



KADINLAR

KLAVUZU

BAZI VAHİM GERÇEKLER



Türkiye 153 ülke arasında **130** . sırada

Kaynak: Dünya Ekonomik Forumu Cinsiyet Eşitliği 2020 Raporu



Kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olması için en az
100 yıl, erkeklerle eşit ücrete sahip olması için ise
257 yıl geçmesi gerekiyor.



“Ev işleriyle meşgul” olduğu için iş gücüne dahil olmayan kadın sayısı

11 MİLYON 549 BİN

Evet, cesaret verici olumlu gelişmeler var, toplumsal cinsiyet eşitliği adına oldukça yol kat ettik! Çok daha fazla kadın üniversiteden mezun oluyor, yüksek lisans ve doktora yapıyor. Hiç olmadığı kadar sosyal medyada, şirketlerde destek görüyor, işyerleri çeşitlilik ve kapsayıcılık inisiyatiflerini ele alıyor, politikalarını gözden geçiriyor, çalışanlarına eğitimler aldırıyor. Kadınlar eş olmanın, anne olmanın ötesinde, iş hayatında varlık gösteriyor.

Bununla beraber, bu gelişmeler halen pek çok kadının her sabah yatağından kalkıp işe geldiğinde, günlük iş hayatının sıradan, sıkıcı, üstü kapalı çifte standartları ile mücadele ettiği gerçeğini değiştirmiyor.

SEPICİ CİNSİYET EŞİTLİĞİ TAAHHÜTNAMESİ

Çeşitlilik ve kapsayıcılık inisiyatiflerini, işe alım, performans, ücret, kariyer yönetimi, eğitim, gelişim ve iletişim gibi geniş kapsamlı bir ölçekte ele alır. Yetenekli çalışanları işe almayı, yeteneğin elde tutulmasını sağlamayı; grubumuz içerisinde çalışanlarımızın tüm farklılıklarıyla kabul edildiği, sevgi ve saygı gördüğü, herkesin kendini özgür hissettiği, fikirlerini özgürce dile getirdiği bir çalışma ortam yaratmayı amaçlar.

“Çalışanlar Sayesinde Başarı” yaklaşımıyla birlikte toplumsal eşitliğin önündeki yerleşik önyargıları kırmayı hedefler.



- 1. İşe alım süreçlerinde fırsat eşitliği:** Sepiciler’ de işe alım süreçlerinde temel ölçüt kişinin işe uygunluğudur. Hiçbir durumda ayrımcılık yapmaz, fırsat eşitliği sağlarız. Toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımımız doğrultusunda kadınların istihdamını teşvik eden uygulamaları hayata geçiririz.



- 2. Eğitim ve gelişim süreçlerinde eşit yaklaşım:** Çalışanlarımızı kişisel ve teknik gelişimleri için eğitimlere yönlendirirken cinsiyet ayrımı yapmaz, temel olarak ihtiyaç ve gelişim alanlarını dikkate alırız.



- 3. Kariyer yönetimde fırsat eşitliği:** Terfi ve yedekleme süreçlerinde annelik ve cinsiyetten bağımsız şekilde, fırsat eşitliğini esas alan değerlendirmeler yaparız.



- 4. Ücret yönetimde eşit yaklaşım:** Ücret politikalarını cinsiyet ayrımı yapmaksızın, kişinin potansiyelini ve performansını esas alarak objektif bir şekilde belirler ve uygularız.



- 5. Performans yönetiminde eşit yaklaşım:** Performans yönetiminde çalışanlarımızı aktif olarak çalıştıkları süre içindeki performanslarına göre objektif bir şekilde değerlendiririz. Doğum, askerlik gibi sebeplerle işlerinden uzak kaldıkları dönemlerin yıl sonu performans değerlendirmesine etkisi yoktur.



- 6. Çalışma koşullarında eşit yaklaşım:** Çalışma koşullarımızı düzenlerken insan odaklı ve eşitlikten yanayız. Kadın çalışanlarımızın günlük hayatını kolaylaştırıcı ve üretkenliğini destekleyici bir çalışma ortamı sunarız.



- 7. Sürdürülebilir eşitlik yaklaşımı:** Kurumumuzda cinsiyet eşitliğine ilişkin ilerlemeyi, ölçümler ve sonuçlarını kamuoyu ile paylaşıyoruz.



- 8. İş ortaklarımız ve paydaşlarımızın toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımı:** Sepiciler Eşittir kapsamında yaptığımız çalışmaları ve prensiplerimizi paydaşlarımıza yaygınlaştırmayı amaçlarız. Bu kapsamda tasarladığımız gelişim programı ve projelerini, paydaşlarımızı dahil ederek uygularız.





SEPİCİ EŞİTTİR EŞİTLİK

Sepici, kapsayıcı gerçekçi ve uygulanabilen yaklaşımları hayata geçirmek amacıyla 2021 yılında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikasını Yayınlandı. Politikanın varlık amacı, kapsayıcı şirket kültürünün oluşmasını ve gelişmesini sağlamaktır.

Toplumsal eşitlik yaklaşımını tüm grup genelinde duyurmak, içselleştirmek, yaygınlaştırmak ve uygulamak için çalışır.

Üst yönetim, ara kademe yöneticiler ve çalışanlar için sorumluluk alanları belirler, eşitlik ilkelerinin şirket kültürünün bir parçası olarak yaşatılmasının takipçisi olur.

Komiteler şirketlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının uygulanmasını sağlar, aksiyonları takip eder, şirket özelinde projeler geliştirir.

Bu kapsamda hayata geçirilen başarılı projeler organizasyonun içinde ve dışında paylaşılır.

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ VE HANE İÇİ ŞİDDETE KARŞI İLKELERİMİZ

Sepici, aile içi şiddetin dünyada olduğu gibi Türkiye’de de önemli bir sorun teşkil ettiğinin bilincindedir.

Sepici, şiddete uğramış kişinin aile içi şiddet sebebiyle öncelikle fiziksel ve zihinsel sağlığının etkilenebileceğini, performans ve verimlilik sorunları yaşayabileceğinin farkındadır.

