benimsendiğini belirtmek gerekir.

5. 1. Kadına Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi için Uluslararası Mevzuat

Kadına yönelik ev içi şiddet ve yakın ilişkide şiddet ile ilgili uluslararası sözleşmeler ve düzenlemeler aşağıda sıralanmaktadır:

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

Kadınlara yönelik şiddetin önlenmesine ilişkin en güncel ve en kapsamlı metin olan, kısa adıyla “İstanbul Sözleşmesi” olarak bilinen “Kadınlara Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi” 11 Mayıs 2011 tarihinde İstanbul’da imzaya açılmış ve Türkiye sözleşmeyi imzalayan ilk ülke olmuştur. 14 Mart 2012’de onaylanan Sözleşme, 1 Ağustos 2014 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Ancak Türkiye, 3718 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile 20 Mart 2021 tarihinde İstanbul Sözleşmesi’nden çekilmiştir.

İstanbul Sözleşmesi, kadına yönelik şiddeti, toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin bir biçimi olarak ele alır ve kadınlara kadın olduğu için yöneltilen veya onları orantısız bir biçimde etkileyen şiddet olarak tanımlar (Madde 3).

İstanbul Sözleşmesi, kadına yönelik şiddeti ve ev içi şiddeti önlemek için sözleşmeye taraf devletleri bütüncül politikalar üretmekle yükümlü kılar. Bütüncül politikalar için mali ve organizasyonel yapılarla birlikte yürütülecek

kapsamlı ve koordineli çalışmalar gereklidir. Bu bakımdan işyerleri ve işyerlerinin katılımı önemlidir. Sözleşmenin 17. maddesinde, işyerinde taciz başta olmak üzere kadına yönelik şiddeti önleme ve bununla mücadele politikalarının oluşturulmasının ve uygulanmasının gerekliliği vurgulanmıştır. Bu maddenin taraf devletlere yüklediği yükümlülükler şöyledir:

“Taraf devletler, özel sektör, 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.

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

Sözleşme 2014 yılında yürürlüğe girmeden önce, ulusal mevzuat 2012 yılında 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Yönelik Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun (6284 sayılı Kanun) ile düzenlenmiştir. Her ne kadar Türkiye İstanbul Sözleşmesi’nden çekilmiş olsa da sözleşme çerçevesinde düzenlenen 6284 sayılı Kanun, halen yürürlükte olup, Kanun’un 1. maddesinde, Kanun’un uygulaması bakımından Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ile Türkiye’nin taraf olduğu uluslararası sözleşmeler, özellikle İstanbul Sözleşmesi’nin esas alınacağı belirtilmektedir.

Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi CEDAW

Türkiye’nin taraf olduğu uluslararası düzenlemeler içinde iş dünyası ve ev içi şiddet ilişkisi bakımından önemli bir diğer sözleşme 1979 tarihli Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi’dir (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women - CEDAW*). Kadın-erkek eşitliğinin fiili olarak sağlanabilmesi amacıyla, ayrımcılıkla mücadelede ulusal eyleme yönelik gündemleri ortaya koyan CEDAW, çoğu zaman kadınların uluslararası hak bildirgesi olarak da tanımlanmaktadır.

CEDAW Komitesi’nin 1989 tarihli 12 No’lu Genel Tavsiye Kararı ve 1992 tarihli 19 No’lu Genel Tavsiye Kararı, taraf devletlere kadına yönelik şiddeti önlemekle ilgili çeşitli sorumluluklar yüklemiştir. 2017 tarihli 35 No’lu Genel Tavsiye Kararı’nda ise bağımsız bir hak olarak kadınların şiddetten uzak yaşam hakkı belirtilmiş ve bu hakkın yaşam hakkı başta olmak üzere, işkence yasağı, sağlık hakkı, çalışma hakkı, eşitlik ve ev içinde eşit koruma gibi diğer insan haklarıyla birbirine bağlı ve bölünmez niteliği vurgulanmıştır. 35 No’lu Genel Tavsiye Kararı, İstanbul Sözleşmesi’nin etkisiyle, devlet dışı aktörlerin toplumsal cinsiyet temelli şiddetle sonuçlanan eylemleri ve ihmalleriyle ilgili olarak da devletlerin gereken özen yükümlülüklerini dile getirmektedir.

