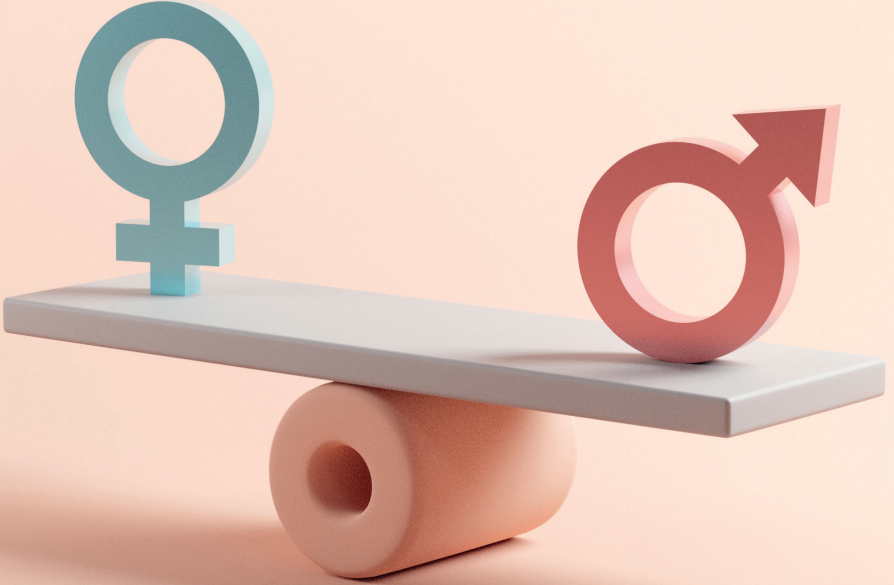
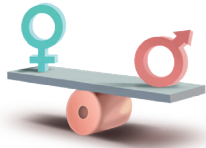


TOPLUMSAL
CİNSİYET EŞİTLİĞİ VE
EV İÇİ ŞİDDETLE
MÜCADELE KILAVUZU





**İŞTE
DENGE**

İçindekiler

Yasemin Yeşilova Önyazı	4
Giriş	7
Toplumsal Cinsiyet Eşitliği	8
1. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği	10
2. Toplumsal Cinsiyete Duyarlı İletişim	11
2.1. Kalıp Yargılar ve Ön Yargılardan Arınmış İletişim	12
2.2. Kız/Kadın ve Bayan Kullanımının Farkı	16
Ev İçi Şiddetle Mücadele	18
1. Tanımlar	20
2. Uygulama	23
2.1. Ev İçi Şiddete Maruz Kalanlara Yönelik Uygulamalar	23
2.1.1. Resmi Belgelerle Kanıtlanmış Ev İçi Şiddet Durumları	23
2.1.2. Resmileşmemiş Ev İçi Şiddet Durumları	24
2.2. Ev İçi Şiddet Failine Yönelik Uygulamalar	25
2.3. İletişim Kanalları ve Uygulama	25
2.3.1. Şirket İçi İletişim Kanalları	25
2.3.1.1. Şirket İçi İletişim Uygulamalarında	25
Dikkat Edilmesi Gerekenler	
2.3.2. Şirket Dışı Başvuru Kanalları	25
Eğitim ve Bilinçlendirme Çalışmaları	28
Kaynakça	30

Kadın Çalışanlarımızı Gözetiyor,

Onları Desteklemeyi
Sürdürüyoruz



Yasemin Yeşilova

Yeşilova Holding Yönetim Kurulu Üyesi

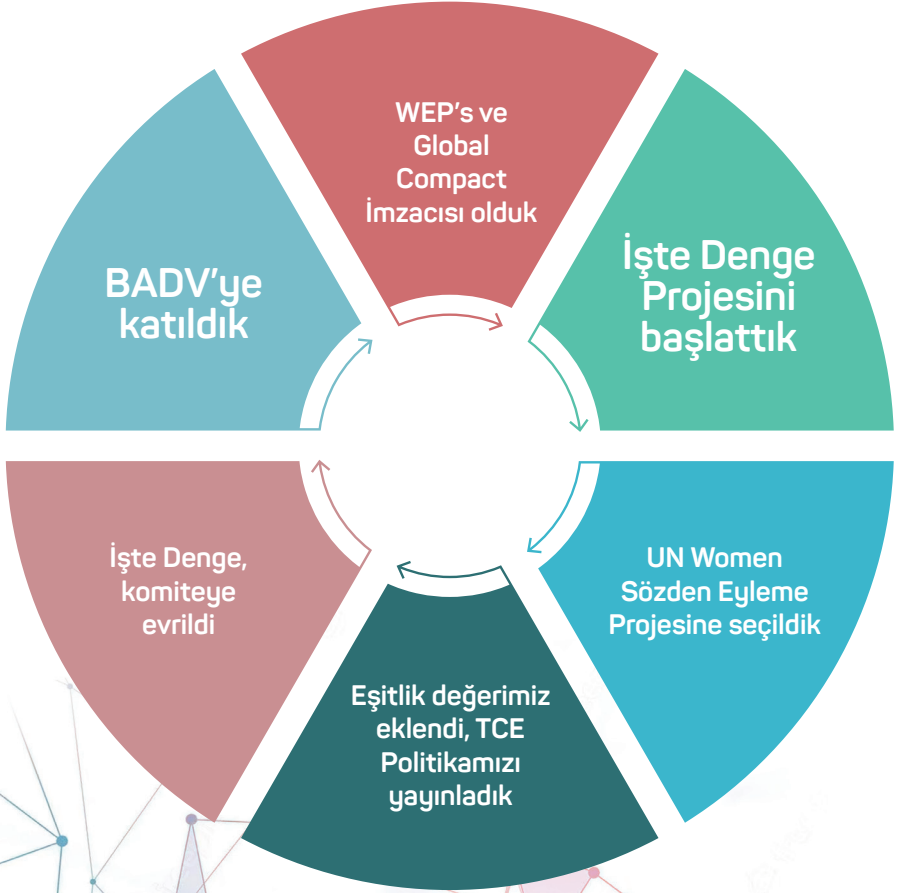
Yeşilova Grubu olarak kurulduğumuz günden bugüne hep, insanı merkeze alan, dünyayı ve toplumu gözeten bir yaklaşımla hareket ediyoruz. İş yapış şekillerimizden yatırımlarımıza ve toplumsal hayatı ilgilendiren projelerimize kadar her adımda değer yaratma odağıyla çalışıyoruz. Bu bakış açımızı da “Mutlu Çalışanlar ile Sürdürülebilir Bir Dünya” amacı ve stratejisi ile somutlaştırıyoruz.