Sepici, şiddete uğramış çalışanın performans ve güvenlik konuları ele alınırken durumu tüm yönleriyle göz önünde bulundurmak için makul bir çaba gösterir ve yardımcı olma amaçlı makul tüm alternatifleri değerlendirir.

Sepici, aile içi şiddete uğramış kişiye işe alım, işten çıkarma, istihdam veya diğer hüküm ve koşullarda ya da çalışan imtiyazlarında ayrımcılık yapmaz.

Çalışanın şirket kaynak veya kaynaklarını kullanarak şiddet uygulamasının tespiti durumunda Disiplin Uygulamasına göre değerlendirilecektir.

Bkz. Disiplin Prosedürü

Toplumsal
Cinsiyet Eşitliği
yalnızca bir
kadın sorunu
değildir.



NEDEN SEPİCİ KADIN KILAVUZU?

Bütün insanlar; şiddetten arınmış bir ortamda yaşama ve çalışma hakkına sahiptir. Bu hak genel olarak kabul edilse de Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine dair çalışmalar sürerken hane içi şiddet yaygın bir şekilde devam etmektedir. Hane içi şiddet sadece bireyi etkilemekle kalmaz; bireyin çalıştığı işi, sektörü ve mesleği de etkileyebilmektedir. Çalışanlar, çalışanların aileleri ve topluluklar açısından ciddi sonuçlar doğurmanın yanı sıra, işletmelerin verimliliğini de olumsuz yönde etkilemektedir.

Bu kılavuz Sepici yöneticileri ve çalışanları için Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin sağlanması ve hane içi şiddetin engellenmesi için bir kaynak olarak hazırlanmıştır. Sepici bünyesinde cinsiyete dayalı eşitsizlik ve/veya adaletsizliğin önlenmesi, hane içi şiddet tehdidi veya olayların önlenmesi, müdahale edilmesinde bir kılavuz görevi görmesi amaçlanmıştır. Sepici Toplumsal Cinsiyet Eşitliği politikası hane içi şiddet olaylarından iş yerinde haberdar olunması durumunda, yöneticilerin ve çalışanların kullanabilecekleri yöntemleri içerir.

İş yerinde hane içi şiddet vakaları veya tehditleri sıklıkla karşılaşılan bir durum değildir ancak yine de meydana gelir. İş yerine taşınan bir hane içi şiddet vakası, tehdit ya da olay olduğunda çalışanların ve yöneticilerin hızlı ve uygun şekilde sürece karşılık vermesi, sıkıntı yaratan duruma destek sağlanması ve mümkün olabiliyorsa bu durumun ortadan kaldırılabilmesi için önemli bir aşamadır. Odaklı, önleme, müdahale ve müdahale süreçlerinde yöneticilere ve çalışanlara rehberlik eder.

BU KILAVUZU NASIL KULLANMALISINIZ?

Bu kılavuz **3** şekilde kullanılabilir.

Referans olarak

Bir yönetici ve/veya çalışanın hane içi şiddet olayından haberdar olması durumunda yapılması gerekenlere dair destek almak amacıyla kullanılabilir.

Önleyici olarak

Bu kılavuzu bir yönetici ve/veya çalışanın toplumsal cinsiyet eşitliğine dair bilgilenmesini sağlayarak hane içi şiddetin kaynaklarını fark etmesini sağlar.

Güvence olarak

Sepici bünyesinde çalışan her bir bireyin toplumsal cinsiyet eşitliğine uygun tutumlarla karşılanacağına, hane içi şiddet olaylarına yanıt vermede ve bu olaylara Toplumsal Cinsiyet Eşitliği politikası kapsamında destek vermeye dair güvence sağlayabilir.



TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ NEDİR?

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği veya kadın ve erkek eşitliği, her yaştan, cinsel yönelimden ve cinsiyet kimliğinden kadınların, erkeklerin ve çocukların;

Haklardan

Mallardan

Fırsatlardan

Kaynaklardan

Ödüllerde

eşit şekilde yararlanmasını ifade eder.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, tüm insanların cinsiyet rollerinin belirlediği sınırlamalar olmadan kendi seçimlerini yapma özgürlüğü anlamına gelir. Kadınların, erkeklerin ve çocukların davranış, ihtiyaç ve isteklerindeki çeşitliliğin eşit derecede değerli görülmesini sağlar.

Erkekler de davranışlarını şekillendiren katı erkeklik rollerine sıkıştırılmaya çalışılır.

Bu, kadınların ve erkeklerin aynı olduğu anlamına gelmez, ancak haklardan, fırsatlardan ve yaşam şanslarından eşit şekilde yararlanmalarının sağlanması gerektiği ve cinsiyetleri ile bu cinsiyetlere dair belirlenen sınırlar çerçevesinde sınırlandırılmamaları anlamına gelir. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin sadece bir kadın sorunu olmadığını, aynı zamanda erkeklerin tam katılımını gerektirdiğini ve bununla ilgili olduğunu da belirtmek gerekir. Küresel olarak, en çok kadınlar ve kızlar cinsiyet rolleri içindeki eşitsiz güç dengesizlikleri tarafından kısıtlanırken, erkeklerin ve erkek çocukların yaşamları da bu rollerden, toplumsal normlardan ve geleneksel beklentilerden güçlü bir şekilde etkilenir. Erkekler de davranışlarını şekillendiren ve eylemlerini ve sorumluluklarını sınırlandıran katı erkeklik rollerine sıkıştırılmaya çalışılır.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin sağlanmaması, kalıp yargılar ve cinsiyete dair var olduğu düşünülen farklar, şiddetin ortaya çıkmasına ve sürekliliğine de zemin hazırlar.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin sağlanması, erkeklerin şiddetten uzak, daha eşitlikçi ilişkiler geliştirmesi ile kadın, erkek ve çocuklarının hayatın her alanına eşit şekilde dahil edilmesi anlamına da gelir.

BİYOLOJİK CİNSİYET VE TOPLUMSAL CİNSİYET

Biyolojik Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet birbirinden farklı tanımlardır ve aynı anlama gelmez.