Söz konusu kararın, önleme başlığı içindeki 39’uncu maddesinde, kadınlara yönelik toplumsal cinsiyet temelli her türlü şiddetin ortadan kaldırılması için oluşturulacak kurumsal sorumluluk modellerinde özel sektörün de yer almasının teşvik edilmesi ve bu konudaki sorumluluğunun altı çizilmektedir. Maddeye göre, *“işyerinde meydana gelen veya kadın işçileri etkileyen toplumsal cinsiyet temelli şiddetin her türünü hedef alan, emniyet yetkililerine müracaatı da kapsayan etkin ve*

ulaşılabilir iç şikâyet prosedürlerini oluşturmak” da özel sektörün sorumlulukları arasında yer almaktadır.

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi

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

Bu maddenin nasıl yorumlanması gerektiğine ilişkin BM’nin 14 sayılı genel yorumunda, taraf devletler kadar sağlık hakkına dair şirketlerin de sorumluluğunun altı çizilmektedir:

“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.”

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

5.2. Kadına Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi için Ulusal Mevzuat

Ulusal mevzuattaki farklı kanunlar kapsamında, gerek şirkete karşı olan özen ve sadakat yükümlülüğünden kaynaklı, gerekse kurumsal yönetim ilkelerinden kaynaklı, şirket yöneticilerinin ev içi şiddete maruz kalan çalışanların korunması ve şiddetin önlenmesi amacıyla her türlü tedbiri (iştirakler de dâhil olmak üzere) almaları gerekliliği düzenlenmiştir.

6284 Sayılı “Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun”

İstanbul Sözleşmesi’nin iç hukuktaki yansıması olan 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun, 2012 yılında hazırlanmıştır. Kanunla kadına yönelik şiddet türleri tanımlandığı gibi, sadece şiddete uğrayan değil, şiddete uğrama tehlikesi altında bulunan bütün kadınların, evli olsun ya da olmasın koruma altına alınması sağlanmıştır. Kolluk, mülki idare amiri ve hakimler tarafından verilebilecek farklı koruyucu ve önleyici tedbir kararları düzenlenmiş, böylece şiddet tehlikesi halinde durumun gereklerine uygun önlemlerin ivedilikle alınabilmesi mümkün hale getirilmiştir. Yasayla ayrıca kadına yönelik şiddetin önlenmesi konusunda çalışan farklı kurumlar arasında koordinasyon sağlayacak Şiddet Önleme ve İzleme Merkezleri’nin kurulması ve mağdurlara adli yardım konusunda da rehberlik ve danışmanlık hizmeti verilmesi öngörülmüştür.

6284 sayılı Kanun’un uygulanmasında, şirketler ulusal hukuk gereği bireyleri ev içi şiddetten korumak için birtakım tedbirlerin alınmasına katkıda bulunabilirler. Diğer bir deyişle Türkiye’de toplumsal cinsiyetten kaynaklanan şiddetle mücadelede İstanbul Sözleşmesi’nde olduğu gibi

kamu kurum ve kuruluşları ile gerçek ve tüzel kişiler arasında işbirliği gerekli kılınmıştır. 6284 sayılı Kanunu madde 16/2 bağlamında şirketler, toplumsal cinsiyet temelli şiddetle mücadelede ilgili kamu kurum kuruluşlarıyla kendi görev alanına giren konularda işbirliği yapmak 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. 6284 sayılı kanunun ilgili 16'ncı maddesi şöyledir:

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

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

Ayrıca 6284 sayılı Kanun kapsamında da şirketlerin, çalışanlarının maruz kaldığı ev içi şiddeti bildirme yükümlülüğü de mevcuttur. Kanun'un 7'inci maddesi gereğince:

“Şiddet veya şiddet uygulanma tehlikesinin varlığı hâlinde herkes bu durumu resmi makam veya mercilere ihbar edebilir. İhbarı alan kamu görevlileri bu Kanun kapsamındaki görevlerini gecikmeksizin yerine getirmek ve uygulanması gereken diğer tedbirlere ilişkin olarak yetkilileri haberdar etmekle yükümlüdür.”