Grubumuzun bugününü ve geleceğini, içinde yaşadığımız dünyanın geleceğinden hiçbir zaman ayrı düşünmedik. Bu nedenle amaç cümlemizde de geçen ‘sürdürülebilirlik’ başlığı altında toplumumuzun önemli konularını biz de gündemimizin üst sıralarında tutuyoruz. Bugün bu alandaki öncelikli gündemlerimizden biri de toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların iş hayatında daha fazla desteklenmesi.

BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ile uyumlandığımız sürdürülebilirlik hedeflerimiz doğrultusunda bu konuda yeni bir adım daha attık. Açıkladığımız, Kadın Çalışanlarımızın Desteklenmesi ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Manifestosu ile uzun vadeli sürdürülebilir değerler yaratmayı hedeflerken, belirlediğimiz taahhütler de bu alandaki perspektifimizi çok daha geniş ve uzun vadeli bir yaklaşımla ele almamızı gerekli kılıyor.

Hayata geçireceğimiz yeni ve örnek uygulamalarla, bu konudaki performansımızı ve ilerlememizi şeffaf bir şekilde sizlerle paylaşmaya devam edeceğiz. Bu adımın aynı zamanda, toplum ve paydaşlarımız ile kurduğumuz güçlü iletişim ile güvene dayalı ilişkinin daha da gelişmesine ve örnek teşkil etmesine katkı sağlayacağına inanıyorum.

Saygılarımla



Giriş

Yeşilova Grubu olarak, kurumsal değerlerimiz ve ilkelerimiz doğrultusunda tüm paydaşlarımıza fayda sağlamayı hedefliyoruz. Bu çerçevede, “Mutlu Çalışanlar ile Sürdürülebilir bir Dünya” amacımız ve “Kurum Kültürümüzü Dönüştürüyoruz” stratejimizle eşitlikçi bir kurum kültürü oluşturmayı, çeşitliliği ve kapsayıcılığı benimsemeyi amaçlıyoruz. Cinsiyet ayrımcılığına karşı durarak, kadın çalışanların bilinçlenmesi ve güçlenmesi için iş-özel hayat dengesini sağlamak, çalışma koşullarını iyileştirmek ve ev içi şiddeti önlemek amacıyla çeşitli uygulamalar geliştirmekteyiz.

Bu bağlamda, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği (TCE) ve Ev İçi Şiddetle Mücadele konularında belirlediğimiz politika çerçevesinde, çalışanlarımızın bilgilendirilmesi ve farkındalıklarının artırılması için kapsamlı bir kılavuz hazırlanmıştır. İki ana bölümden -TCE ve Ev İçi Şiddetle Mücadele- oluşan bu kılavuz, genel bilgiler ile şirket içindeki uygulamaları içermektedir. Kılavuzda belirtilen uygulamalar, Yeşilova'nın kadrolu ve belirli süreli sözleşmeli çalışanlarının yanı sıra stajyerler ve şirketle iş birliği yapan taşeron/alt işveren çalışanları da dahil olmak üzere, unvan ve statüleri ne olursa olsun tüm çalışanları kapsamaktadır. Bu şekilde, toplumsal cinsiyet eşitliği ve ev içi şiddetle mücadelede kararlılığımızı ve taahhüdümüzü güçlendirmeyi amaçlıyoruz.

Toplumsal Cinsiyet E



Eşitliği

Topluşsal Cinsiyet Eşitliği (TCE), kadın ve erkek tüm çalışanlarımızın eşit haklara ve fırsatlara sahip olmasını sağlayanın ötesinde, iş yerinde adil, saygılı ve kapsayıcı bir kültür yaratmayı hedefler. Bu anlayış, Yeşilova'da "Eşitlikçi olmak" değerimizle bütünleşerek, işe alım, terfi ve iş ilişkilerinde cinsiyete dayalı her türlü ayrımcılığı önlemeye yönelik politikalar geliştirmemize ve uygulamamıza olanak tanımaktadır. Kılavuzun bu bölümü, Yeşilova'nın TCE ve Ev İçi Şiddetle Mücadele Politikası çerçevesinde toplumsal cinsiyet eşitliği kavramlarını, iş yerinde iletişim ve davranış standartlarını ele alarak cinsiyete dayalı ayrımcılığı önlemeye yönelik hedefler belirlemektedir. Bu bağlamda, iletişimde kelimelerin gücüne dair bir farkındalık oluşturmayı, toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen dil ve yöntemlerin tercih edilmesine katkıda bulunmayı, ayrıca yazılı, görsel ve işitsel iletişimde kapsayıcı bir dil kullanımı için rehberlik sağlamayı amaçlamaktadır.

1. TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ

Cinsiyet: Biyolojik bir kavram olarak, kadın ve erkek arasındaki fiziksel ve hormonal farklılıkları ifade eder. Cinsiyet, genellikle doğumda belirlenen özellikler etrafında şekillenir.

Toplumsal Cinsiyet: Toplum içinde şekillenen ve bireylerin cinsiyetlerine dayalı olarak üstlenmeleri beklenen roller, davranışlar ve özelliklerdir. Bu, sosyal normlar, kültürel değerler ve tarihsel bağlarla iç içe geçmiş bir yapıdır. Toplumsal cinsiyet, bireylerin kimliklerini, sosyal ilişkilerini ve yaşam deneyimlerini derinden etkiler.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği: Bireylerin cinsiyetlerinden bağımsız olarak eşit haklar, fırsatlar ve muamele görmesi gerektiğini savunan bir prensiptir. Bu eşitlik, sadece hukuksal düzeyde değil, ekonomik, sosyal ve kültürel alanlarda da sağlanmalıdır.

