



TOPLUMSAL
CİNSİYET
EŞİTLİĞİ
VE EV İÇİ
ŞİDDETLE
MÜCADELE
POLİTİKASI

BORUSAN  EŞİTİR

İÇİNDEKİLER

Önsöz _____4

Borusan Eşittir Taahhütnamesi _____6

Borusan Eşittir Platformu _____8

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve
Ev İçi Şiddetle Mücadele İlkelerimiz _____9

Neden Toplumsal Cinsiyet Eşitliği
ve Ev İçi Şiddetle Mücadele Politikası? _____10

Bu Politikayı
Nasıl Kullanmalısınız? _____11

Toplumsal
Cinsiyet Eşitliği Nedir? _____12

Biyolojik Cinsiyet
ve Toplumsal Cinsiyet _____13

Toplumsal Cinsiyete Bağlı
Kalıp Yargılar _____14

Cinsiyet
Etiketlerini Tanıyalım _____15

Sevgi Dilde Başlar _____16

Ev İçi Şiddet Nedir? _____18

Ev İçi Şiddet
ve Çocuklar _____22

Sessizliği Kırarak _____24

Şiddet Döngüsü _____25

Ev İçi Şiddet ile İlgili
Doğru Bilinen Yanlışlar _____26

Ev İçi Şiddet ve İş Yeri _____28

Şiddetin İşaretleri _____30

Yöneticiler ve
Çalışma Arkadaşları _____31

Bir Kişi Büyük Bir
Fark Yaratabilir _____32

Şiddetin Önlenmesine İlişkin
Yasal Düzenlemeler _____33

Şiddete Uğrarsam
Borusan İçinde ve Dışında
Nerelere Başvurabilirim? _____35

Borusan Ev İçi Şiddetle
Mücadele Politikası _____36

Kaynakça _____38

Bu Politika Dokümanı

Borusan tarafından hazırlanmıştır.
Rehberin yazımı Ebru Nihan Celkan,
kontrolü ise Sevda Alkan ve Sabancı
Üniversitesi Kurumsal Yönetim
Forumu'ndan BADV Proje Koordinatörü
Esen Özdemir tarafından yapılmıştır.

Borusan Holding Ev İçi
Şiddetle Mücadele Grubu
tarafından son şekli verilmiştir.

Bu çalışma başka bir yayında
kullanılamaz, çoğaltılamaz ve
aynen yayınlanamaz.

ÖNSÖZ



Kasım 2024, İstanbul

Ülkemizde geçen yıl 417, 2024'ün geride bıraktığımız 11 aylık sürecinde ise tam 399 kadın şiddet sonucu yaşamını yitirdi. Son on yıl içerisindeki gözle görülür artışı gösteren bu rakamlar ülkemizde kadına yönelik şiddetin boyutunu ve sorunun ciddiyetini bir kez daha ortaya koyuyor. Kadına yönelik şiddet ve cinsiyet ayrımcılığı hiçbir koşulda kabul edilemez. Cinsiyet ayrımcılığı bugün Türkiye'nin önünde duran en temel sorunlardan biri. Temel insan haklarına aykırı olan ve toplumsal bir travmaya dönüşen bu durum, nüfusumuzun yarısının sosyal, ekonomik ve siyasal yaşamda yeterli şekilde temsil edilmesini engelliyor. Bunun da ötesine geçerek temsilini engellediği o yarıyı eziyor, şiddet uygulayarak baskı altında tutmaya çalışıyor. Derin psikolojik etkiler yaratan ve kadınların hayatının her alanını olumsuz etkileyen bu sorunu çok boyutlu bir şekilde ele almalıyız.

Her türlü şiddete toleransımız sıfır olmalı, en ufak bir anlayış bile göstermemeliyiz. Kadına yönelik şiddetin hiçbir haklı boyutu, kadın cinayetlerinin hiçbir hafifletici nedeni olamaz. Şiddete uğramadan güven içinde yaşamak, en temel insan haklarından biridir. Bunu

sağlamak ise 21. yüzyılda toplumların ve devletlerin öncelikli görevidir. Kısaca "İstanbul Sözleşmesi" olarak adlandırdığımız, tam adı ise Kadınlara Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadele Hakkındaki Avrupa Konseyi Sözleşmesi olan anlaşma ile 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesi Hakkındaki Kanun, bu alandaki en güçlü hukuksal araçtır ve bunların en etkin şekilde kullanılması gerekir.

Borusan'da biz, sorumluluk bilincimiz ve toplumsal cinsiyet eşitliği mücadelemizin bir parçası olarak kadın dostu bir çalışma ortamı yaratmaya önem veriyoruz. Kariyer gelişiminde kadınlara eşit fırsatlar sunmaya odaklanırken, kurumsal kültürümüzde de cinsiyet eşitliğini kökleştirmek adına çaba gösteriyoruz. Bu kapsamda Kasım 2015'te kurulan ve Grubumuz bünyesindeki tüm şirketlerimizde faaliyete geçen Borusan Eşittir Platformu, kurumsal kültürümüzün dönüşümünün yanı sıra tüm Borusanlıların eşitlik, kapsayıcılık ve çeşitlilik kültürünü daha fazla içselleştirmesine de önemli katkılar sağlayarak sürece büyük ivme kazandırdı. Bu yaklaşımın güzel bir örneğini Mart 2020'de "Cinsiyet Gözlüğü" programını

resmen uygulamaya koyarak verdik. Bu programla iş yaşamında toplumsal cinsiyet eşitsizliğine yol açan görünmez bariyerleri mercek altına aldık ve bir yol haritası çıkardık.

Yarattığımız farkındalık ile birlikte Borusan'da toplumsal cinsiyet eşitliğini nasıl gerçekleştireceğimiz konusunda somut adımlar ve hedefler belirledik. Kadın çalışanlarımızın ve liderlerimizin sayısını artırmak yönünde ciddi hedefler koyduk. Tüm çalışanlarımıza daha iyi çalışma koşulları sağlamak için doğum izni, esnek çalışma koşulları ve kreş yardımlarının yaygınlaştırılması gibi birçok uygulama dahil olmak üzere somut adımlar atmaya devam ediyoruz.