Türk Ceza Kanunu

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

81 kasten öldürme suçunu, madde 84 intihara yönlendirme suçunu, madde 86-88 yaralama suçunu, madde 94-95 işkence suçunu, madde 96 eziyet suçunu, madde 102-105 cinsel taciz ve saldırı suçlarını, madde 109 kişiyi hürriyetten yoksun kılma suçunu ve madde 123 ise ısrarlı takip suçunu düzenlemiştir.

Ev içi şiddet bağlamında TCK madde 86'ya göre fiziksel şiddet doğrudan suç teşkil ederken, psikolojik şiddet de şartlarının yerine gelmesi halinde 96'ncı madde uyarınca “eziyet” ve/veya madde 106'ncı uyarınca “tehdit” suçu olarak ele alınabilmektedir. Bu tip suçların beden veya ruh bakımından kendisini savunamayacak durumda bulunan kişiye, anne-baba, çocuk ya da eşe karşı işlenmesi halinde ise özel artırımlar da öngörülmektedir.

Yine TCK'nın 232'inci maddesi ile “aynı konutta birlikte yaşadığı kişiye” kötü muamele de cezaya tâbidir. Ayrıca eşlerden birinin aile hukukundan kaynaklanan bakım veya destek olma sorumluluğunu yerine getirmemesi TCK'nın 233/1 maddesinde tanımlanan suç oluşturur. Yine kocanın, hamile olduğunu bildiği eşini terk etmesi madde 233/2'ye göre ceza yaptırımına bağlanmıştır. Maddenin 3'üncü fıkrasında ise sarhoşluk, uyuşturucu veya uyarıcı madde kullanımı ya da onur kırıcı birtakım hareketlerin sonucu gereken özenin gösterilmemesi nedeniyle çocuklarının ahlakını, güvenliğini ve sağlığını tehlikeye sokan anne veya babaya ceza verilmesi öngörülmüştür.

Türk Ceza Kanunu'ndaki bu düzenlemeler incelendiğinde, ev içi şiddet durumunda hane içinin “özel alan” olmaktan çıktığı ve bu alana müdahale edilebildiği ortaya çıkmaktadır. Ev içinde şiddete uğrayan kişi öne çıkmadığı sürece bu müdahale zorlaşmakta, sınırlı kalabilmektedir. Bu sebeple, suçun işlendiğinden herhangi bir şekilde haberdar olan üçüncü kişiler için, şiddete uğrayan kişiye destek olmak şeklindeki manevi sorumluluğunun yanı sıra, suç yetkili makamlara bildirmek şeklinde bir yasal yükümlülük de ortaya çıkmıştır.

TCK madde 278 ise, işlenmekte olan bir suçu yetkili makamlara bildirmeyen kişinin, bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılacağını belirtmektedir. Bu maddeye göre, işlenmiş olmakla birlikte suçun sebebiyet verdiği neticelerin olumsuz sonuçlarını sınırlandırmak hâlen mümkün iken bu suçu yetkili makamlara bildirmeyen kişi, yukarıdaki fıkra hükmüne göre cezalandırılır. 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, yasal bir yükümlülüktür.

Türk Medeni Kanunu

Türk Medeni Kanunu kişiler, aile, eşya ve miras hukuku konularını kadın-erkek eşitliği çerçevesinde düzenlemiştir. Medeni Kanun'da evlilik, boşanma, velayet, nafaka, aile konutu gibi pek çok konuda yapılan düzenlemeler kadına yönelik ev içi şiddetin önlenmesi bakımından önem taşır. Politika belgesi hazırlayacak şirketler bakımından düşünüldüğünde ise Medeni Kanun'un kişilik hakkına yönelik düzenlemelerine dikkat edilmesi önemlidir.

Kişilik hakkı, kişinin insan olmasından kaynaklanan birtakım temel değerler üzerinde sahip olduğu vazgeçilemez, devredilemez ve para ile ölçülemez 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, dijital vb.), bu şiddetin kişilik hakkına yönelik hukuka aykırı bir saldırı olduğu açıktır.