Kalıp Yargı: Toplumsal cinsiyetle ilgili kalıp yargılar, belirli bir grup hakkında yaygın olan, genellikle olumsuz ve basit genellemelerdir. Örneğin, "Kadınlar zayıf, erkekler güçlüdür" gibi ifadeler, bu tür kalıp yargıların bir örneğidir. Kalıp yargılar, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin sürdürülmesine neden olan inanç ve davranışları pekiştirebilir.

Önyargı: Bireyler veya gruplar hakkında, genellikle yanlış veya eksik bilgilere dayanan olumsuz tutumlar ve değerlendirmelerdir. Önyargılar, toplumsal eşitsizliğin devam etmesine katkıda bulunur ve bireylerin potansiyellerini sınırlayabilir. Örneğin, "Erkek hemşireler yeterince yeterli değildir" gibi ifadeler, bir bireyin cinsiyetine dayanan olumsuz önyargılardır.

Ayrımcılık: Bireylerin veya grupların, cinsiyet, yaş, etnik köken, din, engellilik durumu gibi çeşitli özellikleri nedeniyle haksız yere dezavantajlı bir duruma düşürülmesi veya olumsuz muameleye tabi tutulmasıdır. Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı, kadınların ve erkeklerin, toplumsal cinsiyet rollerine dayalı olarak farklı muamele görmesine ve eşit fırsatlara erişiminin kısıtlanmasına yol açar. Örnek: "Kadınların yönetici pozisyonlarına alınmaması" gibi durumlar, toplumsal cinsiyet ayrımcılığının bir örneğidir.

Pozitif Ayrımcılık: Tarih boyunca dışlanmış ve sistematik ayrımcılığa maruz kalmış grupların eğitim, istihdam ve siyaset gibi alanlarda eşit temsil ve katılımını sağlamak amacıyla uygulanan önlemler ve uygulamalardır.

Cam Tavan: Cam tavan, kadınların veya diğer dezavantajlı grupların, belirli bir noktaya kadar başarılı olabilesine rağmen, üst düzey yönetim veya liderlik pozisyonlarına erişimlerinin engellenmesi durumunu ifade eder. Örnek: Bir kadın yöneticinin, erkek meslektaşlarının yanında terfi edememesi.

2. TOPLUMSAL CİNSİYETE DUYARLI İLETİŞİM

Toplumsal cinsiyete duyarlı iletişim, kadın ve erkeğin eşit temsil edildiği, kaynaklardan ve fırsatlardan eşit yararlandığı, rollerin eşit bir şekilde üstlenildiği ve karar alma süreçlerinde denge gözetildiği bir iletişim anlayışıdır. Bu yaklaşım, toplumsal cinsiyet eşitliğini ana akım hale getirmek amacıyla kalıpları sorgulayan, kapsayıcı ve stratejik bir araç olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu nedenle, toplumsal cinsiyete duyarlı iletişim hem şirket içi hem de şirket dışı yazılı ve sözlü iletişimde büyük önem taşımaktadır. Eşitlikçi bir iletişim dili kullanmak, sadece çalışanlarımızın ve paydaşlarımızın motivasyonunu artırmakla kalmaz; aynı zamanda kurum kültürümüzü güçlendirir ve toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik taahhüdümüzü somut bir şekilde ortaya koyar. Bu anlayışla, her bireyin potansiyelini gerçekleştirmesi için bir zemin hazırlayarak, daha kapsayıcı ve adil bir çalışma ortamı oluşturmayı hedefliyoruz.

2.1. Kalıp Yargılar ve Ön Yargılardan Arınmış İletişim

Kalıp yargılar ve önyargılar, bireylerin birbirleriyle kurduğu iletişimi derinden etkileyen ve toplumsal cinsiyet eşitliğini engelleyen kritik unsurlardır. Bu tür yanlış algılar, bireylerin potansiyellerini sınırlandırırken, iş yerindeki kapsayıcılığı ve adaleti olumsuz etkileyebilir. Dahası, bu kavramlar atasözleri ve deyimlerde de karşımıza çıkarak toplumun düşünce yapısını pekiştirir. Bu nedenle, kalıp yargılardan ve ön yargılardan arınmış bir iletişim kurmak, herkesin eşit haklara ve fırsatlara sahip olduğu bir ortam yaratmak için gereklidir.

YAYGIN KALIP YARGI ÖRNEKLERİ

İnsanların cinsiyetlerine bağılı olarak dört başlıkta kalıp yargı yaklaşımları ile karşılaşılıyor.

1- Karakter özelliklerine dair kalıp yargılar

Ör: Kadınlar duygusal ve mantıktan uzak olur.
Erkekler rasyonel düşünürler.

2- Fiziksel özelliklere dair kalıp yargılar

Ör: Kadınlar zayıf olmalıdır.
Erkekler güçlü olmalıdır.

3- Rollere dair kalıp yargılar

Ör: Kadınlar destekleyici olmalı, hanenin bakımını sağlamalıdır.
Erkekler girişken olmalı, hanenin geçimini sağlamalıdır.

4- Mesleklere dair kalıp yargılar

Ör: Kadınlar asistan, ofis işlerine uygundur.
Erkekler satışçı olmaya, saha çalışmalarına uygundur.