Sizlere sunduğumuz “Borusan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Ev İçi Şiddetle Mücadele Politikası” bu alandaki çalışmalarımızın en yeni sonucudur. Kadınların şiddete giden yolda işaretleri görebilmeleri, bunu önlemek veya başlarına geldiği takdirde ne yapabileceklerini bilmeleri önemli. Politika dokümanında tüm şirketlerimizi kapsayan destek mekanizmaları ile araştırmaya dayalı önemli veriler ve hayati bilgiler yer alıyor.

Bu mekanizmaları ücretli idari izin, hukuki ve psikolojik destek, gerekli durumlarda avans, kreş, taşınma ve sağlık harcamaları yardımı, farklı pozisyonlarda rotasyon imkanı ve iş yerinde güvenlik önlemlerinin sağlanması gibi ana başlıklarda destekliyoruz. Ayrıca, fiziksel ya da psikolojik şiddet uygulayan çalışanlara yönelik disiplin politikamızla bu konudaki sıfır toleransımızı vurguluyoruz.

Kadına yönelik şiddet ve cinsiyet ayrımcılığına karşı farkındalık yaratmakla beraber herkes için güvenli, saygılı bir çalışma ortamı oluşturmayı amaçladığımız Politika dokümanımızın kadın çalışma arkadaşlarımızın yanı sıra tüm erkek çalışma arkadaşlarımız için de çok yararlı olacağına inanıyorum. Daha kapsayıcı ve eşitlikçi bir toplumun inşasına katkı sağlamamızda önemli bir kilometre taşı olan politikamızın hazırlık sürecinde emeği geçen herkese teşekkürü borç biliyorum.

Saygılarımla,
Erkan Kafadar
Borusan Grup CEO

BORUSAN EŞİTTİR TAAHHÜTNAMESİ

Çeşitlilik, eşitlik 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 ortam yaratmayı amaçlar.

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





1 İşe alım süreçlerinde fırsat eşitliği: Borusan Grubu şirketlerindeki 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. Kadın çalışanlarımızın bu süreçlerdeki etkinliğini metriklerle takip ederiz.

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: Borusan Eşittir kapsamında yaptığımız çalışmaları ve prensiplerimizi paydaşlarımıza yaygınlaştırmayı amaçlarız. Bu kapsamda tasarladığımız gelişim programı ve projelerini, paydaşlarımızı dahil ederek uygularız.



BORUSAN EŞİTTİR PLATFORMU

Borusan Eşittir Platformu, kapsayıcı gerçekçi ve uygulanabilen yaklaşımları hayata geçirmek amacıyla 2015 yılında kuruldu. Platformun varlık amacı, kapsayıcı şirket kültürünün oluşmasını ve gelişmesini sağlamaktır.



Toplumsal cinsiyet eşitliği, çeşitlilik ve kapsayıcılık 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.



Borusan Eşittir Platformu komite yapısı ile tüm şirketlerde aktif olarak çalışır.



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 EV İÇİ ŞİDDETLE MÜCADELE İLKELERİMİZ

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

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

Borusan Grubu, şiddete uğramış çalışanın performans ve güvenlik konularını ele alırken, yalnızca bu alanlarda değil, aynı zamanda kişinin genel iyilik hali ve ihtiyaçlarını da göz önünde bulundurarak, kapsamlı bir destek sağlamak amacıyla makul tüm alternatifleri değerlendirir. Prosedürde geçen politika uygulama süreçlerinden ihtiyacı olan desteklerin verilmesini vadeder.

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

Çalışanın şirket kaynak veya kaynaklarını kullanarak şiddet uygulamasının tespiti durumunda Borusan Etik ve Disiplin Uygulaması'na göre değerlendirilecektir.

Bkz. Borusan Etik ve Disiplin Politikası

Toplumsal
Cinsiyet Eşitliği
yalnızca bir
kadın sorunu
değildir.



NEDEN TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ VE EV İÇİ ŞİDDETLE MÜCADELE POLİTİKASI?

Bütün insanlar, şiddetten arınmış bir ortamda yaşama ve çalışma hakkına sahiptir. Ancak günümüzde ev içi şiddetin yaygınlığı ve boyutları bu hakkın yaygın şekilde ihlal edildiğini göstermektedir. Ev içi şiddet sadece bireyi etkilemekle kalmaz; bireyin çalıştığı iş yerini, sektörü ve mesleği de etkileyebilmektedir. Dolayısıyla ev içi şiddet çalışanların yakın çevresi ve ailesinin güvenliğini ve esenliğini tehdit etmesinin yanı sıra işletmelerinin verimliliğini de olumsuz yönde etkilemektedir.

Bu politika, Borusan Grubu yöneticileri ve çalışanları için toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ile ev içi şiddetin önlenmesi ve şiddetin etkilerinin azaltılması için bir kaynak olarak hazırlanmıştır. Borusan Grubu bünyesinde cinsiyete dayalı eşitsizliklerin, adaletsizliklerin önlenmesinde, ev içi şiddet tehditlerine veya olaylarına etkin şekilde müdahale edilmesinde, şiddetin çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerinin azaltılmasında bir kılavuz görevi görmesi amaçlanmıştır. Borusan Ev içi Şiddetle Mücadele Politikası, ev içi şiddet olaylarından haberdar olunması durumunda iş yerinde yöneticilerin ve çalışanların kullanabilecekleri yöntemleri içerir.

Günümüzün en yaygın insan hakları ihlallerinden biri olan ev içi şiddet iş yerinde de vuku bulabilir. Başta yöneticiler olmak üzere tüm kurum çalışanlarının ev içi şiddet vakalarında almaları gereken aksiyonları bilmeleri büyük önem arz eder. Alınacak aksiyonlarda şiddete maruz kalan kişinin ihtiyaçlarının odağına alan bir yaklaşımla hareket edilmesi ve ikincil olumsuzluklar yaratacak adımlar atılmaması kritik önemdedir. Bu politika, Borusan Grubu Ev içi Şiddetle Mücadele Politikası odaklı önleme, müdahale ve müdahale süreçlerinde yöneticilere ve çalışanlara rehberlik eder.