Bu kapsamda, çalışanın yakın ilişki içinde şiddete maruz kalması sebebiyle çalıştığı şirketteki ilgililere başvurması halinde, ilgililerin çalışanı şirket politikasında belirlenen şekilde maddi, manevi veya hukuki olarak yönlendirmesi ve kişiye destek olması çalışanın kişilik hakkının korunması için bir gerekliliktir. Bununla birlikte, kişinin gizli tutulmasında menfaati bulunan sırları ve üçüncü kişilerle paylaşmak istemediği alan, özel hayatı olarak tanımlanabilir. Bu özel hayatın başkaları tarafından bilinmesinin istenmemesi kişi açısından korunmaya değer bir menfaat yaratır. Bir kişinin ev hayatı ve ilişkileri de hiç şüphesiz kişinin özel hayatının önemli bir bölümünü oluşturur ve kişinin özel hayatının gizliliğine yönelik korunmasını isteyeceği menfaat kapsamında yer alır. Kural olarak, kişinin özel hayatında yaşadıklarına onun isteği ve rızası dışında müdahale edilemez. Bu şekilde rızaya veya başka bir hukuka uygunluk sebebine dayanmayan müdahaleler özel hayatın gizliliğine bir tecavüz teşkil eder.

Bu nedenle, şiddete uğrayan çalışanın veya ona karşı şiddet uygulayan kişinin kişisel verileri gizli tutulmalı ve mümkün olduğu kadar, çalışan bu bilgileri kiminle paylaşmışsa, paylaşımın onunla sınırlı kalmasına özen gösterilmelidir. Bu amaçla, şirket yapısı 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 işletirken şiddete uğrayan kişiyle ilgili bilgileri mümkün olduğu kadar az kişiyle paylaşmalı ve mağdurun özel hayatının gözler önüne serilmesine engel olmalıdır.

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

Türk İş Hukuku

Ev içi şiddet, sağlığı olumsuz etkileyen bir risk faktörü olarak değerlendirilmektedir. Şirketlerin, toplumun tüm üyelerinin sağlık hakkının temin edilmesi konusundaki yükümlülüğü şirket faaliyetleri açısından bir gereklilik olduğu gibi kendi çalışanlarının en yüksek sağlık standardına sahip olmasını sağlamak açısından da bir gerekliliktir.

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

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

Türk Borçlar Kanunu madde 417'ye göre, *“İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde 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, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak zorundadır.

İş hukukunda işverenin işçiyi koruma borcu kapsamında yer alan başlıca yükümlülüklerinden biri işçinin kişiliğinin korunmasıdır. Yakın ilişki içinde şiddet, sağlığı olumsuz etkileyen bir risk faktörü olarak değerlendirilmektedir. Şirketlerin, toplumun tüm üyelerinin sağlık hakkının gerçekleştirilmesi konusundaki yükümlülüğü şirket faaliyetleri açısından bir gereklilik olduğu

gibi kendi çalışanlarının en yüksek sağlık standardına sahip olmasını sağlamak açısından da bir gerekliliktir.

Çalışan ya da iş kanununda kullanılan terim ile işçi maruz kaldığı ev içi şiddet sonucu yaralanabilir, sakatlanabilir ya da ruhsal sorunlar yaşayabilir. Ev içi şiddetin olumsuz sonuçları işyerine ve iş ilişkisine de yansımaktadır. Bu durumda, işyeri dışında gerçekleşen şiddetin iş ilişkisine etkisi ve iş ilişkisine dâhil olduğu noktada da işverenin yükümlülükleri gündeme gelmektedir.

Yakın ilişki içinde şiddetin işyerine taşınması, şiddet uygulayanın işçiyi işyerinde taciz etmesi halinde işverenin, işçiyi koruma borcu çerçevesinde gerekli önlemleri alması gerektiği açıktır.

Bunun dışında, işyerinde psikolojik ve cinsel taciz kavramlarının ötesine geçilerek ev içi şiddetin işçi, iş ilişkisi ve işyeri üzerindeki olumsuz etkilerinin önlenmesine çalışılmalıdır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün yakın tarihli araştırma ve metinlerinde, işyerinin/iş ortamının ev içi şiddet ile mücadelede şiddetin önlenmesi ve şiddete uğrayan kişiye destek açısından kilit noktada olduğu belirtilmiştir.

İşyerinde sağlık ve güvenlik konuları değişen ve gelişen içeriğiyle birlikte her geçen gün daha çok gündeme gelmekte, işçilerin her anlamda iyi ve rahat durumda olmaları insan kaynakları yönetiminde daha çok dikkate alınmaktadır. İşçilerin ev içi şiddet sonucu rahatlık ve güvenliklerinin zarar görmesi bu çerçevede işvereni de ilgilendiren bir sorun olarak kabul edilmektedir.