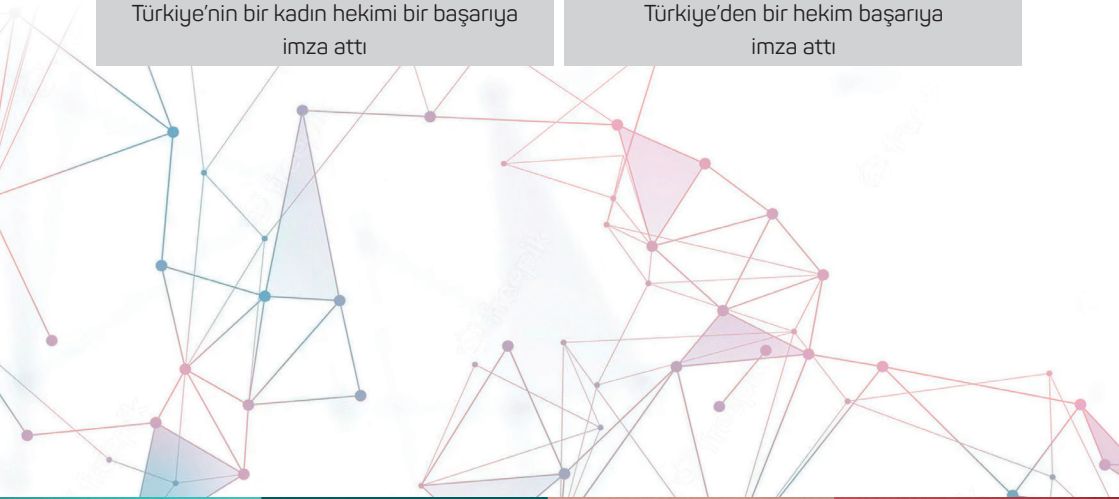
DIŐLAYICI TERİMLERİ KULLANMAKTAN KAÇININ

Ön yargılı	Ön yargısız
Adam	İnsan, kişi, birey
İnsanođlu/Ademođlu	İnsanlık
Projeye adam almak	Projeye eleman/çalışan almak
Kameraman	Kamera operatörü
Kadın/bayan gazeteci, kadın/Bayan muhabir	Gazeteci, muhabir
Kadın/bayan polis, erkek polis	Polis memuru
Kadın/ bayan doktor, erkek doktor	Doktor
Adam olmak	Büyüme, iyi yetiŐmek, iyi bir duruma gelmek, toplum kurallarına uyuyor olmak
Centilmenlik anlaşması	Yazısız sözleşme
Sıradan adam	Sıradan insan
Anavatan	Vatan/memleket
Düşünen adam	Düşünen insan/entelektüel
Sözünün eri	Verdiđi sözü yerine getiren
Adam/gün sayısı	Çalışma gün sayısı



ÖRNEKLER VE ALTERNATİF ÖNERİLERİ

Ön yargılı	Ön yargısız
(Yönetici Konuşurken) Bu işi bizim kıza vereceğim	Asistanımdan bu işi üstlenmesini rica edeceğim
(İş yerinde bir hitap olarak) Kızlar, çocuklar	Arkadaşlar
(İş yerinde bir hitap olarak) Güzelim, canım vs.	Adıyla hitap edelim
Kıvanç da Volkan da tam zamanlı işe sahipler ve Volkan eşine ev işlerinde yardım ediyor	Kıvanç da Volkan da tam zamanlı işe sahipler ve ev işlerini paylaşıyorlar
Zeynep ofisteki kızlarla yemek yedi	Zeynep ofisteki kadınlarla yemek yedi
Araştırmacılar genellikle karılarını ve çocuklarını ihmal ederler	Araştırmacılar genellikle eşlerini ve çocuklarını ihmal ederler
Komitedeki bütün hanımlar alınan kararı destekledi	Komitedeki bütün kadınlar alınan kararı destekledi
Hilal bir meslek kadını	Hilal bir profesyonel meslek sahibi
Kadın şoför kaza yaptı	Şoför kaza yaptı
Türkiye'nin bir kadın hekimi bir başarıya imza attı	Türkiye'den bir hekim başarıya imza attı



CİNSİYETÇİ ATASÖZÜ VE DEYİMLERİ KULLANMAKTAN KAÇININ

Kız evi, naz evi	Adama benzemek
Kızın mı var derdin var	Adam içine karışmak
Anasının kızı / Anasına bak kızını al	Kalibının adamı olmamak
Kızını dövmeyen dizini döver	Kız gibi gülmek / yürümek
Oğlan dayıya kız halaya çeker	Anasını satmak
Kız almak / Kız vermek	Kız kurusu
Hanım evladı / Hanım hanımcık	Eksik etek
Erkek sözü vermek	Kaşık düşmanı
Erkekliğe sığmamak	Hanım evladı
Erkeklik sende kalsın	Delikanlı kız
Erkeğin kalbine giden yol midesinden geçer	Oğlan büyür koç olur, kız büyür hiç olur
Erkek adam ağlamaz	Oğlan doğuran övünsün, kız doğuran dövünsün
Kadın erkeği rezil de eder, vezir de	Karı ağızlı
Adam gibi adam / Adam gibi kadın	Evde kalmış

2.2. Kız/Kadın ve Bayan Kullanımının Farkı

Dilimizde "kız," "kadın," ve "bayan" kelimeleri arasındaki farklar genellikle yanlış anlaşılmakta ve hatalı kullanımlar yaygın olarak karşımıza çıkmaktadır. "Kız" kelimesi, genellikle gençlik, masumiyet ve tecrübesizlik gibi özellikleri ifade etmek için kullanılırken, "kadın" kelimesi ise cinsiyeti tanımlayan biyolojik ve toplumsal bir terimdir. Ancak, "kadın" kelimesi zaman zaman kaba bir ifade olarak algılanmakta ve yerini hatalı bir şekilde "bayan" kelimesine bırakmaktadır. Bu durum, toplumsal cinsiyet eşitliği açısından önemli bir soruna işaret eder.

"Kadın" kelimesi biyolojik cinsiyetin bir ifadesi olarak kullanılmalı ve cinsiyet belirlenen durumlarda tercih edilmelidir. "Bayan" ise daha çok hitap ve sosyal statü belirten bir kelime olup, toplumsal cinsiyet tanımında doğru bir karşılık değildir. Ayrıca, iş yerlerinde yetişkin kadınlara "kızlar" şeklinde hitap edilmesi küçümseyici bir anlam taşıyabilir ve profesyonel olmayan bir yaklaşım olarak değerlendirilir.

Bu farkları doğru anlamak ve kullanmak hem günlük dilde hem de profesyonel iletişimde daha saygılı ve doğru bir yaklaşım geliştirilmesine katkıda bulunur.