Biyolojik Cinsiyet, doğduğumuzda fiziksel ve biyolojik özelliklerimize göre bize tayin edilen cinsiyeti ifade eder. Kadın, erkek veya interseks olarak dünyaya geliriz. Kadın ya da erkek üreme organlarıyla doğmak, anatomik özelliklerimiz veya fiziksel özelliklerimiz. Örneğin kadınlar biyolojik farklılıkları sayesinde doğum yapabilirler ancak erkekler yapamaz.

Toplumsal Cinsiyet, ise yıllar içerisinde geliştirdiğimiz etkileşimle şekillenir. Kadın, erkek ve çocuktan toplumsal olarak neyin beklendiğini, neyi yapmalarına izin verildiğini ve neye değer verildiğini belirleyen ekonomik, sosyal ve kültürel özellikler, roller ve fırsatları ifade eder.

İnsanların genellikle erkek veya kadın olmakla yani biyolojik cinsiyetle ilişkilendirdikleri özellikler, duygular ve davranışlar sosyalleşme yoluyla öğrenilir ve genellikle “erkeklik” ve “kadınlık” olarak anılır. Erkeklik ve kadınlık genellikle birbirinden tamamen farklı ve birbirine zıt olarak görülür. Örneğin, birçok Batı toplumunda, geleneksel erkek cinsiyet rolleri aktif, saldırgan ve öfkeyi ifade etmeyi desteklerken, kadınsı cinsiyet rolleri pasif, uyumlu ve üzüntü ifade etmeyi destekler.

Toplumsal Cinsiyete dair fikirler sabit değildir ve sosyal etkileşimler, teknolojinin gelişimi, kültürel karşılaşmalarla zamanla değişir.



BİYOLOJİK CİNSİYET

Doğuştan gelir.

Üreme organları,

kromozomlar, hormonlar vb. tanımlanır.

Tıbbi müdahale olmadan değiştirilemez.



TOPLUMSAL CİNSİYET

Sonradan öğrenilir.

Sosyal olarak atanan roller, davranışlar, görevler vb. ile tanımlanır.

Kültüre, eğitim seviyesine, coğrafyaya, inancıya, gelir seviyesine, zamana, mekana göre değişir.

TOPLUMSAL CİNSİYETE BAĞLI KALIP YARGILAR

Kadınların ve erkeklerin haklar, fırsatlar ve kaynaklardan faydalanması konusunda cinsiyet temelli algıya dayalı önyargılı düşünceler ve eylemlerdir.

Cinsiyete dayalı kalıp yargılar tartışılmaz gerçek gibi kabul edilen oysa çok derin kültürel kökleri olan inanışlardır. Çoğu zaman kalıp yargılar erkekleri kadınlara ve/veya kız çocuklarına tercih etme olarak karşımıza çıkar ancak bu her zaman böyle değildir.

Çalışma hayatı söz konusu olduğunda, cinsiyete dair kalıp yargılar bir iş için bir cinsiyeti diğerine tercih etme yönünde hareket etmek olarak sıklıkla karşımıza çıkar. Genellikle bilinçsiz bir şekilde otomatik olarak yapılır. Karşımızdaki kişinin birikimi yerine cinsiyetine göre atfettiğimiz yetenek, kapasite, uygunluk doğrultusunda karar vermemize sebep olur.

Bu bakış açısı sosyal hayatı düzenlediği gibi iş hayatımızda da görev, yetki, gelir ve sorumlulukların dağılımını olumsuz yönde etkileyebilir.

Çalışma
hayatında
cinsiyete dair
kalıp yargılar
karşımıza, bir iş
için bir cinsiyeti
tercih etmek
olarak çıkıyor.

♀	♂
Sakindir	Agresiftir
Başkalarına bağımlıdır	Bağımsızdır
Duygusaldır	Mantıklıdır
Naziktir	Kabadır
Alışverişe düşkündür	Tutumludur
Asistan	Yönetici
Evli ve / veya destek aldığı biri var	Aile geçindiriyor veya geçindirmesi gerekiyor
Dikkatli, düzenli	Dikkatsiz, dağınık
Operasyon işleri	Saha işleri

Sepiciler olarak her alanda, dil ve önyargılardan arınmış, gücünü sevgi ve saygıdan alan bir kurum kültürünün yerleşmesi için ilk adımın zihniyet değiştirmek olduğunu düşünerek 2022 yılında **İŞ'TE EŞİT KADIN** dedik.

Zihniyet
değişirse,
dil de değişir



Toplumsal rol ve algıların eşitliğe ve çeşitliliğe engel olmayacağı, mutlu ve başarılı bir geleceği inşa etmek amacıyla, iş hayatında yaygın görülen ve ayrımcı nitelenen ifade, davranış ve önyargılara odaklanarak ayrımcı dili ortadan kaldırmak için kurum içi ve kurum dışı iletişim çalışmalarımızı hayata geçirdik.

Zihniyet değişirse dil de değişir; dil değişirse çalışma ortamlarımız herkesin kendini eşit ve özgür hissedebildiği, bir parçası olmaktan mutluluk duyduğu sevgi ve saygı dolu mekanlara dönüşür bilinciyle hayata geçirdiğimiz çalışma için hazırladığımız kılavuza göz atarak sizler de bu eşitlikçi dönüşüm hareketine katılabilirsiniz.

Adamaklıt
İş Kadını
Erkek Sözü
Bayan Yönetici
Bilim Adamı
Sözünün Eri
Bu İşin Adamı
Bayan Tuvaleti
Adam Gibi

Layıkıyla
İş İnsanı
Söz
Yönetici
Bilim İnsanı
Sözüne Sadık
Doğru Kişi
Kadın Tuvaleti
Doğru Düzgün

ŞİDDET, NORMAL DEĞİL.



HANE İÇİ ŞİDDET NEDİR?

Hane içi şiddet kadın ve erkek arasındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ortaya çıkardığı bir suçtur.