BU POLİTİKAYI NASIL KULLANMALISINIZ?

Bu rehber
3 şekilde
kullanılabilir

Referans olarak

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

Önleyici olarak

Bu politika bir yöneticinin ve/veya çalışanın toplumsal cinsiyet eşitliğine ve ev içi şiddete dair bilgilenmesini sağlayarak ev içi şiddetin kaynağının toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri olduğunu fark etmesini sağlar.

Güvence olarak

Grup bünyesinde çalışan her bir bireyin toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığa maruz kalmayacağını ve ev içi şiddet olaylarında Borusan Grup politikası kapsamında hareket edileceğinin güvencesidir.



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
Ödüllerden
Yaşam Kalitesinden**

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.

Bu, kadınların ve erkeklerin aynı olduğu anlamına gelmez, ancak haklardan, fırsatlardan ve yaşam şanslarından eşit şekilde yararlanmalarının sağlanması gerektiği ve

Erkekler de davranışlarını şekillendiren katı erkeklik rollerine sıkıştırılmaya çalışılır.

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 sınırlayan 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 çocukların 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.

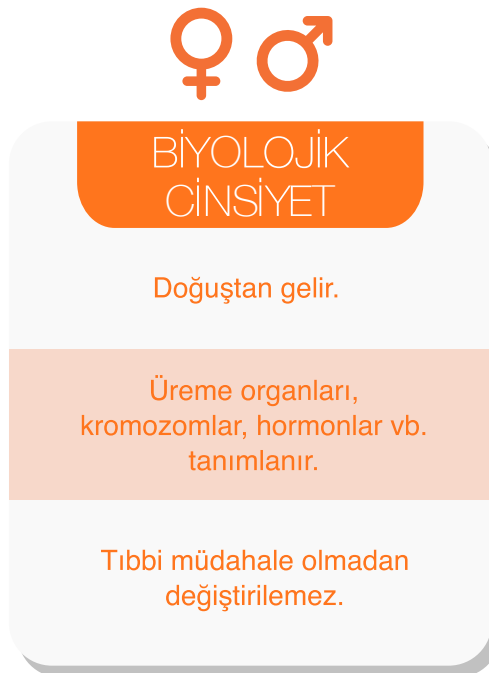
Toplumsal cinsiyet, ise yıllar içerisinde geliştirdiğimiz etkileşimle şekillenir. Kadın, erkek ve çocuktan toplumsal olarak neyin beklendiğini, neyi yapmalarına izin verildiğini ve neye değer verildiğini belirleyen ekonomik, sosyal ve kültürel özellikler, roller ve fırsatları ifade eder.

İnsanların erkek veya kadın olmakla ilişkilendirilen ve doğuştan geldiği varsayılan özellikleri aslında toplumsal süreçler içinde inşa edilir. Yani insanlar nasıl erkek ve kadın olunacağını hayatın içinde; ailede, okulda, iş hayatında öğrenirler. Bu nedenle kadınlığın ve erkekliğin tanımı kültürden kültüre değişebildiği gibi zaman içinde de değişir. Kadınlık ve erkeklik birbirinin karşısı olan sıfatlarla, davranışlarla, duygularla, rollerle resmedilir.

Örneğin, kadınlar duygusal iken erkeklerin mantıklı olduğu varsayılır; ya da erkeklerin evin esas para kazanan kişisi olması (kamusal alanda) beklenirken kadınların birincil görevinin annelik olduğu (özel alanda) vurgulanır; ya da kadınlar çekingen, kırılgan, oldukları varsayılırken erkeklerin ise daha atik, sert olması beklenir.

Bu örnekleri çoğaltmak mümkün. Bu ikili sistemde genellikle kadınlara atfedilen özellikler, özel hayatta ya da çalışma hayatında, daha zayıf görülen özelliklerdir ancak kadınların toplumsal cinsiyet eşitliği ilişkilerinde ikincil konumda yer alması sadece ona olumsuz özellikler atfederek olmaz tam tersine şefkatli olmak, hamaratlık, sevecenlik gibi olumlu özellikler aracılığıyla da kadınlar toplumsal cinsiyet kalıplarına hapsedilebilir. Benzer durum erkekler için de geçerlidir, “erkekliğin” sertlikle, dövüşçü olmakla özdeşleştirilmesi böyle olmayan erkekleri toplumun “normal” sınırlarının dışına çıkarır ya da duygusallığın kadınlıkla özdeşleştirilmesi, ağlayan erkeklerin yeterince erkek olmadıkları suçlaması ile karşılaşmalarına yol açabilir.

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

CİNSİYET ETİKETLERİNİ TANIYALIM

Toplumsal Olarak Kadın ve Erkeklerle Atfedilenler

Dikkatli ve düzenlidir

Sakindir

Başkalarına bağımlıdır

Naziktir

Duygusaldır

Mantıklıdır

Bağımsızdır

Kabadır

Saha işleri

Tutumludur

Dikkatsiz ve dağınıktır

Yönetici

Evli ve/veya
destek aldığı biri var

Aile geçindiriyor veya
geçindirmesi gerekiyor

Agresiftir

Asistan

Operasyon işleri

Alışverişe düşkündür

SEVGİ DİLDE BAŞLAR

Zihniyet
değişirse
dil de değişir

#SevgiDildeBaşlar

Adamakıllı	Layıkıyla
İş Kadını	İş İnsanı
Erkek Sözü	Söz
Bayan Yönetici	Yönetici
Bilim Adamı	Bilim İnsanı
Sözünün Eri	Sözüne Sadık
Bu İşin Adamı	Doğru Kişi
Bayan Tuvaleti	Kadın Tuvaleti
Adam Gibi	Doğru Düzgün

Borusan Eşittir Platformu olarak ayrımcı dil ve önyargılardan arınmış, gücünü sevgi ve saygıdan alan bir kurum kültürünün yerleşmesi için ilk adımın zihniyet değiştirmek olduğunu düşünerek 2017 yılında #SevgiDildeBaşlar dedik.

