

GÖLGE SALGIN
DAYANIŞMA KAMPANYASI
COVID-19 Sürecinde Ev İçi Şiddet
İşverenler ve İşletmelere Yönelik Rehber

#UNSTEREOTYPE
ALLIANCE

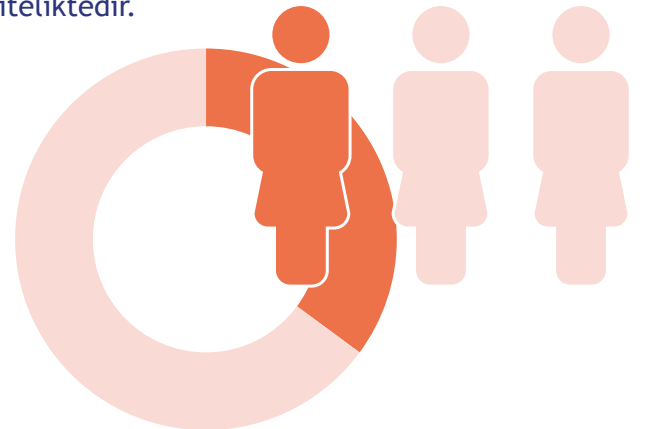
convened by



1. ARKA PLAN

Dünyanın dört bir yanında vatandaşları etkileyen küresel COVID-19 salgınından dolayı daha önce benzeri görülmemiş zamanlardan geçiyoruz.

- Dünya ekonomik istikrarsızlık yaşarken, sağlık sistemleri üzerinde kritik baskılar oluşurken ve günlük yaşamda kritik aksaklıklar yaşanırken, kadınlar tüm bunlardan orantısız bir şekilde etkilenmektedir.
- Çoğu ülke, vatandaşlarını korumak için 'evde kalma' kısıtlamaları uyguladığı için, ülkelerin¹ yayınladıkları raporlara göre ölümcül gölge salgında ev içi şiddet vakalarında büyük bir artış yaşanmaktadır².
- 3 kadından 1'i normal zamanlarda bile hayatlarının bir döneminde bir şekilde fiziksel veya cinsel şiddete maruz bırakılmaktadır.
- Hanelere kısıtlama uygulandığında, cinsel sömürü gibi ev içi şiddet de genellikle artış göstermektedir. COVID-19 sürecinde de şu anda benzer eğilimler yaşanmaktadır³.
- Ev içi şiddet yardım hatlarına yapılan çağrılar;
 - Birleşik Krallık'ta Mart ayının sonunda sadece bir hafta sonunda %65 artmıştır⁴ ve
 - Lübnan ve Malezya'da iki katına çıkmıştır⁵.
- Avustralya'nın New South Wales eyaletinde, saha çalışanlarının %40'ı şiddete maruz bırakılanların yaptığı yardım başvurularında artış olduğunu bildirmiştir⁶.
- Hizmet sağlayıcıların (sağlık, polis, sosyal bakım, yardım kuruluşları) kadınlara ve kız çocuklarına yönelik şiddeti önleme kapasiteleri ve yatırımları hâlihazırda kısıtlı olup ulusal çapta artan talebi karşılamada COVID-19 nedeniyle daha fazla güçlük yaşamaktadırlar.
- Kadınlar ve kız çocukları kendilerini istismar edenlerle aynı yerde kaldıklarından onlara en iyi yardımı sağlayabilecek kişilere ve kaynaklara erişimleri kısıtlıdır. Bu dönem kadınlar ve kız çocukları için kritik bir dönemdir ve acilen eyleme geçilmesi gerekmektedir.
- Gölge salgınla mücadele edilmezse, COVID-19'un olumsuz ekonomik etkisi artacaktır. Kadınlara yönelik şiddetin küresel maliyetinin yaklaşık 1,5 trilyon ABD doları olduğu tahmin edilmektedir.⁷ Bu sayı, hâlihazırda şiddetin artmasıyla ve salgından sonraki dönemde de devam etmesiyle birlikte yükselecektir.
- BM Kadın Birimi, bir kamu spotu hazırlamıştır. Bu kampanyanın amacı, bu salgına ışık tutmak ve COVID-19 sürecinde ihtiyaç sahibi kadınlar ve kız çocuklarına destek olma konusunda insanlara ve çalışanlara net tavsiyelerde bulunmaktır. Bu kampanya, küresel çapta kadınlara ve kız çocuklarına yönelik şiddeti sonlandırmak için benimsediğimiz kapsamlı yaklaşımı güçlendirmek üzere BM Kadın Biriminin yürüttüğü diğer politika ve programlama girişimlerini tamamlayıcı niteliktedir.



