

İK ÇALIŞANLARINA ve YÖNETİCİLERİNE YÖNELİK 5 İLKE

*İş yerinde ve COVID-19 sürecinde evden
çalışırken ev içi istismara maruz bırakılan
çalışanlar için destek aracı*

UNSTEREOTYPE
A L L I A N C E

convened by



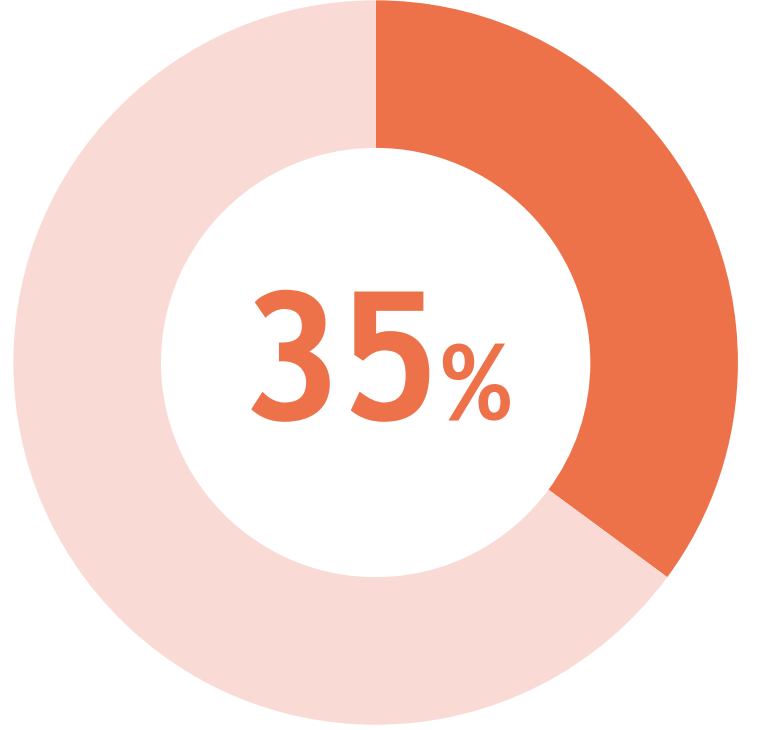
Ev içi şiddetten haberdar olmamak, işverenler için artık bir bahane değil.

İşverenler ev içi şiddetin bir iş yeri sorunu olduğunu giderek daha fazla anlamaya başlamıştır ve geçtiğimiz yıl bunu ev içi şiddetin 190 sayılı ILO Sözleşmesine dahil edilmesine verdikleri destekle göstermişlerdir.

İşverenler, ev içi şiddetin istihdamı, verimliliği, sağlığı ve güvenliği etkileyebileceğini, işveren ve işçi örgütlerinin ve işgücü piyasası kurumlarının başka tedbirler kapsamında ev içi şiddetin etkilerinin fark edilmesi, bunlara müdahale edilmesi ve bu etkilerin ortadan kaldırılmasına yardımcı olabileceğini bildirmektedirler².

İnsan Kaynakları Yönetimi Derneği kurucusu Stephanie Angelo, çok fazla kişinin “Burada bu olay yaşanmıyor. Biz görmüyoruz” dediğini belirtti. Angelo, “Görseniz de görmeseniz de, bu olay çalışanlarınızın hayatında meydana geliyor. Bir şeyler oluncaya kadar beklerseniz, çok uzun süre geçmiş olacaktır. Proaktif olun, önleyici olun”³ diyor.

Şu sıralar, COVID-19 dolayısıyla şehirlerde sokağa çıkma kısıtlaması uygulandığı için, ev içi şiddet olaylarında artış yaşanmaktadır.



Dünya genelinde kadınların %35'i, hayatlarının bir döneminde yakın partnerlerinin uyguladığı fiziksel ve/veya cinsel şiddete veya partneri dışında birinin uyguladığı cinsel şiddete (cinsel taciz içermeyen) maruz bırakılmaktadır¹.