Şirketlerimizde toplumsal cinsiyet eşitliği kapsamında herhangi bir ayrımcılığa maruz kaldığınızı düşünüyorsanız etik hatta bildirimde bulunabilirsiniz:

ŞİRKETİN ETİK BİLDİRİM HATLARI

etikhat@yesilova.com.tr



Ev İçi Şiddetle Mücadele



Kılavuzun bu bölümü, Yeşilova'nın Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Ev İçi Şiddetle Mücadele Politikası çerçevesinde, ev içi şiddetle ilgili tanımları açıklamakta ve bu konuda farkındalık yaratmayı, şiddeti önlemeyi ve çalışanlar üzerindeki olumsuz etkileri azaltmayı amaçlayan kurumsal destek mekanizmalarını tanıtmaktadır. 2024 yılında, kadına yönelik şiddete tolerans göstermeyen bir iş kültürü yaratma hedefiyle Mor Salkım Kadın Dayanışma Derneği ile iş birliği protokolü imzalanmıştır. "İŞTE Denge" projesi kapsamında bu iş birliği, ev içi şiddete maruz kalan şirket çalışanlarının, derneğin 7/24 hizmet veren şiddet hattı, danışma merkezi, psikolojik ve hukuki desteklerinden faydalanabilmesini sağlamaktadır. Kılavuz, İşte Denge Komitesi tarafından hukuk danışmanlarıyla iş birliği içinde hazırlanmış olup, uygulamaların her aşamasında etkinlik ve yasalara uygunluk değerlendirilmiştir. Şirketimiz, kadına yönelik şiddete sıfır tolerans politikasıyla çalışanlarına güvenli bir iş ortamı sunmayı hedeflemektedir. Bu rehber, ev içi şiddete maruz kalan çalışanlara sağlanabilecek destekleri ve başvurabilecekleri iç ve dış iletişim kanallarını belirtmek amacıyla hazırlanmıştır.

1. TANIMLAR

Bu bölümde yer alan tanımlar, 6284 Sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun ve Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu'nun İş Dünyası Ev İçi Şiddete Karşı Projesi (Business Against Domestic Violence -BADV) kapsamında yayımladığı Ev İçi Şiddetle İlgili İş Yeri Politikası Geliştirme ve Uygulama Rehberi'nden yararlanılarak hazırlanmıştır.

• **Şiddet:** 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun'da tanımlandığı üzere, toplumsal, kamusal veya özel alanda gerçekleşen; fiziksel, cinsel, psikolojik, sözlü veya ekonomik boyutta zarar verme potansiyeline sahip her türlü tutum ve davranış, kişinin fiziksel, cinsel, psikolojik ya da ekonomik açıdan acı çekmesine veya zarar görmesine yol açabilir. Bu tür hareketler, tehdit, baskı ve özgürlüğün keyfi şekilde engellenmesi gibi durumları da kapsar ve bireyin güvenliği ile huzurunu tehlikeye atan her türlü eylemi ifade eder.

• **Şiddet Mağduru/Şiddete Maruz Kalan:** 6284 sayılı kanunda şiddet olarak tanımlanan tutum ve davranışlara doğrudan ya da dolaylı olarak maruz kalan veya maruz kalma tehlikesi bulunan kişileri ifade eder. Ayrıca, şiddetten etkilenen veya etkilenme riski taşıyan bireyler de bu tanıma dahildir. Şirket olarak bu dokümanda, şiddetin yarattığı mağduriyeti göz önünde bulundurarak, kişiyi güçsüzlük konumuna sabitlemeyen ve destekleyici bir yaklaşımı yansıtan 'maruz kalan' ifadesini tercih etmekteyiz.

• **Şiddet Uygulayan/Fail:** Geçmişte ya da günümüzde yakın ilişkide bulunduğu kişiye şiddet uygulayan birey, bu davranışıyla fiziksel, cinsel, psikolojik veya ekonomik açıdan zarar verme potansiyeline sahip olan kişidir.

• **Kadına Yönelik Şiddet:** Kadınlara yalnızca cinsiyetleri nedeniyle uygulanan veya onları hedef alan, cinsiyete dayalı ayrımcılık içeren ve kadının insan haklarını ihlal eden her türlü tutum ve davranış ifade eder. Bu şiddet, aynı zamanda ilgili kanunlarda tanımlanan şiddet türlerini de kapsar.

• **Ev İçi Şiddet:** Aile üyeleri veya aile mensubu olarak kabul edilen kişiler arasında, aynı hanede yaşamıyor olsalar bile, gerçekleşen her türlü fiziksel, cinsel, psikolojik ve ekonomik şiddeti ifade eder.

• **Fiziksel Şiddet:** Fiziksel şiddet, bir kişiyi kontrol etmek, denetlemek, aşağılamak, küçük düşürmek veya cezalandırmak amacıyla fiziksel güç kullanılmasını ifade eder. İtmek, vurmak, vurmaya el kaldırmak, tokat atmak, yumruk atmak, kesici ve delici aletler ya da yakıcı maddelerle tehdit etmek ve yaralamak, ayrıca bir obje fırlatmak gibi davranışlar fiziksel şiddet türlerindedir. Fiziksel şiddet her zaman dışarıda gözle görülür izler bırakmayabilir ve fark edilmesi zor olabilir.

• **Cinsel Şiddet:** Cinsel şiddet, bir kişiyi kontrol etmek, denetlemek, aşağılamak, küçük düşürmek veya cezalandırmak amacıyla cinselliğin kullanılmasıdır. Kişinin rızası (aydınlatılmış onamı) olmadan gerçekleştirilen her türlü cinsel içerikli davranış, cinsel şiddet olarak kabul edilir. Bu davranışlar, fiziksel, sözlü, yazılı veya dijital araçlar kullanılarak da gerçekleşebilir.

• **Psikolojik Şiddet:** Psikolojik şiddet, bir kişiye duygusal ihtiyaçları üzerinde güç kullanarak baskı uygulanması, bu yolla kişinin kontrol edilmesi, cezalandırılması ve küçük düşürülmesidir. Tehdit, sözlü taciz, başkaları önünde aşağılama ve küçümseme; giyimini, davranışlarını ve ilişkilerini denetleme ya da kısıtlama; yakınları veya çocukları üzerinden tehdit etme gibi davranışlar, psikolojik şiddet biçimlerine örnektir.

