



QNB Türkiye Ev İçi Şiddetle Mücadele Rehberi





İçindekiler

Giriş	6
Önsöz	7
QNB Türkiye Üst Yönetiminden Mesajlar	8-13
BÖLÜM 1: Ev İçi Şiddet Nedir?	14-21
BÖLÜM 2: Ev İçi Şiddetle İlgili İstatistikler	22-25
BÖLÜM 3: Ev İçi Şiddetle İlgili Doğru Bilinen Yanlışlar	26-29
BÖLÜM 4: Neden Ev İçi Şiddetle Mücadele Rehberi?	30-33
BÖLÜM 5: Bu Rehber Nasıl Kullanılmalı?	34-35
BÖLÜM 6: Şiddetin Karanlığına Işık Tutuyoruz	36-37
BÖLÜM 7: Ev İçi Şiddetle Mücadele Politikamız	38-39
BÖLÜM 8: Ev İçi Şiddetle Mücadele İlkelerimiz	40-43
BÖLÜM 9: Ev İçi Şiddet, İş Yerine Etkileri ve Gizlilik İlkesi	44-49
BÖLÜM 10: Roller ve Sorumluluklar	50-51
BÖLÜM 11: Nereye Başvurabilirsiniz?	52-55
BÖLÜM 12: Sağlanan Destekler Neler?	56-57
BÖLÜM 13: Proje Ekibi ve İletişim Bilgileri	58-59



Giriş

Bu rehber, Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu iş birliğiyle İş Dünyası Ev İçi Şiddete Karşı (Business Against Domestic Violence - BADV) Projesi kapsamında QNB Türkiye tarafından hazırlanmıştır.

Bu eserin telif hakları QNB Türkiye'ye aittir. İçeriğin bir kısmı veya tamamı, kaynak gösterilerek dahi olsa, QNB Türkiye'nin yazılı izni olmaksızın başka bir yayında kullanılamaz, çoğaltılamaz veya yayınlanamaz.

BADV Nedir?

Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu tarafından 2013 yılında tasarlanan İş Dünyası Ev İçi Şiddete Karşı (Business Against Domestic Violence - BADV) projesi, ev içi şiddetin çalışma hayatına etkilerini görünür kılmak ve şirketlerin bu alanda kurumsal destek mekanizmaları oluşturmalarını sağlamak amacıyla hayata geçirildi.

Proje, şiddete sıfır tolerans ilkesini esas alan bir çalışma kültürünün benimsenmesini, başta kadınlar olmak üzere ev içi şiddetten etkilenen çalışanların iş hayatına tam ve etkin katılımını ve ev içi şiddetle mücadelede alanındaki politikaların ve iyi uygulamaların yaygınlaşmasını hedefliyor.

İş Dünyası Ev İçi Şiddete Karşı projesinin sürdürülebilirliğini destekleyecek yeni bir gelişme olarak 2022 yılında, şimdiye kadar projeye farklı dönemlerde dahil olmuş olan toplamda 100'e yakın şirketin birbirleriyle kurduğu iletişimi güçlendirmek ve proje kapsamında şirketlerin birbirlerinden aldığı ilhamı ve bilgi paylaşımını artırmak hedefiyle, UNFPA'nın ve Sabancı Vakfı'nın desteğiyle, TÜSİAD ev sahipliğinde Ev İçi Şiddete Karşı Şirketler Ağı (BADV Network) kuruldu.

BADV proje döngüsünü başarıyla tamamlayan şirketler BADV Şirketler Ağı'na üye olabiliyor.

Dönüşüm Ortağımız BADV

QNB Türkiye ailesi için BADV paydaşları, şiddetle mücadeleye karşı birlikte yol aldığımız güçlü birer dönüşüm ortağıdır. Şiddetsiz bir çalışma ortamı yaratma ve çalışanlarımıza daha güvenli bir alan sunma yolunda bize önemli katkılar sağlayan BADV'nin uzmanlığı ve rehberliği, şiddete karşı politikalarımızı güçlendirmemize ve çalışanlarımıza daha kapsamlı destek sağlayabilmemize olanak tanıdı. Bu iş birliği, herkesin saygıyla karşılandığı, güvende hissettiği ve potansiyelini tam olarak ortaya koyabildiği bir QNB Türkiye kültürü inşa etme yolculuğumuzda bize ilham veriyor. BADV ile birlikte, şiddetin her türüsüne karşı "sıfır tolerans" ilkesini benimsiyor ve çalışanlarımızın güvenliğini ve refahını her şeyin üstünde tutuyoruz.