Geniş tanımıyla şiddet; kişinin, fiziksel, cinsel, psikolojik veya ekonomik açıdan zarar görmesiyle veya acı çekmesiyle sonuçlanan veya sonuçlanması muhtemel hareketleri, buna yönelik tehdit ve baskıyı ya da özgürlüğün keyfi engellenmesini de içeren, toplumsal, kamusal, siber (çoğu, elektronik posta, metin mesajları, telefon mesajları vb. yoluyla gerçekleştirilen, kontrol, tehdit ve takip) veya özel alanda meydana gelen fiziksel, cinsel, psikolojik, sözlü veya ekonomik her türlü tutum ve davranıştır.

Herkes
hane içi şiddet
mağduru
olabilir.

Genellikle şiddet gören (mağdur) ve şiddet uygulayan (fail) bireyler arasında güç farkı vardır. Bu güç kaynağını çoğunlukla toplumsal olarak inşa edilmiş inançlardan alır. Bu güç ile kontrolü sürdürmek için gerçekleştirilen davranışların tamamı hane içi şiddet olarak tanımlanır. Geniş tanımıyla hane içi şiddet, ev veya hanede ya da ev mensubu sayılan diğer kişiler arasında meydana gelen her türlü fiziksel, cinsel, psikolojik, ekonomik ve siber şiddeti ifade eder. Aile içi şiddet, yakın ilişkideki kişiler arasında meydana gelen şiddettir. Söz konusu şiddet ev bireyleri, boşanmış veya ayrı yaşayan kişiler, beraber yaşayan kişiler ya da nişanlılar gibi yakın ilişkideki kişiler arasında olabilir. Aile içi şiddet için aynı evde yaşama şartı aranmaz.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine dair bilgiler sağlam bir temele oturmadığında sözlü, psikolojik, fiziksel şiddetin ortaya çıkması, yok sayılması ve/veya kabul edilmesi kolaylaşır.

Hane içi şiddetin sizin veya sevdiklerinizin başına gelmeyeceğini düşünebilirsiniz ancak kişileri hane içi şiddet görmeye yatkın kılan ortak koşullar yoktur. Hane içi şiddetten en fazla zarar görenler kadınlar ve çocuklardır.



Hane içi şiddet
yaygın olarak
5 başlıkta ele
alınabilir.



FİZİKSEL ŞİDDET

Kişinin, bir diğer kişiyi fiziksel saldırgan davranışlar ile kontrol altına almaya çalışmasıdır.

Burada sayılanlar ile sınırlı olmamak üzere; itme, 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 tipleri arasında sıralanabilir.

Fiziksel şiddet her zaman yara izi bırakmayabilir ve dışarıdan fark edilemeyebilir.

CİNSEL ŞİDDET

Cinsel ilişkide tarafların onayı esastır. Cinsel şiddet taraflardan birinin onay vermediği bir cinsel ilişkiye zorlanması ve cinsel içerikli taciz, tehdit, hakaret veya saldırıya maruz kalmasıdır.

Cinsel şiddet fiziksel taciz veya tecavüzü kapsadığı gibi kişinin istemediği halde psikolojik baskı veya tehdit altında cinsel ilişkiye rıza göstermek zorunda bırakılmasını da kapsar.

Bu davranışlar sözlü ve yazılı olarak veya sanal ortam aracılığı ile gerçekleştirildiklerinde de cinsel şiddet olarak değerlendirilir.

PSİKOLOJİK ŞİDDET

Kişinin, bir diğer kişiye sistematik olarak duygusal veya psikolojik baskı uygulamasıdır.

Burada sayılanlar ile sınırlı olmamak üzere; tehdit, sözlü taciz, başkaları önünde aşağılama, küçümseme, kişinin giyimini, hareketlerini, ilişkilerini denetleme, sınırlama, yakınları ve varsa çocukları üzerinden tehdit etme psikolojik şiddet tipleri arasında yer alır.

EKONOMİK ŞİDDET

Kişinin ekonomik kararlarında bir diğer kişiye sistematik bir şekilde baskı uygulaması ve bu kişinin ekonomik hareket alanını sınırlamasıdır.

Burada sayılanlar ile sınırlı olmamak üzere; kişinin gelirini kontrol etme, elinden alma, mallarına zarar verme veya varlıklarına el koyma ekonomik şiddet tipleri arasında yer alır.

SİBER ŞİDDET

Burada sayılanlar ile sınırlı olmamak üzere; e-posta, metin mesajları, telefon mesajları, sosyal medya hesapları vb. yoluyla gerçekleştirilen, kontrol, tehdit ve takiptir.

HANE İÇİ ŞİDDET VE ÇOCUKLAR

Hane içi şiddet söz konusu olduğunda çocuklar çoğunlukla sadece şahit olarak kalmazlar.

Çocuklar da şiddetin hedefi haline gelir.

Hane içi şiddete tanıklık eden ve/veya kendileri hane içi şiddete maruz kalan çocuklar uzun sürecek fiziksel ve ruhsal sıkıntıların tehdidi altındadır. Hane içinde şiddete şahit olan çocukların gelecekte ilişkilerinde şiddet uygulayan ve/veya şiddet gören kişiler olma riskleri şiddete hiç tanık olmamış çocuklara göre daha yüksektir. Hane içi şiddete tanık olan çocuklar bir sonraki şiddet olayının ne zaman olacağını merak ederek endişe ve korku içerisinde bekleyişe girebilirler. Çocuklar farklı yaş gruplarında hane içi şiddete farklı tepkiler verebilirler.

OKUL ÖNCESİ

Yatak ıslatma, parmak emme, artan ve kesilmeyen ağlama, sızlanma gibi daha küçük yaşlarına ait alışkanlıklarını tekrar edebilirler. Uykuya dalma veya uyuma güçlüğü çekebilirler. Kekemelik gibi fiziksel tepkiler gösterebilirler.

OKUL ÇAĞI

Bu yaşta çocuklar şiddetin sebebi olarak kendilerini görebilirler. Okul faaliyetlerine katılmayabilir, arkadaşlık kurmaktan kaçınabilir, okulda kendilerini sıkıntıya sokacak davranışlar sergileyebilir, derslerinde başarı göstermeyebilirler. Bu çocukların özgüvenini zedeler. Baş ağrısı, mide ağrısı gibi fiziksel tepkiler gösterebilirler.