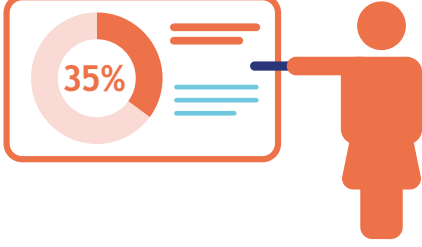
1. EV İÇİ ŞİDDETE YÖNELİK ETKİLİ İŞ YERİ POLİTİKALARI OLUŞTURMAK

Evden çalışma modeli yaygınlaşmaya başladıkça iş yerlerinin ev içi şiddeti önlemek için ev içi şiddete maruz bırakılanlara uygun şekilde tavsiyelerde ve yardımda bulunacak irtibat kişilerini içeren özel yaklaşımlar geliştirmesi gerekmektedir. Şiddete maruz bırakılanların güvenliğini ve iyi olma hallerini sağlayacak protokoller, politikalar ve uygulamalar geliştirmesi gerekmektedir. BM Kadın Birimi, ILO ile işbirliği içerisinde, ev içi şiddeti önlemek üzere toplu iş sözleşmelerine ve iş yeri politikalarına aşağıdaki uygulamaların dahil edilmesini teşvik etmektedir⁴:



- İş yerinde saldırı, taciz veya takipçi tacizi önlemeye yönelik güvenlik planlaması ve taciz eden telefon aramaları ve e-postaları önlemeye yönelik tedbirler gibi ev içi şiddeti önleyecek birtakım güvenlik ve emniyet tedbirlerini iş yerinde *belirlemek*.
- Ev içi şiddetin uyarı veren işaretlerinin tespit edilmesi ve uzman destek kurumlarına yönlendirmelerin kolaylaştırılması konusunda iş yeri temsilcilerine, sağlık ve güvenlik temsilcilerine, sorumlu müdürlere ve çalışanlara *eğitim vermek*.
- Şiddetin boyutu artmadan ve şiddete maruz bırakılanlar tek çözüm yolunun işi bırakmak olduğunu düşünmeden önce mümkün olduğunca erken *müdahale etmek*.
- Şiddete maruz bırakılanların koruma mekanizmalarına başvurabilmesi, mahkeme işlemleri başlatabilmesi veya çocukları için güvenli bir sığınma yeri bulabilmesi için esnek (ücretli veya ücretsiz) izin veya esnek mesai saatleri *düzenlemek*.
- Şiddete maruz bırakılanların şiddet içeren bir durumdan çıkarken gelir kaynaklarını devam ettirebilmesi için işten çıkarmaya karşı *koruma sağlamak*.
- Şiddete maruz bırakılanların durumlarını gizlilik ilkesi çerçevesinde açıklayabilmesi ve yardıma başvurabilmesi için iş yerinde güvenilir ve eğitilmiş kişiler *belirlemek*.
- Danışmanlık hizmetlerine erişim de dahil olmak üzere iş yerinde güvenilir bir kişiyle durumlarını gizlilik ilkesi çerçevesinde ve önyargısız bir şekilde görüşmek üzere şiddete maruz bırakılanlara psikolojik ve pratik destek *sağlamak*. Diğer destekler, uzmanlaşmış hizmet birimleri hakkında bilgilendirmeyi ve bu birimlere yönlendirmeyi içermektedir.
- Ev taşımada maddi destek veya avans maaş ödemesi gibi mali *destek sağlamak*.
- İşten çıkarma gibi uygun yaptırımları belirleyerek faillere ilişkin disiplin usulleri *tayin etmek*.

2. FARKINDALIK ARTTIRMAK VE ARAÇLAR SUNMAK İÇİN TÜM PERSONELİ EĞİTMEK



Müdürler, şefler ve çalışanlar ile temsilcilerine yönelik eğitim, rehberlik ve farkındalık artırma çalışmaları, onların iş yeri politika ve prosedürlerini etkili şekilde uygulama konusunda beceri kazanmalarını, toplumsal cinsiyete duyarlı eylemleri teşvik etmelerini ve pozitif ve saygıya dayalı çalışma ortamının oluşmasına (örneğin görgü tanıklarının güçlenmesi yoluyla) katkıda bulunmalarını sağlayacaktır⁵.

- Yükleniciler, stajyerler ve gönüllüler dahil yeni personele ve tüm çalışanlara ev içi şiddet eğitimi verilmelidir.
- İşverenler, rollerini ve sınırlarını bilmeli ve profesyonel eğitim alan kişilerin şiddete maruz bırakılanlara yardım etme rolünü tanımalıdır.