Sessizliği Kırıyoruz: QNB Türkiye'den Ev İçi Şiddetle Mücadele Rehberi

Toplumsal cinsiyet eşitliği, bireylerin cinsiyetlerinden bağımsız olarak eşit hak ve fırsatlara sahip olmalarını ifade eden temel bir insan hakkıdır. QNB Türkiye olarak, bu ilkenin sadece savunucusu değil, aynı zamanda uygulayıcısı olmayı da taahhüt ediyoruz. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği rehberimiz, bu konudaki duruşumuzu ve çalışmalarımızı detaylı bir şekilde ortaya koyuyor.

Ne yazık ki, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin en acımasız tezahürü olan toplumsal cinsiyet temelli şiddet, hala dünyanın ve ülkemizin en önemli sorunlarından biri durumunda. Bu şiddet; kadınları, erkekleri, çocukları ve tüm cinsiyet kimliklerini hedef alarak, onların fiziksel, duygusal ve sosyal bütünlüğüne zarar veriyor.

Türkiye'de kadına yönelik ev içi şiddetin boyutları, "Türkiye'de Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet Araştırması"nın çarpıcı verileriyle gözler önüne seriliyor. Fiziksel ve/veya cinsel şiddete maruz kalan kadınların %89'unun hiçbir kuruma başvurmaması, başvuranların ise büyük oranda yetersiz destekle karşılaşması, derin bir toplumsal sorunu ortaya koyuyor.

Kadına yönelik şiddetin yaygınlığı dünya genelinde de benzer bir boyutta. Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) verilerine göre, dünya genelinde kadınların yaklaşık 3'te 1'i (%30) yaşamları boyunca fiziksel ve/veya cinsel yakın partner şiddetine veya partnerleri dışında birinin cinsel şiddetine maruz kalıyor.

QNB Türkiye olarak, bu tabloyu değiştirme konusunda üzerimize düşen sorumluluğun bilincindeyiz çünkü şiddetsiz bir toplumun, ancak toplumsal cinsiyet eşitliğinin tam olarak sağlandığı bir toplumda mümkün olduğuna inanıyoruz. Bu

bilinçle, şiddete karşı tüm bireylerin güven içinde başvurabileceği mekanizmaların oluşturulması ve yaygınlaştırılması gerekliliğinin farkındayız.

QNB Türkiye Ev İçi Şiddetle Mücadele Rehberi, bu alanda uzun süredir devam eden çalışmalarımızın ürünlerinden biri. Bu Rehberle, şiddete maruz kalan veya kalma tehlikesi ile karşı karşıya olan bireylere destek olmayı, farkındalık yaratmayı ve başvuru oranını artırarak %89'luk büyük sessizliği kırmayı hedefliyoruz. Rehberimiz, şiddete karşı mücadelede etkili bir araç olmanın yanı sıra, toplumsal cinsiyet eşitliğine olan bağlılığımızın bir ifadesi olarak da kabul edilmeli.

Birlikte farkına varabilir, birlikte değişimi başlatabiliriz.



“Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Şiddetle Mücadele, Stratejik Bir Sorumluluktur”

**Yeliz Ataay Arıkök, Sürdürülebilirlik Komitesi Başkanı
Hazine Satış, Uluslararası Bankacılık ve Sürdürülebilirlik Yönetimi**



kapsayıcı ve güvenli bir çalışma ortamı yaratmanın, sadece etik değil aynı zamanda işin doğasına dair bir gereklilik olduğunu düşünüyorum. Kurumsal sorumluluğumuz, çalışanlarımızın eşit fırsatlara erişimini sağlarken, toplumsal dönüşümde de aktif bir rol üstlenmekten geçiyor. Bu nedenle eşitliği destekleyen politikaları uygulamak ve örnek bir kurumsal kültür inşa etmek, liderliğimizin temel taşlarından biridir.

Bu anlamda QNB Türkiye Ev İçi Şiddetle Mücadele Rehberi'ni, yalnızca kurum içi politikaları tanımlayan bir belge değil; finans sektörüne rehberlik edecek, ilham verecek bir dönüşüm aracı olarak gördüğümüzü vurgulamak isterim. Milyonlara ulaşan bir kurum olarak, toplumsal refah ve eşitlik için sorumluluk almamız gerektiğine inanıyoruz.