GENÇLER

Okuldan uzaklaşmak, kavga etmek gibi olumsuz davranışlar gösterebilirler. Madde kullanımı gibi riskli tercihlere yönelebilirler. Öz saygıları düşük olabilir. Başkalarına zorbalık gösterebilirler.

Genç erkekler şiddete daha sıklıkla yönelirken genç kadınlar depresyonla baş etmek durumunda kalabilirler.

OLAĞANÜSTÜ DURUMLARDA HANE İÇİ ŞİDDET

Beklenmedik dönemlerde karşılaşılan deprem, yangın, seller, toprak kaymaları, fırtına ve hortumlar, kıtlık, kuraklık, epidemik, endemik ve pandemik salgınlar gibi afetler hane içi şiddetin arttığı ve yaygınlaştığı zamanlar olarak karşımıza çıkıyor. Resmi, dini bayramlar ve yaz tatilleri gibi hane halkının birlikte daha fazla zaman geçirdiği dönemlerde hane içi şiddetin arttığı bilgisi araştırmalarla ortaya konmuştur. Bu artış afet durumları için de geçerlidir. Afet durumları şiddetin artmasına neden olabilecek olayları şu şekilde özetleyebiliriz.

Afet nedeniyle artan işten çıkarmaların yarattığı ekonomik sıkıntı

Hane içi sorumlulukların değişmesi, sorumlulukların toplumsal cinsiyet eşitliği gözetmeden yönetilmeye çalışılması.
Örn: Okula gidemeyen çocukların sorumluluğunun tek ebeveyne yüklenmesi vb.

Artan etkileşim. Birlikte daha fazla zaman geçirme nedeniyle şiddetin çeşitlenmesi ve hayatın olağan akışının geneline yayılması.

Eşlerden birinin çalışma koşulunun diğerinden farklı olması. Örn: Şiddet uygulayan kişi hanede kalmak durumundayken şiddet gören kişinin ofise gidebiliyor olması.

OLAĞANÜSTÜ DURUMLARDA HANE İÇİ ŞİDDET VERİ ÖRNEKLERİ



Ekonomik sorunlar	% 25.71
Çocuklarla ilgili sorunlar	% 20.00
Ailemden / Yakın ilişkide bulunduğum kişinin ailesinden kaynaklanan sorunlar	% 11.43
İş ile ilgili sorunlar	% 8.57
Sözümü dinlemediği için	% 8.57
COVID-19 süresinde yaşanan tedirginlik ve endişe nedeniyle	% 8.57
Partnerim ev içi sorumluluklarını yerine getirmediği için	% 5.71
Evdeki çalışma alanımın kısıtlanması	% 2.86
Partnerimin işe çok zaman harcaması	% 2.86
Başka erkekler ile uygun görmediğim bir ilişki içerisinde olduğu için	% 2.86
Diğer (Açıkça yazınız) Alkolik olması	% 2.86

SESSİZLİĞİ KIRMAK

Sessizlik, şiddet uygulayanın (fail) en güçlü savunma aracıdır. Sessizliğin sona ermesi için şiddet gören (mağdur) kişinin kendisini güven içinde hissedeceği, yargılanmadan dinlenebileceği bir alanın varlığından haberdar olması, başvurabileceği yasalar olduğunu bilmesi, destek alabileceği kurumlardan haberdar olması önemlidir.

İş yeri, bireylerin en sık zaman geçirdikleri yerlerdir.

Uluslararası ve ulusal yasalar ile kurumların geliştirip uygulamaya aldığı prosedür ve yönetmelikler, sessizliği sona erdirmenin ve hane içi şiddeti azaltmanın en güçlü yoludur.

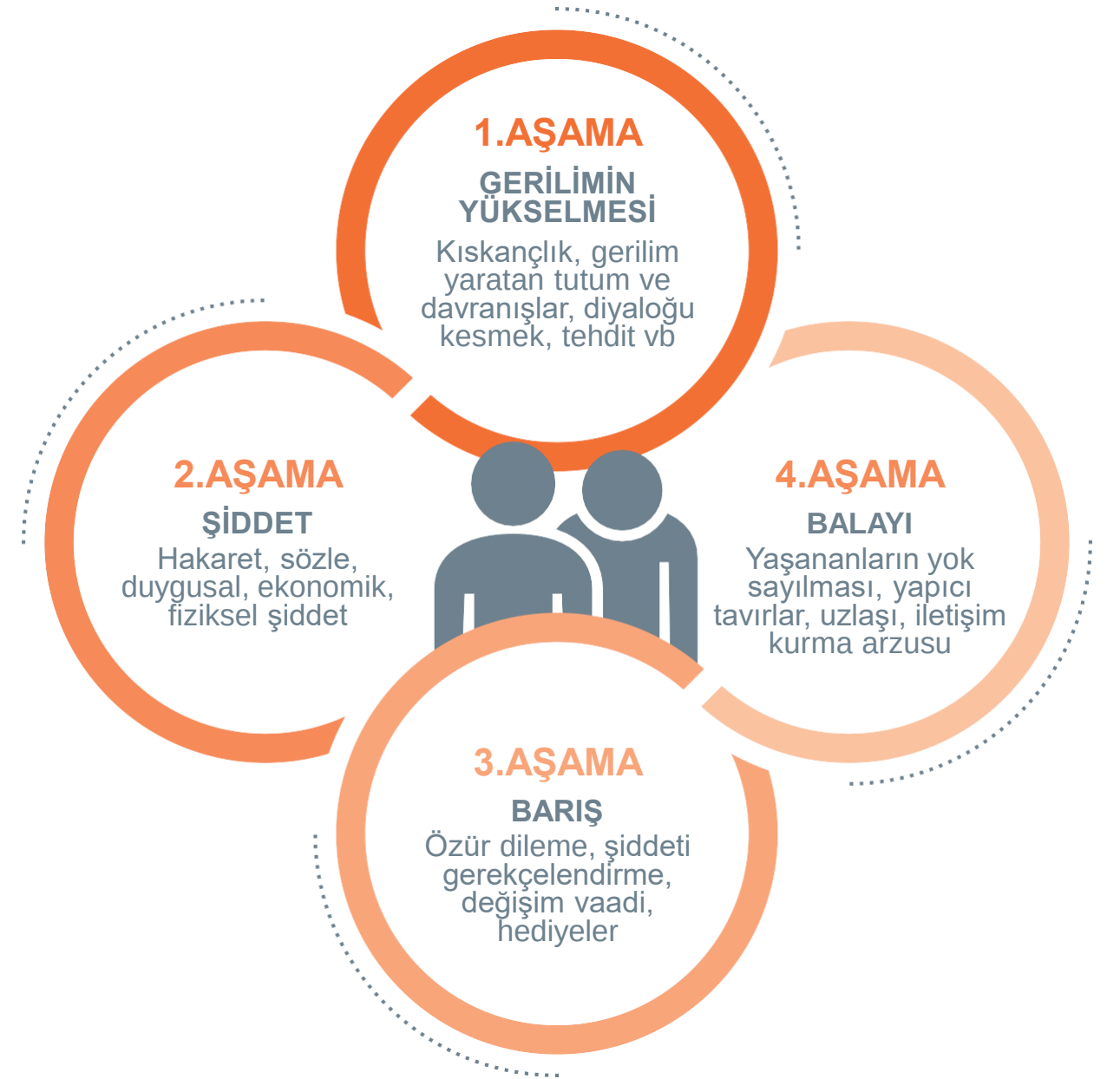
Uluslararası bir anlaşma olan İstanbul Sözleşmesi, ulusal bir yasa olan 6284 Sayılı kanun ve kurum içi bir prosedür olan çalışanlarının şiddetle karşılaşması durumunda destek alabileceği güçlü referans kaynaklardır.