Konunun işveren açısından diğer önemli yönü, ev içi şiddetin işe ve işyerine olumsuz etkileridir. Ev içi şiddete uğrayan işçinin devamsızlığı, performans düşüklüğü, işe uyum güçlüğü, motivasyon kaybı gibi haller işverene ve işyerinde çalışan diğer işçilere de etki eder. Ev içi şiddet bu yönüyle işçinin iş görme becerisini ve işyerindeki davranışlarını olumsuz etkiler ve toplumsal bir sorun olarak kalmaya devam ettikçe işveren ve işyeri de bu sorundan etkilenmeye devam eder.

Günümüz iş dünyasında, ev içi şiddetin işçinin özel hayatına ait bir konu olduğu yaklaşımı terk edilmektedir. Birçok ülkede, işyerlerinde ev içi şiddetle mücadele kapsamında özel birimler oluşturulmuştur. Ev içi şiddete maruz kalan işçilerin başvurabileceği, yardım ve destek alabileceği mekanizmalar hayata geçirilmiştir. Ev içi şiddete uğradığını açıklayan işçinin dinlenmesi, anlattıklarının kimseyle paylaşılmaması ve kendisine destek sağlanması, işverenin yapması gerekenler olarak ifade edilmiştir.

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

Bu grup menfaat sahipleri “paydaş” olarak adlandırılmakta ve OECD ve Sermaye Piyasası Kurumu (SPK) Kurumsal Yönetim İlkeleri’ne göre çalışanları, yatırımcıları, kreditorleri, müşterileri, tedarikçileri 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.

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.

5.3. İşyerinde Toplumsal Cinsiyet Temelli Şiddetin Önlenmesine Dair Mevzuat ve Belgeler

Doğrudan çalışan kadınlara yönelik ev içi şiddetin önlenmesine ilişkin olmasa da toplumsal cinsiyet temelli şiddetin önlenmesinde özel sektörün önemi ile ilgili önemli düzenlemeler de söz konusudur. Bunlardan en günceli ve önemlisi Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) 2019 yılında imzaya açtığı 190 sayılı Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Önlenmesi Sözleşmesi’dir. ILO C190 olarak anılan Sözleşme henüz Türkiye tarafından imzalanmamış olsa da çalışma yaşamında şiddet ve tacize doğrudan odaklanan ilk uluslararası belge olması nedeniyle önemlidir. Sözleşmenin, geniş çapta onaylanmasıyla birlikte, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin her türlüşüne yönelik uluslararası bir uygulama birliğinin sağlanmasına öncülük edeceği düşünülmektedir.

ILO C190’da şiddet ve taciz, sadece işyeri ile sınırlı birer olgu olarak görülmemiş, işle ilgili tüm alanları kapsayacak şekilde ele alınmıştır. Sözleşme şiddet ve tacizi “Fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zararı amaçlayan, bu durumlarla sonuçlanan veya sonuçlanması muhtemel olan, bir defaya özgü veya tekrarlanan, bir dizi kabul edilemez davranış ve uygulamalar ya da bunlarla ilgili tehditler...” olarak tanımlamakta; ev içi şiddeti de çalışma yaşamıyla ilişkili bir sorun olarak görmektedir. Bu çerçevede sözleşme, özel ve kamu ayrımı yapılmaksızın, kentsel ve kırsal alandaki tüm kayıtlı veya kayıt dışı sektörlerde çalışanları hem işveren hem çalışanlar hem de üçüncü taraflardan (müşteriler, tedarikçiler, hizmet alanlar vb.) kaynaklanabilecek şiddet ve tacize karşı korumaktadır. Ayrıca ILO C190’da çalışma yaşamında kesişen ayrımcılık biçimleri,²⁵ toplumsal cinsiyet temelli güç ilişkileri, sosyal ve kültürel normlar gibi çeşitli faktörler de göz önünde bulundurularak kapsayıcı bir yaklaşım ortaya konmuştur.

²⁵ Kesişen ayrımcılık ya da çoklu temelde ayrımcılık bir kişinin birden çok ayrımcılık biçimine aynı anda maruz kalınmasını ifade etmektedir.