“Gerçek Dönüşüm, Birlikte Ses Çıkardığımızda Başlar”

Toplumun en temel sorunlarında sessiz kalmak, liderliğin doğasına aykırıdır. Etki alanımızın farkında olarak harekete geçmek, gerçek liderliğin gereğidir. Sessizliği bozarak değişimi başlatmak; çalışanlarımızla birlikte cesaretle hareket etmek, dönüşümün öncülerinden biri olmamızı sağlayacaktır.

QNB Türkiye'de bizler, sadece kendi sınırlarımız içinde değil, toplum genelinde bir dönüşümün parçası olmak için sorumluluk alıyoruz. Bu rehberin, çalışanlarımıza ve tüm paydaşlarımıza ilham vererek, sessizliği bozan ve değişimi başlatan bir etki yaratmasını diliyorum. Gerçek dönüşüm, birlikte ses çıkardığımızda başlar.

Kendi kapımızın önünden, yani kurumumuzun içinden başlayarak sektöre ve topluma ilham verecek sürdürülebilir bir değişimin önünü açabiliriz, buna yürekten inanıyorum.

QNB Türkiye olarak, toplumsal cinsiyet eşitliği ve şiddetle mücadeleyi, sadece bireylerin değil, kurumların da sorumluluk alması gereken temel bir insan hakları meselesi olarak görüyoruz. İştirakler dahil 14 bini aşkın çalışanımız ve milyonlarca müşterimizle Türkiye'de büyük bir toplumsal etki yaratabileceğimizi biliyoruz. Bu nedenle, bir kurumsal paydaş olarak toplumsal dönüşümün güçlü bir parçası olmamızın tarihsel bir sorumluluk olduğuna inanıyoruz.

QNB Türkiye Ev İçi Şiddetle Mücadele Rehberi, işte bu bilincin somut bir göstergesi ve önemli adımlarından biridir. Bu çalışmayla, yalnızca bireysel farkındalığı artırmakla kalmıyor; aynı zamanda çalışanlarımıza çevrelerinde olup bitene karşı taşıdıkları sorumluluğu da hatırlatıyoruz çünkü şiddeti fark eden, ses çıkaran ve çözümün bir parçası olmayı seçen her birey, dönüşümün taşıyıcısıdır. Ancak toplumsal cinsiyet eşitliği ve şiddetle mücadele, yalnızca bireysel bir duyarlılık değil; kurumların da sürdürülebilir başarıyı sağlayabilmesi için üstlenmesi gereken stratejik bir sorumluluktur. Liderlik ettiğim kurumda,



“Bu Rehber Gücünü Samimiyet ve Kararlılığından Alıyor”

**Cenk Akıncılar, Genel Müdür Yardımcısı
İnsan Kaynakları Yönetimi**



güvenli, eşitlikçi ve destekleyici bir alan yaratıyoruz. Bu süreç ve bu sürecin yönetiminin bankamızın kurumsal kültürü olduğunu söyleyebilirim. İnsanların kendilerini güvende hissettiği yerde verim ve bağlılık da artacaktır.

“Bu Rehber Sadece Bir Kurumsal Doküman Değil; Yaşayan Bir Etkiler Bütünü Olmalı”

Rehberin sadece kısa vadeli farkındalık yaratmakla kalmayıp uzun vadeli toplumsal dönüşüm sağlaması için sürdürülebilirlik ve içselleştirme vazgeçilmez unsurlardandır. Ancak bir rehber, tek başına elbette yeterli olmaz; aynı zamanda yaşatılması, konuşulması ve içselleştirilerek uygulanması gerekir. QNB Türkiye Ev İçi Şiddetle Mücadele Rehberi'nin işaret ettiği gibi, ancak liderlerin sahiplenmesi, çalışanların katılımı ve ölçülebilir aksiyonlarla uzun vadeli bir etki yaratabilir. Eğitimler, takip mekanizmaları, açık iletişim ve kararlı liderlik bu sürecin en büyük parçası. Bu rehber gücünü samimiyet ve kararlılığından alıyor. Finans sektörü olarak bankalar sadece ekonomiyi değil; topluma karşı sorumlulukları olduğu için sosyal yapıyı da şekillendirme gücüne sahip. Her kurumun topluma fayda, katkı ve farkındalık sağlayacak rolleri üstlenmesi çok kritik. Bunun farkında olup birlikte hareket etmek, ortak duruş sergilemek önemli. Bu duruş, diğer kurumlara da ilham verebilir.

Benim için liderlik güven, şefkat, umut ve istikrar birleşimini yaşatan bir anlayıştan geçiyor. Değer bilen, dinleyen, anlayan, geliştiren “hizmetkar liderlik” metodunu benimsiyor ve yaşıyoruz.