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

Mesleklere yönelik
Cinsiyete yönelik
Biyolojik özelliklere
yönelik

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 çalışmamızın detaylarına https://www.borusan.com/Uploads/BorusanEsittir_Rehber.pdf adresinden ulaşabilirsiniz. Çalışma için hazırladığımız rehber göz atarak sizler de bu eşitlikçi dönüşüm hareketine katılabilirsiniz.



**ŞİDDET
NORMAL
DEĞİL.
DESTEK
İSTEMEK
NORMAL.**

EV İÇİ ŞİDDET NEDİR?

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

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, ev içi şiddetin doğrudan bir sebebidir. Cinsiyet rollerine dayalı toplumsal beklentiler, güç dengesizlikleri yaratarak erkeklerin kadınlar üzerindeki kontrolünü pekiştiren şiddet içeren tutum ve davranışlara dönüşebilir. Erkeklerin üstün, kadınların ise daha zayıf veya bağımlı görüldüğü bu sosyal yapı, şiddeti meşrulaştıran veya kolaylaştıran bir zemin hazırlar. Bu nedenle toplumsal cinsiyet eşitsizliği, şiddetin hem kaynağı hem de sürdürücüsü olarak önemli bir rol oynar.

Herkes
ev içi şiddete
maruz
kalabilir.



Genellikle şiddete maruz kalan ile şiddet uygulayan (fail) bireyler arasında toplumsal olarak inşa edilmiş güç farkı vardır. Bu güç farkı, kontrolü sürdürmek için kullanılan şiddet eylemlerine zemin hazırlar. Ev içi şiddetlerde meydana gelen her türlü fiziksel, cinsel, psikolojik, ekonomik ve siber şiddeti ifade eder. Aynı zamanda, boşanmış ya da ayrı yaşayan kişiler, birlikte yaşayan ya da nişanlı çiftler gibi yakın ilişkideki kişiler arasında da meydana gelebilir. Bu tür şiddet için aynı evde yaşama zorunluluğu aranmaz.

Ev içi şiddet (domestic violence), şiddet uygulayan ve şiddete maruz kalanın aynı haneyi paylaşıp paylaşmamasına bakılmaksızın, aile birimi içinde veya mevcut ya da önceki eşler arasında meydana gelen tüm (fiziksel, cinsel, psikolojik, ekonomik, dijital/siber) şiddet eylemlerini kapsar. "Aile içi şiddet" terimi de sıklıkla kullanılsa da, "ev içi şiddet" tanımı, medeni veya dini törenle kurulmuş ilişkilerle sınırlı kalmadığı için daha geniş bir anlam taşır.

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

İnsanlar genellikle ev içi şiddetin kendisinin ya da sevdiklerinin başına gelmeyeceğini düşünür ancak günümüzün en yaygın şiddet biçimlerinden biri olan bu şiddet biçimi; statü, eğitim seviyesi, gelir düzeyi vs. gözetmeksizin herkesin başına gelebilir. Yetişkin erkekler de ev içi şiddete maruz kalabilir, ancak dünya genelinde yapılan araştırmalar bu soruna esas maruz kalanların kadınlar ve kız çocukları olduğunu göstermektedir.



EV İÇİ ŞİDDET YAYGIN OLARAK

7

BAŞLIKTA
ELE ALINABİLİR.

Fiziksel Şiddet

Cinsel Şiddet

Flört Şiddeti

Psikolojik Şiddet

Ekonomik Şiddet

Siber Şiddet

Israrlı Takip

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.

FLÖRT ŞİDDETİ

Flört şiddeti, duygusal, romantik veya cinsel bir ilişkide ya da ilişki sona erdikten sonra bir partnerin diğerine karşı güç ve kontrol sağlamaya çalıştığı zarar verici davranışlardır.

Bu şiddet eylemleri, sevgi, ilgi ve kıskançlık gibi duygularla meşrulaştırılabilir ve kişinin ilişkiyi sürdürmesi için duygusal olarak manipüle edilmesine neden olabilir. Toplumsal cinsiyet rollerinin flört şiddetini normalleştirilmesi, rızanın üretilmesine ve şiddetin çoğu zaman şikâyet konusu olmamasına yol açmaktadır.

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.

ISRARLI TAKİP

Israrlı takip, bir kişinin güvenliğini tehdit eden, huzursuzluk yaratan ve şiddet tehdidi oluşturan davranışlarla onunla temas kurmaya çalışmaktır.

Bu, fiziksel ya da dijital araçlarla takip etme, gizlice iş yerine veya evine gelme, sürekli rızası dışında hediye gönderme ve farklı iletişim kanalları aracılığıyla sürekli temas kurma gibi eylemleri içerir. Ayrıca, arkadaş çevresi aracılığıyla hakkında bilgi toplama da ısrarlı takip kapsamında değerlendirilir. Türk Ceza Kanunu'nda (123/A) ayrı bir suç kategorisi olarak tanımlanan ısrarlı takip, önemli bir şiddet türüdür.

EV İÇİ ŞİDDET VE ÇOCUKLAR

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

Çocuklar da şiddetin hedefi haline gelir.

Ev içi şiddete tanıklık eden ve/veya kendileri ev içi şiddete maruz kalan çocuklar uzun sürecek fiziksel ve ruhsal sıkıntıların tehdidi altındadır. Ev içinde şiddete şahit olan çocukların gelecekte ilişkilerinde şiddet uygulayan ve/veya şiddet gören kişiler olma riskleri şiddete hiç tanık olmamış çocuklara göre daha yüksektir. Ev içi şiddete tanık olan çocuklar bir sonraki şiddet olayının ne zaman olacağını merak ederek endişe ve korku içerisinde bekleyişe girebilirler. Farklı yaş gruplarında çocuklar, ev 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 gösteremeyebilirler. 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. Özsaygıları düşük olabilir. Başkalarına zorbalık gösterebilirler.