İşverenler, çalışma arkadaşlarını danışmanlık, şiddete maruz bırakılanlara hizmet veren avukatlar, sığınma evleri/güvenli barınma yerleri/adli yardım vs. dahil olmak üzere uygun destek hizmetlerine yönlendirebilmelidir.

3. ŞİDDETE MARUZ BIRAKILDIĞINI BİLDİREN KİŞİLER İÇİN DESTEK HİZMETLERİNİ KOLAYLAŞTIRMAK

Çalışma arkadaşlarınızı aşağıdaki destek hizmetlerine yönlendirin:^{6&7}

- Danışmanlık



- Şiddete maruz bırakılanlara hizmet veren avukatlar



- Sığınma evi/güvenli barınma yeri

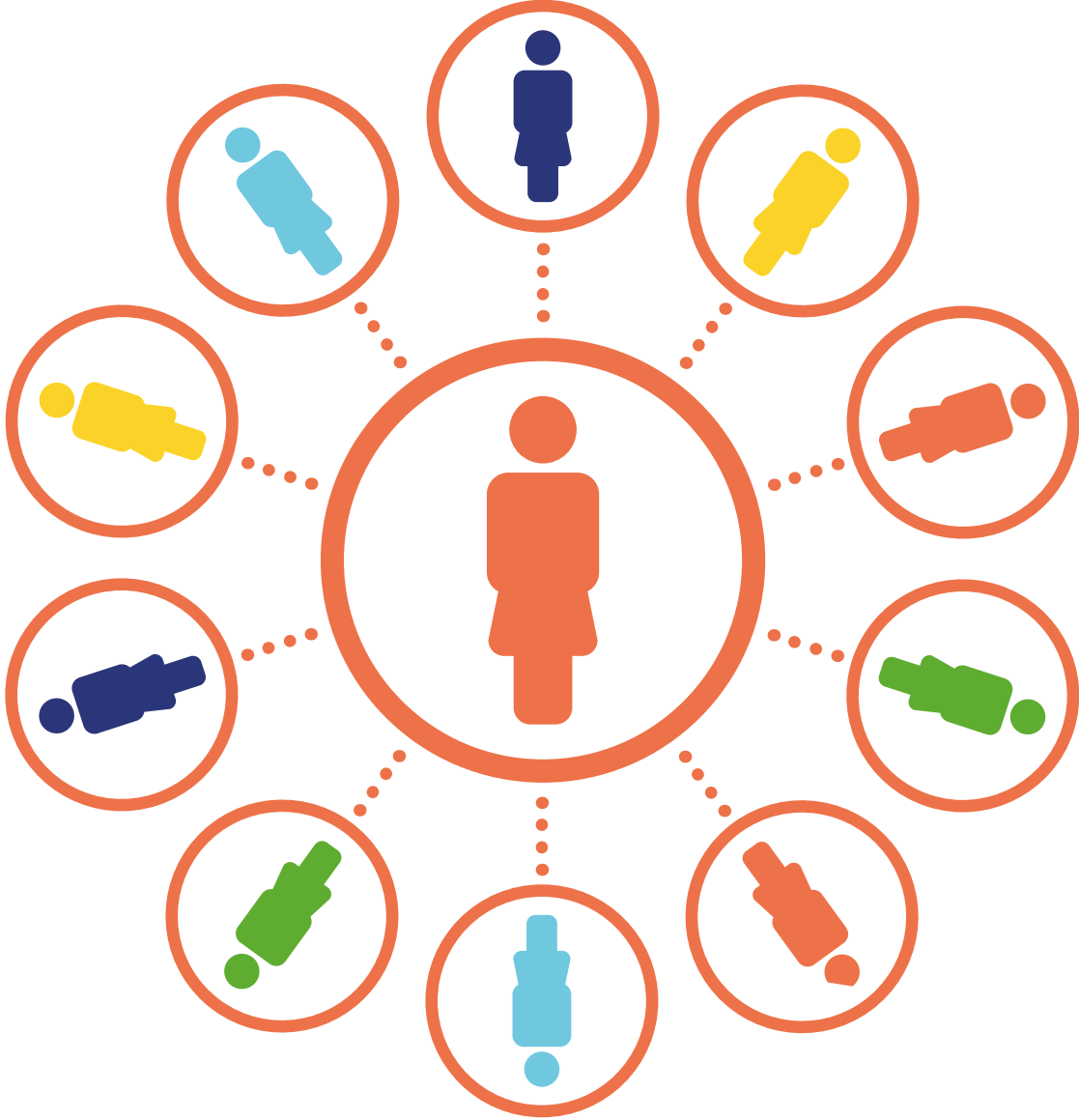


- Adli yardım



Destek talebinde bulunan şiddete maruz bırakılan bireylere karşı ayrımcılık veya misilleme yapılmaksızın iletişim hatlarını açık tutun⁸. Personel, karar almaya zorlanmamalıdır. Daha ziyade, güvenlikleri için (ilişki içinde veya dışında) en iyi planı hazırlamak üzere kendilerine gizli bilgilendirme ve destek sunulmalıdır.

4. YARDIM HATLARINI GÜNCEL TUTMAK



İş yerleri, ev içi şiddete maruz bırakılanların işlerine güvenli bir şekilde devam etmelerine destek olunması dahil (örneğin ücretli izin, esnek çalışma saatleri ve iş yerine servis), şiddete ve tacize maruz bırakılan kadınlara bilgi ve destek verebilir (örneğin akran destek grupları ve uygun toplum hizmetlerine yönlendirme).

5. EV İÇİ ŞİDDETE KARŞI MARUZ BIRAKILAN ODAKLI BİR YAKLAŞIM BENİMSEMİK

Şiddete maruz bırakılanlara odaklanan bir yaklaşım, şiddete maruz bırakılanların haklarının ve ihtiyaçlarının merkeze koyulduğu bir yaklaşım anlamına gelmektedir. Şiddete maruz bırakılanlar aşağıdaki 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.