Sözleşmede ilgili hukuk yollarına kolay erişim ve çalışma yaşamında güvenli ve toplumsal cinsiyete duyarlı raporlama ve çözüm araçlarının geliştirilmesi öngörülür. Dahası, etkili uygulama ve izleme araçlarının kurulması veya iyileştirilmesi, uygun işyeri politikalarının belirlenmesi, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin psikososyal risklerin dikkate alınması ve risk değerlendirmelerinin yapılması ve konuya ilişkin bilgiye etkin erişimin sağlanması gerekli görülmektedir. Bu bağlamda sözleşmede ayrıca şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılmasına ilişkin politikalar oluşturulması, farkındalık ve bilinçlendirme çalışmalarının yürütülmesi, cinsiyete duyarlı bir eğitim programının hazırlanması, ilgili taraflar için gerekli rehberlik ve eğitim imkânlarının sağlanması gibi düzenlemelere yer verilmiştir.

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

Bu nedenle Eylül 2015’te güncellenmiş hali ile yayımlanan OECD Kurumsal Yönetim İlkeleri,²⁶ 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 standartlara ve çevre ile ilgili standartlara uyulması bu kapsamdadır.”

Benzer şekilde SPK tarafından 2011 yılında yayımlanan ve 2012 yılında güncellenen Kurumsal Yönetim İlkeleri,²⁷ 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 olarak, çalışanlarının beden ve ruh sağlığının korunması için gerekli önlemlerin nasıl alınacağı da belirtilmelidir.

²⁶ OECD Tarafından Yayımlanan Kurumsal Yönetim İlkeleri için bkz. <https://spk.gov.tr/kurumsal-yonetim-ilkeleri/kurumsal-yonetim-ilkeleri>

²⁷ SPK Tarafından Yayımlanan Kurumsal Yönetim İlkeleri için bkz. <https://spk.gov.tr/kurumsal-yonetim-ilkeleri/kurumsal-yonetim-ilkeleri>

REFERANSLAR

Domestic Violence as a Workplace Concern, Soroptimist White Paper, Soroptimist International of the Americas, 2006 – Revised August 2013

Domestic Violence and the Workplace, Employee, Employer and the Union Resources, A project of the Australian Domestic and Family Violence Clearinghouse (ADFVC), funded by the Commonwealth Department of Education, Employment and Workplace Relations, 2011

Kelly, L. & Lorna D., Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Etmek: Destek Hizmetlerinin Minimum Standartları, çev. Özge Gökpinar, Avrupa Konseyi, 2008

Lee, J., Addressing Domestic Violence in the Workplace, 2004

Playing Our Part, Workplaces Responses to Domestic and Family Violence, November 2015, Male Champions of Change

Responding to colleagues experiencing domestic abuse: Practical guidance for employees experiencing domestic abuse, Department of health, CAADA, 2017, <https://www.cntw.nhs.uk/wp-content/uploads/2017/01/NTWC54-App-09-DV-Employees-GuidEmploy-V03.2-Iss-2-Nov-17.pdf>

Uluslararası Çalışma Örgütü, Lloyd's Register Vakfı ve Gallup, Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz Deneyimleri: İlk Küresel Araştırma, Cenevre, 2022

World Health Organization, Violence Against Women Prevalence Estimates-2018, 2021



Bu Rehber, işyerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini hayata geçirmeyi amaç edinmiş şirketlerin; işin, işyerinin ve çalışanların ev içi şiddetten en az seviyede etkilenmesini sağlayacak politika ve yönergeleri geliştirmeleri için atacakları adımları, kullanacakları araç ve yöntemleri ve bu alandaki başarılı uygulama örneklerini kapsamaktadır. Rehberin hedef okuyucusu, başta insan kaynakları politikalarından ve uygulamalarından sorumlu yöneticiler olmak üzere, şirketlerin tüm üst düzey yöneticileri ile ev içi şiddet konusunda şirket politikası geliştirme sorumluluğunu üstlenen birim(ler) veya ekipleridir.

Rehber ayrıca şirketlerin toplumsal cinsiyet temelli şiddete dair farkındalık yaratmak ve/veya şiddetle mücadele alanındaki uygulamalar hakkında bilgi vermek amacıyla düzenleyecekleri kurum içi eğitim çalışmalarında da destekleyici bir kaynak olarak kullanılabilir.