• **Ekonomik Şiddet:** Ekonomik şiddet, maddi araçların bir kişiyi kontrol etmek, cezalandırmak, küçük düşürmek ve/veya denetlemek amacıyla kullanılmasıdır. Maaş kartına el koyma, harcamalarını denetleme, kişinin üzerine kredi çekerek borçlandırma, mallarına el koyma, çok az parayla evin günlük ihtiyaçlarını karşılamasını bekleme, öz bakım ihtiyaçlarını lüks olarak nitelendirme ve harcama yapmasına izin vermeme gibi davranışlar, ekonomik şiddet türleri arasında yer alır.

• **Dijital Şiddet/Siber Şiddet:** Dijital şiddet, teknolojik araçlar kullanılarak bir kişiyi kontrol etmek, aşağılamak, cezalandırmak veya küçük düşürmek amacıyla gerçekleştirilen eylemlerdir. Bu tür şiddet, kişiyi ısrarlı bir şekilde cep telefonundan aramak, cep telefonuna veya sosyal medya hesaplarına sürekli mesaj göndermek ya da kişinin mesaj göndermesini istemek, sosyal ağ sitelerinde uygunsuz yaklaşma girişimlerinde bulunmak, sosyal medya şifresini vermeye zorlamak veya ortak hesap açmaya ikna etmek gibi davranışları içerir. Ayrıca, akıllı telefon uygulamaları kullanarak birini takip etmek ve denetlemek de dijital şiddet türleri arasında yer alır.

• **Flört Şiddeti:** Flört şiddeti, romantik bir ilişkide bir tarafın diğerine yönelik fiziksel, duygusal, psikolojik veya cinsel şiddet uygulamasını ifade eder. Bu tür şiddet, ilişkinin başlangıcında veya süresince meydana gelebilir ve genellikle bir kişinin kontrolünü sağlamak, güç göstermek veya diğerini aşağılamak amacıyla yapılır. Flört şiddeti, tehdit, zorbalık, sürekli denetleme, aşağılayıcı sözler, sosyal medyada rahatsız edici davranışlar ve fiziksel saldırı gibi çeşitli şekillerde ortaya çıkabilir. Bu durum, gençler ve genç yetişkinler arasında yaygın olup, sağlıklı ilişkilerin kurulmasını engelleyerek bireylerin ruhsal ve fiziksel sağlığına ciddi zararlar verebilir. Flört şiddetinin farkında olmak, mağdurları/maruz kalanları desteklemek ve sağlıklı ilişki dinamiklerini teşvik etmek önemlidir.

• **Israrlı Takip:** Israrlı takip, bir kişinin güvende hissetmesini engelleyecek, huzursuzluk yaratacak ve şiddet tehdidi oluşturacak şekilde temas kurmaya çalışılmasıdır. Bu, fiziksel veya dijital araçlar kullanılarak gerçekleştirilebilir. Örnekler arasında gizlice işyerine veya evine gelme, sürekli rızası dışında hediye veya çiçek gönderme, farklı iletişim kanalları aracılığıyla sürekli temas kurmaya çalışma ve arkadaş çevresi aracılığıyla hakkında bilgi toplama yer alır. Israrlı takip, Türk Ceza Kanunu'nda (123/A) ayrı bir suç kategorisi olarak düzenlenmiş önemli bir şiddet türüdür.

• **Misilleme:** Misilleme, bir kişinin cinsel veya duygusal bir teklifi reddetmesi ya da maruz kaldığı şiddetten dolayı failden şikayetçi olması veya şikayetçi olmayı düşünmesi üzerine, failin intikam almak veya maruz kalanı belirli bir şekilde davranmaya zorlamak amacıyla kişinin özel ve çalışma hayatını açık ya da örtülü bir şekilde zorlaştıran tüm tutum ve davranışları ifade eder.

Bu tür davranışlara örnek olarak, kişi hakkında asılsız bilgiler yayma, ailesine ve sevdiklerine zarar verme ile tehdit etme, mesleki gelişimini engelleme ve şikayetçi olmasına engel olmak için karşı dava açma sayılabilir. Fail, maruz kalan kişinin yöneticisi durumundaysa, özlük haklarının kullanımında zorluk çıkarma, sistematik olarak fazla mesaiye bırakma, maaşında kesinti yapma, terfi almasını engelleme veya işten çıkarmakla tehdit etme gibi eylemler de sıkça karşılaşılan misilleme davranışları arasındadır.

• **Şiddet Döngüsü:** Şiddet içeren ilişkilerin çoğunda, şiddete maruz kalan kişinin bu deneyimden çıkmasını zorlaştıran bir döngü mevcuttur. Bu döngü, üç aşamadan oluşur: İlk aşama, gerginliğin tırmandığı ve psikolojik şiddetin yaşandığı aşı-

madir. İkinci aşama, fiziksel şiddetin uygulandığı aşamadır. Üçüncü aşamada ise, şiddet uygulayan kişi özür diler ve bir daha yapmayacağına dair sözler vererek maruz kalanı ikna etmeye çalışır; bu aşama “balayı aşaması” olarak adlandırılır.

Şiddet yaşantısından uzaklaşabilmek için bu “şiddet döngüsünü” fark etmek önemli bir adımdır. Şiddet döngüsü terimi, şiddetin kuşaklar arası aktarılan ve öğrenilen bir davranış biçimi olduğunu da vurgulamaktadır.

2. UYGULAMA

Yeşilova olarak, çalışanlarımızın ev içi şiddete maruz kalmaları veya ev içi şiddetin faili olmaları durumunda güvenlik, sağlık ve mahremiyeti en yüksek öncelik olarak gözetmekteyiz. Bu doğrultuda, çalışanlarımızın ev içi şiddet vakalarına dahil olmaları (maruz kalmak ya da fail olarak) durumunda, ilgili bilgi ve belgeler gizli tutulacak ve yalnızca kişinin açık onamı ile gerekli kişilerle paylaşılacaktır.