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

SESSİZLİĞİ KIRMAK

Sessizlik, şiddet uygulayanın (fail) en güçlü savunma aracıdır. Sessizliğin sona ermesi için şiddet gören 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 ev içi şiddeti azaltmanın en güçlü yoludur.

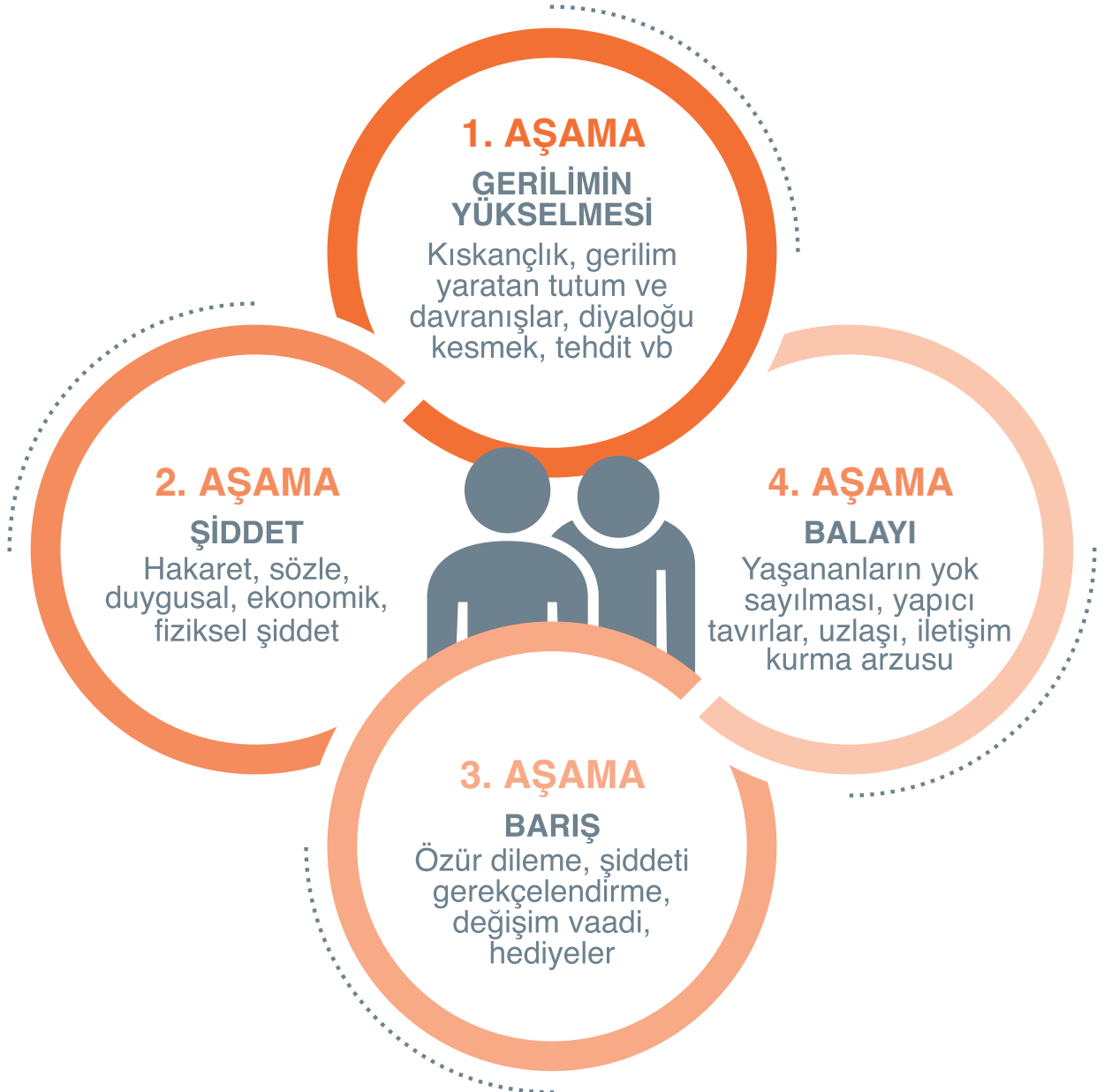
Uluslararası bir anlaşma olan İstanbul Sözleşmesi, ulusal bir yasa olan ev içi şiddet prosedürü, Borusan çalışanlarının şiddetle karşılaşması durumunda destek alabileceği güçlü referans kaynaklardır.

Şiddete maruz kalan (hayatta kalan) bireylere başka seçeneklerinin olduğunu göstermek, onların yaşamlarında önemli bir fark yaratabilir. Ev içi şiddet durumlarında, erken aşamada durumu tanımlamak büyük bir öneme sahiptir, çünkü şiddet genellikle azalma eğilimi göstermez. Aksine, sessizliğin artması ev içi şiddetin daha da yükselmesine neden olabilir. Bu nedenle, şiddet gören kişinin sessizliğini kırarak yardım araması, ev içi şiddeti önlemenin kritik bir parçasıdır.

Sessizlik
artıkça ev içi
şiddet artar.

ŞİDDET DÖNGÜSÜ

Ev içi şiddet, genellikle tekrarlayan bir döngü şeklinde kendini gösterir ve bu döngü içinde şiddet eylemleri zaman zaman azalır çoğalabilir. Ancak bu durum, şiddetin sistematikliğini ve sürekliliğini değiştirmez. Şiddet döngüsü, şiddete maruz kalanın yaşadığı inişler ve çıkışlarla birlikte, şiddetin tekrar ortaya çıkma olasılığını vurgular. Bu nedenle, ev içi şiddet sadece bir olay değil, aynı zamanda sürekli bir tehdit oluşturan bir süreçtir.