2. NEDEN ÖNEMLİ?

Ev içi şiddet bu süreçte korkutucu boyutlara ulaşmış olsa da, normal koşullar altında bile tüm dünyada hâlihazırda 3 kadından 1'i ev içi şiddete maruz bırakılmaktadır. Bu, her işletmenin yönetim kadrosunda ve çalışanları arasında, şu anda muhtemelen ev içi şiddete maruz bırakılan kadınların olduğu anlamına gelmektedir.

- ABD Çalışma Bakanlığı, ABD'de ev içi şiddete maruz bırakılanların her yıl yaklaşık 8 milyon ücretli iş günü kaybı yaşadığını, dolayısıyla işverenlerin 1,8 milyar ABD doları değerinde verimlilik kaybı yaşadığını raporlamıştır.
- Ev içi şiddete maruz bırakılanlar için çalışmak, partnerlerinin istismarından uzaklaşıp soluk almak için gereklidir ve dışarıya kıyasla ev içinde daha yakın bir tehlike olabilir.

2.1 İŞLETMELERİN YÜKÜMLÜLÜĞÜ

- Ev içi şiddet sorununu bilmemek, işverenlerin bahanesi olmamalıdır.
- Kadınlara yönelik şiddetin sosyal ve ekonomik maliyeti, kayda değer düzeydedir. Güvenli ve güçlendirici bir iş yeri ortamı yaratmak ve evde yaşanan şiddet olaylarını ele almak, şirketlerin faaliyet gösterebilmesi ve başarısı için kritik öneme sahiptir.
- İş liderleri, çalışanlarının özellikle de kadınların sağlık ve güvenliğini sağlamakla sorumludur.
- **Verimlilik, Kârlılık, İşe Devamsızlık ve İşte Var Olamama**
 - **Verimlilik:** Kadınlar ev içi şiddete maruz bırakıldıklarında iş yerinde verimlilikleri düşmektedir. Bu durum, ücretli ve ücretsiz mesai süresinde anlamlı bir kayba, personel değişimine, kötü performansa, güvenlik tehlikelerine, iş yerinde kişiler arası ilişkiler üzerinde olumsuz etkilere ve şiddete tanıklık

etmenin neden olduğu travmanın bir sonucu olarak iş performansı üzerinde olası bir konsantrasyon düşüşüne neden olmaktadır.

- **Kârlılık:** Veriler, cinsel tacizin daha yaygın olduğu durumlarda, ortalama işletme kârının olumsuz yönde etkilendiğini göstermektedir.
- **İşe Devamsızlık:** Ev içi şiddet çalışanların işe gelememesine neden olmaktadır. Örneğin, Nijerya'da yapılan bir çalışmaya göre, şiddete maruz bırakılanların %62'si istismardan dolayı işe geç kaldığını veya işten erken çıktığını bildirmektedir.
- **İşte Var Olamama:** İşte var olamama, devam eden bir fiziksel ve/veya ruhsal sağlık durumu nedeniyle çalışanların işte tam olarak verimli olamadığı durumlarda meydana gelir. Kısaca, çalışanların işe geldiği ve hasta olsalar bile çalışmaya devam ettikleri durumlarda, verimlilik kaybı yaşanmaktadır.

2.2 İNSAN HAKLARI BAĞLAMINDA YÜKÜMLÜLÜK

- Kadınlara ve kız çocuklarına yönelik şiddet, bir insan hakkı ihlalidir ve şiddete maruz bırakılanları ve ailelerini önemli ölçüde etkilemektedir. İşletmeler, çalışanların evden çalıştığı durumlar da dahil olmak üzere şiddetten arındırılmış aile ortamını ve iş yerlerini destekleme konusunda başkalarıyla işbirliği içinde hareket etmelidir.
- İşletmeler, insan haklarının geliştirilmesindeki ve küresel anlaşmalarla ilkelerin uygulanmasındaki rollerinin giderek daha fazla farkına varmaktadır.

3. İŞVERENLER NE YAPABİLİR?

- Şiddete maruz bırakılanlara odaklanan bir yaklaşım, maruz bırakılanların haklarının ve ihtiyaçlarının merkeze koyulduğu insan haklarına dayalı bir yaklaşım anlamına gelmektedir. Şiddete maruz bırakılanlar şu haklara sahiptir:
- Şiddete maruz bırakılanı suçlayıcı tutumlar yerine insan onuruna yaraşır ve saygılı bir şekilde muamele görmek;
- Güçsüz hissetmek yerine şiddetle mücadele ederken istediği eylem planını seçmek;
- İfşa edilmek yerine özel hayatın mahremiyetine ve gizliliğe sahip olmak;
- Toplumsal cinsiyet, ırk/etnik köken, beceri, cinsel yönelim, HIV durumu veya başka bir özelliğinden dolayı ayrımcılığa maruz bırakılmamak;
- Ne yapması gerektiğinin söylenmesinden ziyade kendi kararlarını almasında yardımcı olacak kapsamlı bilgi almak.