Şiddet gören (mağdur) kişiye başka seçeneklerinin olduğunu ifade etmek o kişi için fark yaratmamızı sağlayabilecek en kıymetli adım olabilir. Hane içi şiddet söz konusu olduğunda erken dönemde adı koymak önemlidir. Şiddet azalma eğilimi göstermez. Sessizlik arttıkça hane içi şiddet artma eğilimi gösterir. Hane içi şiddeti önlemek için şiddet gören (mağdur) kişinin sessizliği kırması gerekmektedir.

Sessizlik
arttıkça hane içi
şiddet artar.

ŞİDDET DÖNGÜSÜ

Hane içi şiddet azalma eğilimi göstermez. Bir döngü şeklinde ve genellikle her seferinde daha şiddetli bir şekilde kendini tekrar eder. Bu tekrara şiddet döngüsü adı verilir.



HANE İÇİ ŞİDDET VE İŞ YERİ

Hane içi şiddet bir iş yeri sorunudur. Hane içi şiddet çalışan performansı, iş yeri uyumu, devir oranı başta olmak üzere şirketin performansını ilgilendiren birçok noktada şirkete olumsuz etkisi olabilecek bir durumdur.

Hane içi şiddetin, bireylere, topluma, şirketlere maddi ve manevi maliyeti oldukça yüksektir.

Hane içi şiddet ile bunun işyeri üzerindeki etkileri arasındaki bağlantı giderek daha fazla fark edilmeye başlandı.

Peki hane içi şiddet gören çalışan nasıl fark edilir ve hane içi şiddeti önlemede rol aldığına nasıl bir fark yaratılır?

Hane İçi Şiddetin Çalışan Bireylerde Yansıması

Şiddet ve taciz; çalışanların psikolojik, fiziksel sağlığı, saygınlığı ve benlik saygısı üzerinde olumsuz etkilere sahiptir.

Çalışanların motivasyonlarını, performanslarını ve iş yerine bağlılıklarını tehlikeye atar.

İşe devamsızlık ve personel devir oranını artırır.

İş yerindeki ilişkileri, ekip çalışması performansını ve şirket itibarını olumsuz yönde etkiler.

Sunulan hizmetlerin kalitesi üzerindeki etki (örn. halka sunulan hizmetler)

Mağdurların işlerini etkin bir şekilde yürütme veya iş yerinde potansiyellerine ulaşma kapasiteleri azalır.

Kariyer olanakları, özellikle de mağdurun bir referans olmadan işinden ayrılması durumunda, tehlikeye girer.

Toplumsal işleyişin bozulması ve zararlı başa çıkma mekanizmalarına başvurulması da dâhil olmak üzere, iş yeri dışındaki sonuçlar (örn. alkol/madde kullanımı)

İş Yeri Hane İçi Şiddetin Önlenmesinde Rol Alırsa

Hastalık nedeniyle alınan izin sayısı azalır.

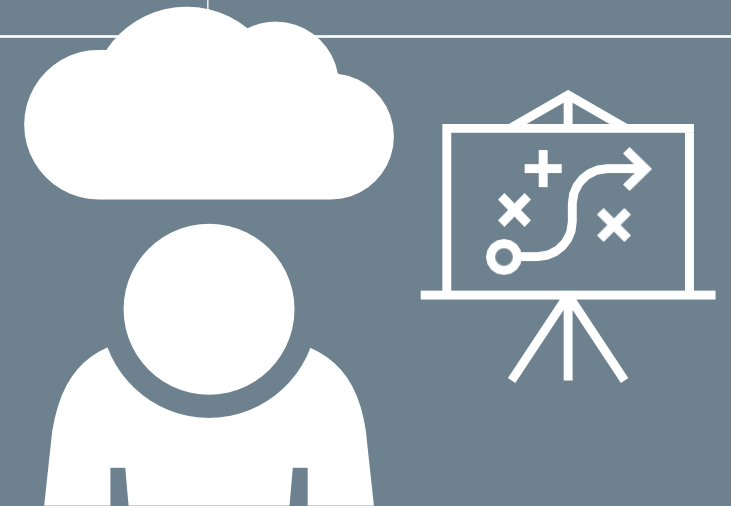
Çalışanların sağlığı, güvenliği ve esenliği açısından faydalıdır ve olumlu bir çalışma ortamının yaratılmasına katkıda bulunur.

Şirketlerin itibarını artırır ve bu da çalışanları cezbetmelerini ve muhafaza etmelerini sağlar.