EV İÇİ ŞİDDET İLE İLGİLİ DOĞRU BİLİNER YANLIŞLAR

Yanlış

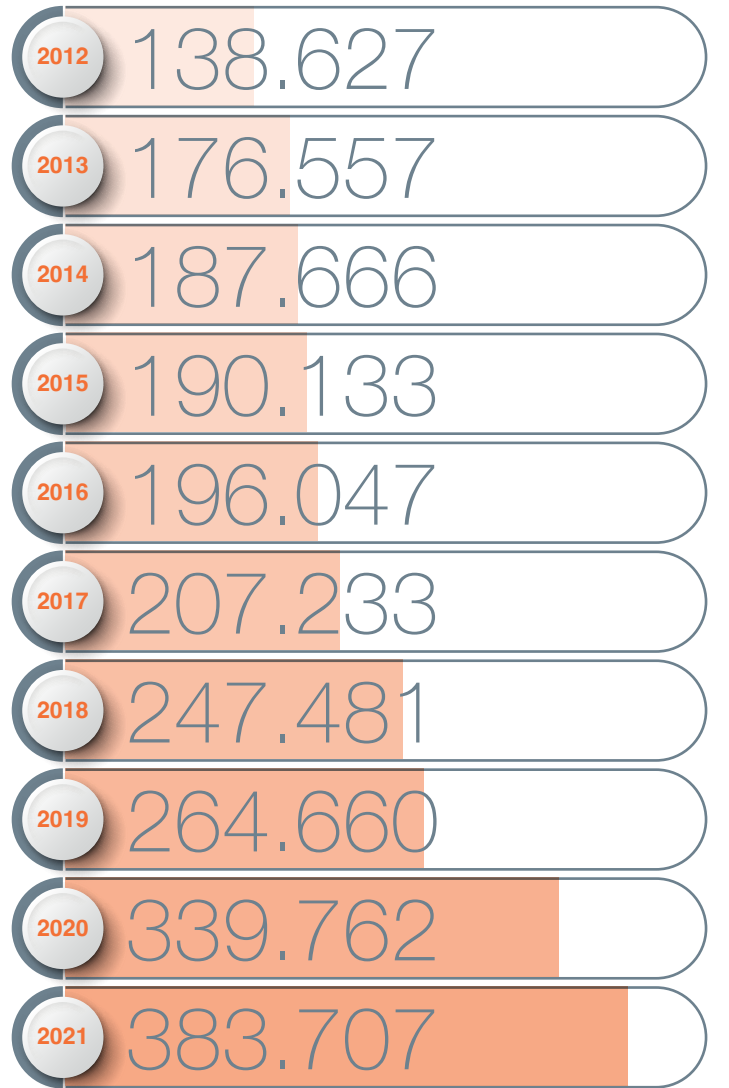
Ev içi şiddet
az rastlanır
bir durumdur

Ev içi şiddete dair veriler ve istatistikler kesin rakamları yansıtmıyor ancak kayıt altına alınan şiddet olayları gösteriyor ki ülkemizde ve dünyada kadın, çocuk ve hatta erkek ev üyelerinin evde yaşayan yakınları tarafından şiddete maruz bırakılması ne yazık ki az rastlanır bir durum değil.

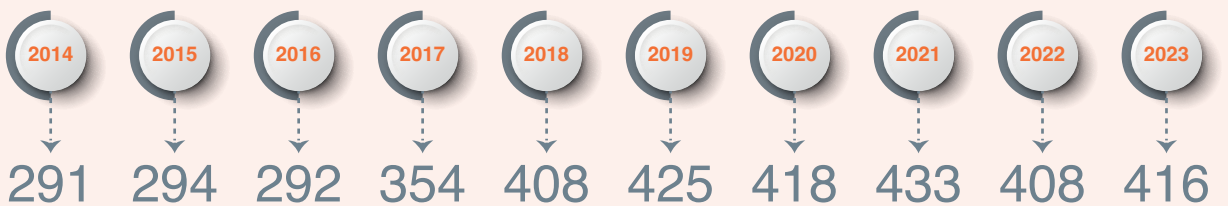
Dünya genelinde milyonlarca insanın ev içi şiddete maruz kaldığı biliniyor. Türkiye’de de şiddet vakaları her geçen yıl artış gösteriyor.

Kadına Yönelik Şiddet Davaları

6284 sayılı Kanun kapsamında talep edilen koruma karar davalarının yıllara göre dağılımı³



Kadın Cinayetleri⁴



³<https://adlisicil.adalet.gov.tr/Resimler/SayfaDokuman/310520221416422021H%C4%B0ZMETE%C3%96ZELK%C4%B0TAP.pdf> (sayfa 207)

⁴<https://anitsayac.com/?year=2014>

DOĞRU BİLİNEREN YANLIŞLAR

Yanlış

Ev içi şiddet,
gelir seviyesi düşük
gruplarda daha
yaygın görünür.

Yanlış

Kişi isterse
şiddet gördüğü
ilişkiyi bitirebilir.

Güvenlik güçlerine ait kayıtlar, şiddete maruz kalanlara hizmet sağlayan sivil toplum kuruluşlarının verileri, akademik raporlar,⁵ ev içi şiddetin ırk, kültür, inanç, eğitim durumundan bağımsız olarak her sosyoekonomik grupta eşit derece var olduğunu göstermektedir.

2014 yılında Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu⁶ tarafından yayımlanan “Yakın İlişkide Şiddetin Beyaz Yakalı Kadın Çalışanlara ve İşletmeye Etkisi Raporu”na göre; çoğunluğu üniversite mezunu beyaz yakalı çalışanların yüzde 75’i geçmişte aile içi şiddetin en az bir türüne maruz kalmışlardır.

Şiddet söz konusu olduğunda en yaygın tepkilerden biri “Neden evi terk etmiyor?” şeklinde gerçekleşiyor. Toplumsal cinsiyet dengesizliği nedeniyle kadınların karşı karşıya oldukları sosyal ve ekonomik gerçekleri göz ardı etmemeliyiz. Türkiye’de sığınma evleri büyük oranda doludur. Aile, arkadaşlar ve iş yeri genellikle şiddete maruz kalanı tam olarak desteklemek konusunda yeterli bilgiye ve/veya kaynağa sahip değildir. Ekonomik zorlukları göz önünde bulunduran şiddete maruz kalan kişiler, tek başına devam edemeyeceğini düşünebilir. Şiddete maruz kalanların çocukları varsa bu çok daha zorlayıcı bir durum yaratacaktır. Bazı durumlarda ise şiddete maruz kalanın failden ayrılması fiziksel zararı ve hatta ölüm olasılığını artırabiliyor.