■ CEO

Ev içi şiddette beklenen artıştan ve özellikle de kadınların ve kız çocuklarının uzun süreler boyunca istismarcılarıyla kapalı kalabileceği zorlayıcı koşullardan dolayı, şirketler/iş yerleri ev dışında acilen iletişime geçilebilecek tek destek noktası olabilir. Bu nedenle, işverenlerin sürece her daim liderlik etmesi kritik öneme sahiptir.

- İnsan kaynakları çalışanları ve yöneticileri, normal zamanlarda karşılaşılan kadınlara yönelik şiddet, riskleri ve sonuçları ve mevcut koşulların bu durumu nasıl pekiştirdiği hakkında bilgilendirilmelidir. Ayrıca, insan kaynakları çalışanları ve yöneticilerine şiddete maruz bırakıldığını açıklayan çalışanların yöneticileri tarafından desteklenmeyi bekledikleri bilgisi de iletilmelidir.
- İnsan kaynakları bünyesinde, personelin yaşadığı ev içi şiddet olaylarıyla ilgilenmek üzere görevlendirilmiş, odak noktası olarak hareket edecek özel bir irtibat kişisi atanabilir.
- Kurumda veya işletmede toplumsal cinsiyete dayalı şiddet olayı bildirildiğinde bu vakayı şefkatli ve önyargısız bir şekilde ele alma konusunda eğitim almış ve ileri bakım için kime yönlendirme yapabileceğini bilen veya yerinde bakım sağlamak için tedavi merkezlerine sevk edebilecek bir ekip kurulmalıdır. Kadın çalışanlara verilecek bütüncül destek, psikososyal desteği de içermelidir.

■ İK PERSONELİ

- İstismar durumunu açıklayan çalışanların yönlendirileceği mevcut ve işler durumdaki yerel hizmet birimlerinin bir listesini hazırlayarak (kadınlara ve erkeklere yönelik yardım hatları,

sığınma evleri, şiddete maruz bırakılanlara hizmet veren kadın örgütleri) bu çalışanlara destek olmak üzere hâlihazırda mevcut bir politika yoksa ara tedbirler uygulanmalıdır;

- Kadınların, çocuklarının güvenliğine ve iyi olma hallerine öncelik verebilmesi için esnek çalışma düzenlemeleri yapılmalıdır;
- Şiddete maruz bırakılanların acilen sığınma evlerine, destek hizmetlerine veya mahkemeye erişim sağlayabilmeleri için 'işe devamsızlıklarına' ceza yaptırımını olmaksızın müsaade edilmelidir.
- Kadın personelin kendi güvenliğini sağlaması ve destek alabilmesi için finansal devamlılık ve kaynaklara sahip olabilmeleri amacıyla işte kalmaya devam etmelerini sağlayacak fırsatlar araştırılmalıdır.

■ İLETİŞİM

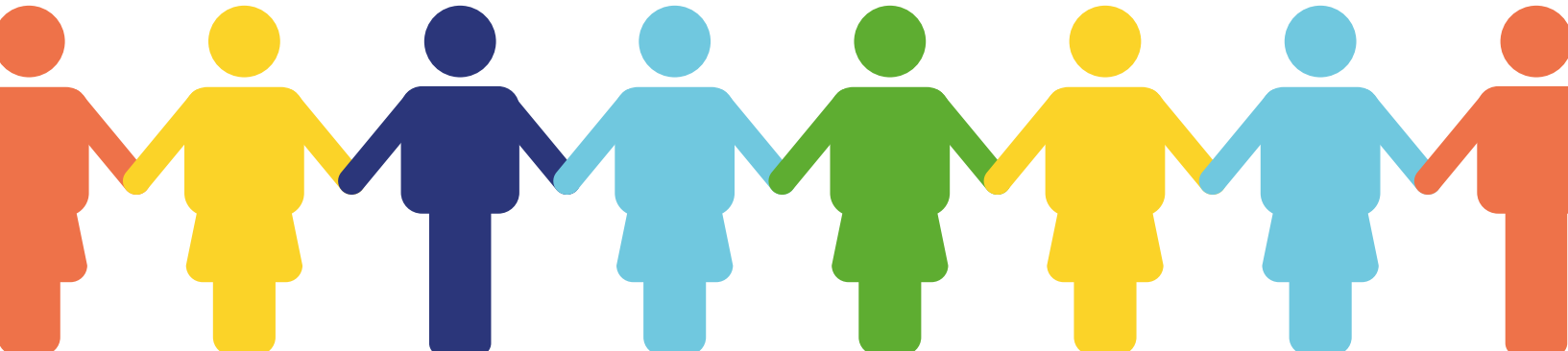
- Stresli durumlarla başa çıkmada olumlu toplumsal davranışı ve sağlıklı yöntemleri teşvik etmek üzere toplumsal cinsiyete dayalı kalıpyargılarına ve rollerine, ayrımcılığa, eşitsizliğe ve zararlı erkeklik davranışlarına karşı çıkılması için tüm çalışanlara mesajlar göndererek proaktif tedbirler alınmalıdır.