UNUTULMAMASI GEREKEN 3 TEMEL İLKE:

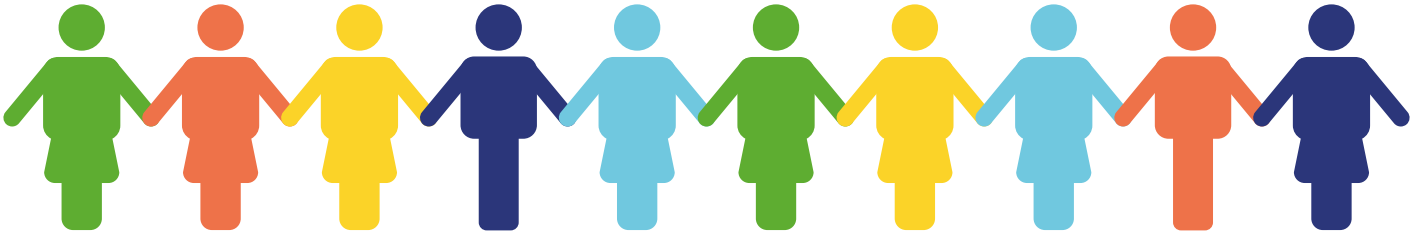
01 GÜVENLİK en önemli husustur. Eylemler ve sözler şiddete maruz bırakılanın güvenliğini tehlikeye atabilir. Şiddete maruz bırakılan bireyin rızası olmadan hiçbir şey açıklanmamalı ve hiçbir eylem gerçekleştirilmemelidir.

02 GİZLİLİK.

Şiddete maruz bırakılan bireylerin genellikle karşılaştıkları güvenlik sorunları, damgalanma, utanç ve suçlanması gibi durumlardan dolayı, yaşadıklarının ve kimliklerinin gizli tutulması kritik öneme sahiptir.

03 BAĞIMSIZ KARAR ALMA/ RIZA.

Güvenlik konusunda karşı karşıya kalınan riskleri sadece şiddete maruz bırakılanlar bilebilir, dolayısıyla yaşadıkları istismar konusunda alınacak kararlarda onlar belirleyici olmalıdır.



¹ UN Women (2020). [Facts and figures: Ending violence against women, database](#)

² International Labour Organization (2019). [C190 - Violence and Harassment Convention](#)

³ Society for Human Resource Management. [When Domestic Violence Comes to Work](#)

⁴ UN Women and ILO (2019). [Handbook - Addressing violence and harassment against women in the world of work, p. 67](#)

⁵ UN Women and ILO (2019). [Handbook - Addressing violence and harassment against women in the world of work, p. 67](#)

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

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

⁸ HR Daily Advisor (2019). [How to Respond When Employees Experience Domestic Violence](#)