⁵Bu konuda yapılmış oldukça önemli bir yerli akademik çalışma için bkz: Türkiye’de kadına yönelik şiddet, Ayşe Gül Altınay ve Yeşim Arat, 2007

⁶Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu “Yakın İlişkide Şiddetin Beyaz Yakalı Kadın Çalışanlara ve İşletmeye Etkisi Raporu”, Melsa Ararat, Sevda Alkan, Mahmut Bayazıt, Ayşe Yüksel, Pınar Budan, https://badv.sabanciuniv.edu/sites/badv.sabanciuniv.edu/files/2019-05/badv_report_1.pdf

EV İÇİ ŞİDDET VE İŞ YERİ

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

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

Ev içi şiddet ile bunun iş yeri üzerindeki etkileri arasındaki bağlantı giderek daha fazla fark edilmeye başlandı.

Peki ev içi şiddet gören çalışan nasıl fark edilir?
Ev içi şiddeti önlemede rol aldığında nasıl bir fark yaratılır?

Ev 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)

Şiddete maruz kalanların işlerini etkin bir şekilde yürütme veya iş yerinde potansiyellerine ulaşma kapasiteleri azalır.

Kariyer olanakları, özellikle de şiddete maruz kalan kişinin bir referans olmadan işinden ayrılması durumunda, tehlikeye girer.

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

İş Yeri, Ev 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.

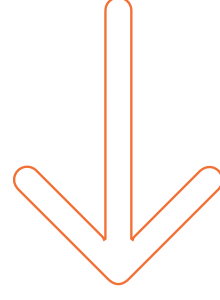
Şirketlerin itibarını artırır ve bu da çalışanları cezbetmelerini ve muhafaza etmelerini sağlar.

Şiddet ve tacizin ortadan kaldırıldığı durumlarda, geçmişte şiddete maruz kalan kişi, 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 destek istemelisiniz.

Partneriniz

	Kamusal alanda ve/veya ev içinde sizi küçültücü cümleler kullanıyor mu?
	Sizi sürekli kontrol ediyor mu?
	Ne yaptığınızı, kiminle konuştuğunuzu veya kiminle görüştüğünüzü, nereye gittiğinizi kontrol ediyor mu?
	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

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

İster yönetici ister meslektaş olsun, ev içi şiddete maruz kalan veya bunu belirten bir çalışana uygun şekilde yanıt verilmesi ve etkilenen personelin ihtiyaçlarına cevap verilmesi önemlidir. İnsanların şiddet içeren durumlarda destek 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 ev içi şiddete dair kurum prosedürlerinin olduğunu bilmesi, yardım teklif etmeyi ve şiddete maruz kalanın yardım istemesini kolaylaştırır.

Borusan Grubu'nun ev içi şiddeti önlemek için hazırladığı prosedür mevcuttur. Bu prosedüre bu rehberin ekler bölümünde ulaşabilirsiniz.



BİR KİŞİ BÜYÜK BİR FARK YARATABİLİR

Destek
teklif etmek
diğer bütün
önlemlerden daha
fazla fark yaratıyor.

Şiddete Maruz Kalana Nasıl Yaklaşmalıyım?

Tavsiye vermeyin, destek verin.

Dinleyin.

Ulaşılabilir olun.

Şiddeti ciddiye alın.

Kararlarına saygı duyun.

Davranışı eleştirin, kişileri değil.

Hem kendi hem de şiddete
maruz kalan kişinin güvenliğini
öncelemelisiniz.

Ne sorabilirim?

“Sana nasıl destek olabiliriz?”

“Herhangi bir yere başvuruda
bulundun mu?”

“Evde güvende hissediyor
musun?”

“Tehdit içeren telefonlar, e-postalar
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?
İş yerinin bir güvenlik planı
olduğunu biliyor musun?”

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 Sözleşmesi'dir.
- Sözleşme 2011 yılında İstanbul'da gerçekleşen Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi'nin 121. toplantısında kabul edilmiştir. Bu nedenle İstanbul Sözleşmesi olarak anılmaktadır.
- Türkiye ilk imzacıdır.
- 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 uygulama esaslarını hayata geçirmeleri yönünde teşvik eder.
- İstanbul Sözleşmesi, eviçi şiddete maruz bırakılan herkesin güvencesidir.

Sözleşmenin Türkçe tam metnine ulaşmak için:

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

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 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. Sözleşme Kadınlara yönelik şiddetin önlenmesine ilişkin en güncel ve en kapsamlı metin olma niteliğiyle bu alandaki en önemli uluslararası metin olma özelliğini korumaktadır.



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.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6284&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>

ŞİDDETE UĞRARSAM BORUSAN İÇİNDE VE HARİCİNDE NERELERE BAŞBURABİLİRİM?



6284 sayılı Kanun'a 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	112
Jandarma	112
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

BORUSAN DESTEK HATLARI

Turuncu Etik Hattı

Şirket İnsan Kaynakları Yöneticileri

Avita Aile İçi Şiddet Destek Hattı

Borusan Ev İçi Şiddetle Mücadele Politikası

Borusan Grubu, ev içi şiddetle mücadelede sıfır tolerans politikası benimsemiştir. Bu politika, tüm Borusan Grup şirketleri ve çalışanlarını kapsar. Politikanın uygulanmasında temel ilkeler şunlardır:

Farkındalık Yaratma: Çalışanlar arasında ev içi şiddet konusunda farkındalık oluşturmak.

Destek Mekanizmaları: Ev içi şiddete maruz kalan çalışanlara güvenli ve gizli bir ortamda destek sağlamak.

Ayrımcılık Yapmama: Şiddete uğrayan çalışanlara işe alım, işten çıkarma, istihdam koşulları veya çalışan imtiyazlarında ayrımcılık yapmamak.

Şirket Kaynaklarının Kullanımı: Şirket kaynaklarını kullanarak şiddet uygulayan çalışanların eylemleri, Borusan Grubu Etik Yönetimi ve Disiplin Uygulama Esası'na göre değerlendirilir.