■ ÇALIŞANLAR ARASI

- Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet durumlarıyla ilgilenirken UNUTULMAMASI GEREKEN 3 İLKE:
Güvenlik, Gizlilik ve Bağımsız karar alma/rıza.
 - **Güvenlik** en önemli husustur. Eylemler veya sözler, şiddete maruz bırakılan kişinin güvenliğini tehlikeye atabilir. Şiddete maruz bırakılanın

rızası olmadan hiçbir şey açıklanmamalı ve hiçbir eylem gerçekleştirilmemelidir.

- **Gizlilik.** Şiddete maruz bırakılanların genellikle karşılaştıkları güvenlik sorunları, damgalanma, utanç ve şiddete maruz bırakılanın suçlanması gibi durumlardan dolayı, yaşadıklarının ve kimliklerinin gizli tutulması kritik öneme sahiptir.
- **Bağımsız karar alma/rıza.** Güvenlik konusunda karşı karşıya kalınan riskleri sadece şiddete maruz bırakılanlar bilebilir, dolayısıyla yaşadıkları istismar konusunda alınacak kararlarda onlar belirleyici olmalıdır.
- Tüm çalışanlar, belirtileri öğrenebilir ve çalışma arkadaşları ve komşuları için etkili bir destek sağlayabilirler:
 - Evde her şeyin yolunda olup olmadığını sormak için arkadaşlarını, aile üyelerini ve çalışma arkadaşlarını yoklayabilirler.
 - Ev içi şiddet konusunda kendilerini eğitebilirler, yardım hattı numaraları ve sığınma evleri gibi yetkili birine/kuruma yönlendirme sağlayabilmek için yerel hizmetlerin ayrıntılarını öğrenebilirler.
 - Çalışma arkadaşı kendi hayatının veya çocuklarının hayatının tehlikede olduğunu söylerse veya kendileri bundan şüphe ederse, koruma birimlerini veya polisi arayabilirler.
 - İzinlerini alarak destek sağlayabilirler ve istismar edilen kişinin güvenliğini sağlamak için takdir yetkisini kullanabilirler.



4. EK KAYNAKLAR

- A. [Community support service database - Helplines on your Virtual Knowledge Center for EVAW](#)
- B. [Useful database - HotPeachPage \(country level support services\)](#)
- C. [UN Women & ILO \(2018\) 10 Essentials for addressing violence against women at work](#)
- D. [UN Women \(2018\). Towards an end to sexual harassment: The urgency and nature of change in the era of #MeToo](#)
- E. [UN Women \(2019\). What will it take? Promoting cultural change to end sexual harassment](#)
- F. [UN Women \(2018\). A Global Women's Safety Framework in Rural Spaces](#)
- G. [UN Women Ending Violence Against Women and Girls](#)



¹ UN Women (2020). [Ending Violence Against Women and Girls](#)

² UN Women (2020). [Violence against women and girls: the shadow pandemic](#)

³ United Nations (2020). [Policy Brief: The Impact of COVID-19 on Women](#)

⁴ UN Women (2020). [Violence against women and girls: the shadow pandemic](#)

⁵ UN News (2020). [UN chief calls for domestic violence 'ceasefire' amid 'horrifying global surge'](#)

⁶ United Nations (2020). [Policy Brief: The Impact of COVID-19 on Women](#)

⁷ UN Women (2020). [COVID-19 and Ending Violence Against Women and Girls](#)

⁸ Department of Health and Human Services (2003). [Costs of Intimate Partner Violence Against Women in the United States](#)

⁹ UNDP (2013). [Violence against women also hurts business and development](#)

¹⁰ UN Women & ILO (2019) [Handbook: Addressing violence and harassment against women in the world of work](#)

¹¹ European Scientific Journal (2004). [Impact of domestic abuse on female employee's productivity in the Nigerian workforce](#)

¹² Pinheiro, M. (2017). [The Economic Impact of Mental Disorders and Mental Health Problems in the Workplace](#)

¹³ UN Women & ILO (2019) [Handbook: Addressing violence and harassment against women in the world of work](#)