Şiddet ve tacizin ortadan kaldırıldığı durumlarda, geçmişte mağdur, fail ve tanık konumunda olan çalışanların verimliliği artar.

Çalışan, güvendiği birisiyle konuşabiliyorsa ve sorunlarına güvenilir çözümler bulabiliyorsa, çalışan memnuniyeti de artar.

İş yerinde şiddet ve taciz tespit edildiğinde ve durdurulduğunda, bunun genel olarak toplum ve aile ilişkileri üzerinde olumlu bir etkisi vardır.



ŞİDDETİN İŞARETLERİ



Aşağıdaki sorulardan bir tanesine dahi “Evet” yanıtı veriyorsanız taciz ve/veya şiddet içeren bir ilişki içinde olduğunuzu değerlendirmeli ve destekistemelisiniz.

Partneriniz

	Kamusal alanda ve/veya hane içinde sizi küçültücü cümleler kullanıyor mu?
	Sizi sürekli kontrol ediyor mu?
	Ne yaptığınızı, kiminle konuştuğunuzu veya kiminle görüştüğünüzü, nereye gittiğinizi kontrol ediyor.
	Aileniz ve/veya arkadaşlarınızı küçümsüyor mu?
	Kıskançlığı sevginin bir belirtisi olarak mı görüyorsunuz?
	Size fiziksel olarak (itmek, çekmek, vurmak vb.) şiddetli temas ediyor mu?
	Şiddet davranışları karşısında kendinizi suçlu hissediyor musunuz?
	Maddi kazancınızı kontrol etmeyi teklif etti mi ve/veya denedi mi?
	Size ait eşyalara zarar veriyor mu?
	Davranışlarından korku duyuyor musunuz?
	Kararları tek başına mı alıyor?

İlişkinizden kaynaklanan sorunlar nedeniyle siz

	İlişkiniz nedeniyle yaşadığınız sorundan kaynaklı işinize geç kaldınız mı ve/veya gitmediğiniz gün, günler oldu mu?
	Aileniz ve/veya arkadaşlarınızla olan görüşmelerinizi iptal ediyor musunuz?
	Partnerinizin davranışlarına sebepler ve/veya mazeretler buluyor musunuz?
	İş arkadaşlarınız, yöneticiniz ve/veya diğer arkadaşlarınızın bazı konuları partnerinizin yanında açmasından çekiniyor musunuz?
	İşinize konsantre olmakta zorlanıyor musunuz?
	İş yerinizdeyken olası telefon, elektronik posta iletişiminden ve/veya kişisel ziyaretten çekiniyor musunuz?

YÖNETİCİLER VE ÇALIŞMA ARKADAŞLARI

Mağdurlar meslektaşları tarafından desteklendiklerini hissedерlerse, kişisel yaşamlarındaki şiddet ve istikrarsızlıkla başa çıkma konusunda kendilerini daha güçlü hissedebilirler.

İster yönetici ister meslektaş olsun, hane içi şiddete maruz kalan veya bunu belirten bir çalışana uygun şekilde yanıt verilmesi ve etkilenen personelin ihtiyaçlarına cevap verilmesi önemlidir. İnsanların şiddet içeren durumlarda yardım istemelerini engelleyen pek çok sebep olabilir.

Deneyim ve algıları

Ellerinde bulunan kaynaklar

İnsanların duruma olası tepkisi

Çalışma arkadaşlarının ve/veya yöneticinin inanılması, işini kaybetme veya arkadaşlarını kaybetme korkusu

Şiddetin daha da kötüleşeceğine inanmak

Yöneticilerin ve tüm çalışanların hane içi şiddete dair kurum prosedürlerinin olduğunu bilmesi, yardım teklif etmeyi ve mağdurun yardım istemesini kolaylaştırır.

BİR KİŞİ BÜYÜK BİR FARK YARATABİLİR

Yardım ve destek
teklif etmek
diğer bütün
önlemlerden daha
fazla fark yaratıyor.

Mağdura nasıl yaklaşmalıyım?

Tavsiye vermeyin, destek verin.

Dinleyin.

Ulaşılabilir olun.

Şiddeti ciddiye alın.

Kararlarına saygı duyun.

Davranışı eleştirin, kişileri değil.

Her zaman önce güvenliği
düşünün. Hem kendi güvenliğinizi
hem de şiddet gören kişinin
güvenliğini.

Ne sorabilirim?

“Sana nasıl destek olabiliriz?”

“Herhangi bir yere başvuruda
bulundun mu?”

“Evde güvende hissediyor
musun?”

“Tehdit içeren telefonlar, e-mailler
alıyor musun?”

“Takip ediliyor musun?”

“Şiddet uygulayan kişi aynı
kurumda veya bağlı şirketlerde mi
çalışıyor?”

“Durumla ilgili kişileri
bilgilendiriyor olacağız. Senin için
uygun mu?”

“Bir güvenlik planının var mı?
İşyerinin bir güvenlik planı
olduğunu biliyor musun?”

İŞ YERİ GÜVENLİK PLANI

- 1) Hane içi şiddet gördüğünü beyan eden kişiye daha önce gördüğü ve şu an yaşadığı şiddeti (yaralanmalar, güvenlik endişeleri, tehditler ve davranışlar) belgelemesini tavsiye edin. Henüz iletişim kurulmamışsa güvenlik güçleriyle iletişim kurması yönünde destekleyin.
- 2) Uluslararası ve ulusal yasalar ile şirketin uygulamaya aldığı prosedür ve yönetmelikler hakkında bilgi aktarın. Başvurabileceği kişi ve kurumlara dair iletişim bilgilerini paylaşın.
- 3) İş yerinde kişinin güvenliğini sağlayacak önlemler alın.
 - a. Ofiste konumunu değiştirmek
 - b. İletişim listelerinden mağdurun adını kaldırmak
 - c. Telefon numarasını değiştirmek
 - d. E-Mailini değiştirmek
 - e. Failin mail adreslerini filtrelemek
 - f. Bir uzaklaştırma dokümanı alınmışsa bir kopyasını temin etmek
 - g. Uzaklaştırma dokümanında iş yerinin adı belirtilmiş mi kontrol etmek
- 4) Kurum tesislerine güvenli giriş ve çıkışı sağlayın
 - a. Araç park yerini değiştirmek
 - b. Kapılarda bulunan güvenlik görevlilerini uyarmak
 - c. Gerekli durumlarda çalışanın aracına servisine kadar refakat edilmesini sağlamak
 - d. Failin -varsa- araç bilgilerini güvenlik görevlileriyle paylaşmak
- 5) Çalışma saatleri düzenlemesi
 - a. Esnek çalışma imkanı sağlamak
 - b. Lokasyon değişikliği
 - c. Departman değişikliği
 - d. Çalışma saatlerinde değişiklik
 - e. Ücretli izin hakkı vermek
- 6) İş birliği
 - a. Bireyin çalışma arkadaşlarıyla bireyle mutabık kalarak “Bilinmesi Gerekenler” temelinde bilgi paylaşımı yapmak
 - b. Kimlerin konuya dair bilgilendirildiğini, bilgilendirileceğini ve hangi bilgilerin paylaşıldığını mağdura mutlaka bildirmek
 - c. Mağdurun acil durumda ulaşılacak kişiler listesini hazırlamak ve ilgili departmanlarla paylaşmasını sağlamak