Politika uygulanırken aşağıdaki temel başlıklar mutlaka göz önünde bulundurulur ve hassasiyetle yönetilir.

Fiziksel ve Zihinsel Sağlık: Şiddete uğrayan kişinin fiziksel ve zihinsel sağlığının etkilenebileceği ve performans sorunları yaşayabileceği göz önünde bulundurulur.

Yatırım Alternatifleri: Şiddete uğrayan çalışana yardımcı olmak için tüm makul alternatifler değerlendirilir.

Gizlilik ve Güvenlik: Şiddete uğrayan çalışanın hakları korunurken, süreç gizlilik içinde yürütülür ve sadece gerekli durumlarda resmi kurumlara bilgi verilir.

I. Ev İçi Şiddete Uğramış Çalışanın Desteklenmesi

Ücretli ve Ücretsiz İzin: Şiddete uğrayan çalışana, yıllık izin hakkı hariç olmak üzere 10 güne kadar ücretli idari izin ve 1 aya kadar ücretsiz izin verilebilir.

Hukuki ve Psikolojik Danışmanlık: Şiddete uğrayan çalışana en az iki görüşme olmak üzere hukuki ve psikolojik danışmanlık hizmeti sağlanır.

Finansal Destek: Şiddete uğrayan çalışana yılda bir defa 1 net maaş üst sınırıyla avans verilir.

Taşınma Yardımı: Zorunlu koşullarda ev değiştirmesi gereken çalışana taşınma yardımı bedeli ödenir.

Kreş Desteği: Çocuğu olan çalışana ay sınırlaması olmaksızın 6 yaşa kadar kreş desteği sağlanır.

Sağlık Harcamaları: Fiziksel şiddet durumunda, sağlık sigortası dışında kalan harcamalar için destek sağlanır.

Rotasyon İmkanları: Şiddete uğrayan çalışanın şehir veya çalışma ortamı değiştirmesi gerektiğinde, farklı pozisyonlarda rotasyon imkanları değerlendirilir.

II. Ev İçi Şiddete Uğramış Çalışanların Güvenliği

Çalışma Saatleri ve Lokasyon Değişikliği: Mümkün olan hallerde çalışanın çalışma saatleri ve/veya lokasyonu değiştirilir.

İletişim Bilgileri Değişikliği: İş telefon numarası ve/veya e-posta adresi değiştirilir, şirket santral aracılığıyla ulaşılması engellenir.

Araç ve Servis Güvenliği: Şirket aracı kullanan çalışanın aracı ve/veya plakası değiştirilir.

Otopark İmkanları: Talep halinde özel aracına şirket otoparkında yer ayrılır.

Esnek Çalışma Koşulları: Süreç içindeki ihtiyaçlar için esnek çalışma koşulları tanınır.

Koruma Kararı Desteği: Çalışanın koruma kararı sürecinde ihtiyaç duyulabilecek hukuki destek sağlanır.

III. Çalışma Arkadaşına Ev İçi Şiddet Uygulandığını Öğrenen Çalışanın Desteklenmesi

Ücretli İdari İzin: Çalışma arkadaşına destek olmak amacıyla, ilgili her vaka için en fazla yılda 2 güne kadar ücretli idari izin hakkı verilir.

Rehberlik: İş arkadaşına ev içi şiddet uygulandığını öğrenen çalışan, Borusan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Ev İçi Şiddet Rehberi'nden faydalanabilir.

IV. Ev İçi Şiddet Uygulayan Çalışan Hakkında

Disiplin Süreci: Borusan Grubu şiddete karşı sıfır tolerans yaklaşımını benimsemektedir. Bu kapsamda, şiddet eylemleriyle ilgili etik ilkelere uygun hareket eder ve durumdan haberdar olduğunda gerekli değerlendirmeleri yapar. Kamuya açık bir şekilde gerçekleşen eylemler (örneğin, fiziksel saldırı) söz konusu olduğunda, Borusan Grubu Etik Yönetimi ve Disiplin Uygulama Esası'na göre değerlendirilir.

Başvuru Kanalları

Şirket Dışı Başvuru Kanalları: Aile İçi Şiddete Son Acil Yardım Hattı, Alo 183, Alo 112, gibi kanallar.

Şirket İçi Başvuru Kanalları: Ev içi şiddete uğrayan çalışanlar bu konuda Şirket İnsan Kaynakları yöneticileri ile gizlilik ve güven ilkesi çerçevesinde iletişime geçebilir. Bunun dışında ilgili çalışanın yöneticisi, Turuncu Etik Hattı ve kullanan şirketler için Avita Aile İçi Şiddet Destek Hattı da bir iletişim kanalı olarak kullanılabilir.

Roller ve Sorumluluklar

Borusan Grup Şirketleri İnsan Kaynakları Yöneticileri: Politikanın yürütülmesi, uygulanması ve takibinden sorumludur. Ayrıca, şiddete uğrayan çalışanlara hukuki danışma, psikolojik destek, finansal yardım ve güvenlik önlemleri gibi hizmetlerin planlanması ve takibini yapar.

Borusan Holding İnsan, İletişim ve Sürdürülebilirlik Grup Başkanı: Dokümanın güncellenmesinden ve şirketlerde eksiksiz uygulanmasından sorumludur.

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)

EISF, Gender and Security – Guidelines for Mainstreaming Gender
in Security Risk Management (2012)

ILO – UN Women Handbook: Addressing violence and harassment
against women in the world of work
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)

Ev İçi Şiddetle İlgili İşyeri Politikası Geliştirme ve Uygulama Rehberi
https://badv.sabanciuniv.edu/sites/badv.sabanciuniv.edu/files/2024-09/BADV%20Ev%20I%CC%87c%CC%A7i%20S%CC%A7iddetle%20I%CC%87lgili%20I%CC%87s%CC%A7yeri%20Politikalar%C4%B1%20Gelis%CC%A7tirme%20ve%20Uygulama%20Rehberi_0.pdf

BORUSAN  EŞİTTİR