2.1. Ev İçi Şiddete Maruz Kalanlara Yönelik Uygulamalar

Ev içi şiddete maruz kalan çalışanlarımız, aşağıda belirtilen desteklerden faydalanabilirler. Bu destekler, çalışanların şiddete maruz kalma durumlarının resmi belgelerle kanıtlanıp kanıtlanmamasına göre farklılık gösterebilir.

2.1.1. Resmi Belgelerle Kanıtlanmış Ev İçi Şiddet Durumları

Ev içi şiddete maruz kaldığını resmi belgelerle kanıtlayan çalışanlar için aşağıdaki destekler sağlanabilir. Bu durumda, şiddete maruz kalan çalışanımızın ilgili belgeleri İnsan Kaynakları (İK) birimine sunması gerekmektedir. Sunulan belgeler gizlilikle ele alınacak ve açık onamı ile yalnızca gerekli yetkililerle paylaşılacaktır. Kabul edilen belgeler şunlardan biri olabilir:

- **Mahkeme Kararları:** Uzaklaştırma, koruma veya tedbir kararları.
- **Savcılık ve Polis Raporları:** Şikayet dilekçesi, olay raporları.
- **Sağlık Belgeleri:** Adli tıp raporu, darp raporu, psikolojik adli tıp raporu.
- **Sosyal Hizmetler Belgeleri:** Sosyal hizmetlerden alınan destek belgeleri.
- **Noter Tasdikli Beyanlar:** Şiddete maruz kalındığına dair noter tasdikli beyanlar. İnsan Kaynakları (İK) birimine ulaştırılan yukarıdaki belgeler, gizlilik ilkesine uygun olarak ivedilikle değerlendirilecektir. Bu değerlendirme sonrasındaki kararlar ev içi şiddete maruz kalan çalışan için aşağıdaki destekler en kısa sürede devreye alınacaktır:

- **Bilgilendirme ve Yönlendirme:** Mor Salkım ve diğer ilgili resmi ve sivil toplum kuruluşları (STK) hakkında bilgi sahibi olmaları sağlanarak, bu kuruluşların sunduğu destek mekanizmalarına başvurmaları teşvik edilecektir. İlgili iletişim bilgileri '2.3 İletişim Kanalları' başlığı altında sunulmaktadır.
- **İhtiyaç İzni:** Mevcut izin hakları çerçevesinde ihtiyaç izni kullanabilir.
- **Ücretli İdari İzin:** Yıllık izin dışında, ihtiyaç halinde 10 iş gününe kadar ücretli idari izin sağlanabilir. Bu izin, gerekli durumlarda ve çalışanın açık muvafakati alınarak yıllık izinden mahsup edilebilir.
- **Çalışma Yeri ve Saatlerinin Değiştirilmesi:** Çalışanın yazılı talebi ile İnsan Kaynakları ve bölüm yöneticisinin ortak değerlendirmesi sonucunda:
 - » Çalışanın çalışma yeri değiştirilebilir.
 - » Çalışma saatleri veya vardiyası düzenlenebilir.
- **Maaş Ödeme Yöntemleri:** Şiddet failinin, ev içi şiddete maruz kalan çalışanın- zın banka hesaplarına müdahale etmesi durumunda, maaş ödemesi alternatif bir banka aracılığıyla yapılabilir.
- **Performans Değerlendirmesi:** Çalışanın bireysel performans kartındaki gelişim alanları ile yetkinlik değerlendirmesi, çalışanın lehine olacak şekilde yöneticisinin gözetiminde yeniden gözden geçirilir ve ev içi şiddete maruz kalan çalışmamızın lehine düzenlemeler yapılır.

2.1.2. Resmileşmemiş Ev İçi Şiddet Durumları

Henüz resmi belgesi bulunmayan, ancak ev içi şiddete maruz kaldığını beyan eden çalışanlar için de aşağıdaki destekler sunulacaktır:

- **Bilgilendirme ve Yönlendirme:** Mor Salkım ve diğer ilgili resmi ve sivil toplum kuruluşları (STK) hakkında bilgi sahibi olmaları sağlanarak, bu kuruluşların sunduğu destek mekanizmalarına başvurmaları teşvik edilir. İlgili iletişim bilgileri '2.3 İletişim Kanalları' başlığı altında sunulmaktadır.
- **İhtiyaç İzni:** Mevcut izin hakları çerçevesinde ihtiyaç izni kullanabilir. Çalışanın talebi ile İnsan Kaynakları, bölüm yöneticisi ve Mor Salkım Derneği ile yapacak değerlendirme sonucunda:
 - **Çalışma Yeri ve Saatlerinin Değiştirilmesi**
 - » Çalışanın çalışma yeri değiştirilebilir.
 - » Çalışma saatleri veya vardiyası düzenlenebilir.

- **Maaş Ödeme Yöntemleri:** Şiddet failinin, ev içi şiddete maruz kalan çalışmamızın banka hesaplarına müdahale etmesi durumunda, maaş ödemesi alternatif bir banka aracılığıyla yapılabilir.

2.2. Ev İçi Şiddet Failine Yönelik Uygulamalar

Ev içi şiddet uygulayan kişinin Yeşilova çalışanı olması durumunda, şiddete maruz kalan kişinin Yeşilova çalışanı olmaması halinde bile, disiplin prosedürü çerçevesinde değerlendirme yapılarak süreç Disiplin Kurulu tarafından yönetilecektir.

2.3. İletişim Kanalları ve Uygulama

Şiddete maruz kalan çalışanlarımız için destek mekanizmaları, iç ve dış iletişim kanalları başlığında toplanmıştır.

2.3.1 Şirket içi iletişim kanalları

İç iletişim kapsamında, şiddete maruz kalanlar şirket destek mekanizmalarından faydalanmak için aşağıdaki kanallara başvurabilirler.