ŞİDDETİN ÖNLENMESİNE İLİŞKİN YASAL DÜZENLEMELER

İSTANBUL SÖZLEŞMESİ

- Uluslararası bir sözleşmedir.
- Tam adı Kadına Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesidir.
- Sözleşme 2011 yılında İstanbul'da gerçekleşen Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi'nin 121. toplantısında kabul edilmiştir. Bu nedenle İstanbul Sözleşmesi olarak anılmaktadır.
- Türkiye ilk imzacı olan ülkelerden biridir.
- Şiddeti önleme, şiddetten koruma, şiddeti kovuşturma ve şiddet karşıtı politikalar geliştirme olarak 4 temel prensibi barındırır.
- Kadına yönelik şiddeti ortadan kaldırmayı amaçlar.
- İstanbul Sözleşmesi, kadına yönelik şiddeti bir insan hakları ihlali olarak tanımlar.
- Şiddetin temelinde toplumsal cinsiyet eşitsizliği yattığını tespit eder.
- Şiddetin ortadan kalkması için devletlerin bütüncül ve kapsamlı politikalar geliştirmesi gerektiğini söyler.
- Şiddeti bitirmek için devletleri hem yasal düzeyde hem de toplumsal yaşamda hayata geçirmeleri yönünde teşvik eder.
- İstanbul Sözleşmesi, hane içi şiddete maruz bırakılan herkesin güvencesidir.

Sözleşmenin Türkçe tam metnine ulaşmak için:

<https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem24/yil01/ss81.pdf>



6284 SAYILI AİLENİN KORUNMASI VE KADINA KARŞI ŞİDDETİN ÖNLENMESİNE DAİR KANUN

- Ulusal bir kanundur.
- Kanunun esasları büyük ölçüde İstanbul Sözleşmesi referans alınarak oluşturulmuştur.
- 8 Mart 2012'de TBMM Genel Kurulu'nda oy birliği ile kabul edilerek yürürlüğe girmiştir.
- Evli olmayan bireyler de koruma altına almıştır.
- Şiddet tanımlanmış ve fiziksel şiddet dışında kalan şiddet türleri de kanuna dahil edilmiştir.
- Şiddetle mücadele için kurumsal yaklaşım geliştirilmiştir. ŞÖNİM (Şiddet Önleme ve İzleme Merkezleri) kurulması hedeflenmiştir.
- Önleyici ve koruyucu tedbirler kanuna dahil edilmiştir.

Yasanın tam metnine ulaşmak için:

<https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k6284.html>

ŞİDDETE UĞRARSAM NEREYE BAŞVURABİLİRİM?



6284 sayılı kanuna göre, şiddete uğradığınızda mahkemeye gitmeye gerek kalmadan doğrudan polis/jandarmaya ya da valilik ve kaymakamlık gibi mülki amirlere başvurabilirsiniz. Eğer acil bir durum söz konusuysa, örneğin mesai saatleri dışında, gece yarısı karakola gitmek zorunda kaldıysanız, kolluk gücünün sizi en yakın sığınağa ulaştırması gereklidir. Eğer bölgede sığınak yoksa ya da sığınakta yeterli yer yoksa, kolluk kuvvetleri sizi güvenli bir mekana (otel, konukevi, polisevi gibi) götürüp güvenliğinizi sağlamakla yükümlüdür.

İLETİŞİM



ACİL TELEFONLAR	
Polis imdat	155
Jandarma	156
Alo 183	Aile Bakanlığı Sosyal Destek Hattı / 7 Gün 24 Saat hizmet verir
Acil	112
Alo Baro	444 26 18

DESTEK HATLARI	
Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu	
0212	656 96 96
0549	656 96 96
Mor Çatı Kadın Sığınma Vakfı	
0212	292 52 31-32

ŞİKAYET ve İHBAR
Valilik – Kaymakamlık
Polis Merkezi
Jandarma Karakolu
Adli Makamlar (Cumhuriyet Başsavcılığı ve Aile Mahkemeleri)
Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlükleri
Şiddet Önleme ve İzleme Merkezleri
Sağlık Kuruluşları

KAYNAKÇA

Care International, Personal safety & security Handbook (2014),
www.care.org.au/wp-content/uploads/2014/12/CI-Personal-Safety-and-Security-Handbook-2014.pdf

European Institute for Gender Equality (EIGE)'s Gender Equality Glossary and Thesaurus (nd),
www.eige.europa.eu/rdc/thesaurus

UN Women Handbook For Legislation On Violence Against Women (2012)

ILO – UN Women Handbook: Addressing violence and harassment against women in the world of work
<https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/03/handbook-addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work>

IASC, Guidelines for Integrating Gender-Based Violence Interventions in Humanitarian Action (2015)
www.gbvguidelines.org/en/home/

United Nations Office for the Coordination of Humanitarian Affairs (OCHA), OCHA Gender Toolkit (2012)

UN Women, The Impact of COVID-19 On Women, Policy Brief (2020)
<https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/04/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women#view>