- » Ev içi şiddete maruz kalanın doğrudan yöneticisi
- » İnsan Kaynakları Departmanı
- » İşte Denge mail adresi istedengekomitesi@yesilova.com.tr

2.3.1.1 Şirket içi iletişim uygulamalarında dikkat edilmesi gerekenler

Şirket içi iletişim kanallarında bir vaka ile karşılaşıldığında, ev içi şiddete maruz kalan çalışanla iletişim kurarken, onun mahremiyetine ve özel hayatına saygı gösterilmelidir. Bu süreçte, kişiye öğüt vermekten kaçınılmalı, yargılayıcı bir tavır sergilenmemeli ve diğer iş arkadaşlarıyla birlikte bir baskı ortamı yaratılmamalıdır.

2.3.2 Şirket dışı başvuru kanalları:

1. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına Bağlı Kurumlar

- » Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlükleri
- » Şiddet Önleme ve İzleme Merkezi <https://www.aile.gov.tr/iletisim/bakanlik-iletisim-bilgileri/sonim/>
- » T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı | Sosyal Hizmet Merkezleri
- » **ALO 183** Şiddetle Mücadele Hattı
- » **ALO 144** Sosyal Yardım Hattı

2. Kolluk Kuvvetleri

- » **112 ACİL** Çağrı Merkezi
- » KADES (Kadın Destek Uygulaması- Akıllı Telefon Uygulaması)



KADES, kadınlar ve çocuklar için şiddet ve tacizi önlemeye yönelik, Emniyet Genel Müdürlüğü tarafından geliştirilen resmi bir acil müdahale uygulamasıdır. Akıllı telefonlara Google Play Store ve Apple Store'dan indirilen uygulama, gerekli bilgiler girilecek aktivasyon kodu ile etkinleştirilir. Kullanıcılar, aile içi ve kadına yönelik şiddet durumlarında cihaz konumunu açarak tek tuşla 155 Polis İmdat Acil Çağrı Merkezine ulaşabilir ve en yakın ekiplerin olay yerine sevk edilmesini sağlar.

3. Adli Kurumlar

- » Cumhuriyet Savcılığı/Başsavcılığı
- » Aile Mahkemeleri

4. Sağlık Kuruluşları

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

5. Belediyeler

- » Belediye Kadın Danışma Merkezi

6. Barolar

- » Ankara Barosu Danışma Merkezi 444 43 07 (7/24)
gelincikmerkezi@ankarabarusu.org.tr
- » Kadın Hakları Merkezleri/ **Baro Kadın Hakları Merkezi Hattı:** 444 26 18
- » Acil Yardım Baroları

7. Sivil Toplum Kuruluşları

- » Mor Çatı Kadın Sığınağı Vakfı 0212 292 52 31-32
morcati@morcati.org.tr / www.morcati.org.tr
- » Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu (TKDF)
Acil Yardım Hattı: 0212 656 96 96 / 0549 66 96 96 (7/24) <https://tkdf.org.tr/>

- » Cinsel Şiddetle Mücadele Derneği 0542 585 3990
info@cinselsiddetlemucadele.org / <https://cinselsiddetlemucadele.org/>
- » KAMER 0530 664 44 10 <https://www.kamer.org.tr/>
- » KAHDEM – Kadınlara Hukuki Destek Merkez Derneği Kurumsal Sitesi
- » **Mor Salkım Kadın Dayanışma Derneği (Bursa)** 0531 033 88 44 (7/24)
morsalkimdernegi@hotmail.com

8. Mobil Uygulamalar

- » Türkiye Vodafone Vakfı Kırmızı Işık Uygulaması
<https://turkiyevodafonevakfi.org.tr/projeler/kirmizi-isik>
- » UNFPA (Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu) Amber
<https://turkiye.unfpa.org/tr/amber-ile-tanisin>

Eğitim ve Bilinçlendirme Çalışmaları



irme

ri

Yeşilova olarak, toplumsal cinsiyet eşitliği, toplumsal cinsiyet temelli şiddet ve ev içi şiddet konularında farkındalık oluşturmak amacıyla çeşitli projeler hayata geçirmekteyiz. Bu projeler, gereken iş birliklerini kurarak ve sürdürülebilirliği sağlamak için sürekli çaba göstererek yürütülmektedir. Uygulanan eğitim ve bilinçlendirme çalışmaları aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Şiddetle Mücadele Eğitimi: Yeni çalışanlar için işe giriş eğitimleri ve zorunlu yıllık eğitim programları (Güvenlik, yemek ve temizlik hizmetleri gibi taşeronlar dahil).
- Şiddete Farkındalık Günü Etkinlikleri: Bu etkinlikler, çalışanlarımızda toplumsal cinsiyet temelli şiddet konusundaki farkındalığı artırmayı hedefler.
- İletişim Panoları ve Mailing Çalışmaları: Çalışanlarımızla düzenli iletişim kurarak bilgilendirme ve farkındalık artırma amacı taşır.

Bu çalışmalar, şirket içindeki kültürü geliştirmeyi ve herkes için güvenli bir çalışma ortamı yaratmayı amaçlamaktadır.

Kaynakça

1. TOPLUMSAL CİNSİYETE DUYARLI İLETİŞİM REHBERİ, UNDP, 2021
2. 6284 SAYILI AİLENİN KORUNMASI VE KADINA KARŞI ŞİDDETİN ÖNLENMESİNE DAİR KANUN (Resmî Gazete Tarihi: 20.03.2012
Resmî Gazete Sayısı: 28239)
3. Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu İş Dünyası Ev İçi Şiddete Karşı (Business Against Domestic Violence-BADV) Projesi, Ev İçi Şiddetle İlgili İşyeri Politikası Geliştirme ve Uygulama Rehberi, https://badv.sabanciuniv.edu/sites/badv.sabanciuniv.edu/files/2024-09/BADV%20Ev%20İçi%20Şiddetle%20İlgili%20İşyeri%20Politikaları%20Geliştirme%20ve%20Uygulama%20Rehberi_0.pdf
4. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Rehberi, TAYSAD, 2023
5. Yeşilova - Mor Salkım Kadın Dayanışma Derneği Protokolü
6. Doğan Grubu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Rehberi, 2022

Şirketlerimizde toplumsal cinsiyet eşitliği ve ev içi şiddetle farkındalık kapsamında sorularınız için İşte Denge Komitesi ile iletişime geçebilirsiniz.



// YEŞİLOVA