Anlamak için dinlemek, cesaretlendirmek, değerli hissettirmek, psikolojik güvenli ortamında bu ortamı sağlamak çok önemli. Bu rehberin, bu ortama katkı sağladığının ve çalışanlarımıza her zaman yanlarında olduğumuz mesajını verdiğini rahatlıkla söyleyebilirim.

QNB Türkiye olarak finansal başarının yanında toplumsal sorumluluğumuz da ön plana çıkıyor. BADV Projesi'nin ortaya koyduğu ana fikir gibi, iş dünyası da artık toplumsal cinsiyet eşitliği ve hane içi şiddetle mücadelede pasif bir izleyici değil, aktif bir şekilde rol almalı. QNB Türkiye Ev İçi Şiddetle Mücadele Rehberi, bu konudaki kurumsal taahhüdümüzün bir yansımasıdır. Daha önce hazırladığımız “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği” rehberimiz de bunu destekler nitelikte. Çalışanlarımızın farkındalığını artıracak, onlara bu yeni alanlar açacağını ve sorumluluğu kolektif hale getireceğine yürekten inanıyorum. Ama daha da önemlisi bu rehber neye inandığımızı göstermenin ötesine geçti; inandıklarımızı nasıl desteklediğimizi gösteren bir yol haline geldi.

Her sözün bir değişim başlattığını düşünürsek; bu rehber sadece bir kurumsal doküman olmayacak; hem kendimize hem çevremize dokunacak, hayatın içinde, yaşayan bir etkiler bütünü haline alacak... Ben liderliğin sadece iş sonuçlarını yönetmek olmadığını, değerleri de temsil etmesi gerektiğini düşünüyorum. Bireysel olarak örnek olmanın, kurumsal olarak da sistem kurmanın gerekliliğinin farkındayız. Bu rehberin çizdiği çerçevede biz de çalışanlarımıza



“Sürdürülebilir Refah ve Mutluluk Ancak Her alanda Eşitlikle Mümkün”

Sercan Kısa, İç Kontrol ve Yasal Uyum Başkanı
İç Kontrol ve Yasal Uyum Başkanlığı



Ev içi şiddetle mücadelede kararlılık ve sıfır tolerans yaklaşımıyla hazırlanan QNB Türkiye Ev içi Şiddetle Mücadele Rehberi'nin, başta çalışanlarımız olmak üzere tüm sektöre ve topluma ilham vermesini ve güç kazandırmasını temenni ediyoruz.

“Ev içi Şiddetle Mücadele Hem Kurumsal Hem de Toplumsal Bir Sorumluluk”

QNB Türkiye olarak liderlerin, ufkun ötesini görebilme yetkinliğiyle yarını doğru şekillendirmede önemli bir rol üstlendiğine ve gelecek nesillere barış ve esenlik dolu bir dünya bırakma sorumluluğu taşıdığına inanıyoruz.

Sürdürülebilir refah ve mutluluğun da ancak cinsiyet ayrımcılığının olmadığı ve her alanda eşitliğin esas alındığı toplumlarda mümkün olabileceğini biliyoruz.

“BADV Rehberi'nin, Tüm Sektöre ve Topluma İlham Vermesini Temenni Ediyoruz”

Kurum olarak, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanan ev içi şiddetle mücadelede öncü bir rol üstlenmenin hem kurumsal hem de toplumsal bir sorumluluk olduğuna inanıyoruz. Sağlıklı ve müreffeh bir toplum yaratma hedefinin, bu vizyonu paylaşan kurumlar tarafından da desteklenmesi gerektiğini düşünüyoruz.



“Şiddetin Ortadan Kaldırılması Adil ve Yaşanılabilir Bir Toplum Yaratmanın En Önemli Koşuludur”

Ali Yılmaz, Genel Müdür Yardımcısı
Hukuk Müşavirliği



veya maruz kalma tehlikesi altında olan çalışma arkadaşlarımız için güçlü bir destek sağlayacağına inanıyorum. Şiddetin yalnızca fiziksel şiddetten ibaret olmadığı ve şiddet türleri hakkında bilgi edinilmesinde, şiddete maruz kalmadan önce önlem alınmasında, şiddete maruz kalınması halinde iş yerinden destek alınmasında, cinsiyet ayrımı gözetmeksizin tüm çalışanlarımıza katkı ve destek sağlayacaktır.

Olay bazında başvuru kaynağı olmaktan çok daha fazlasını çalışanlarımıza sunmak için hazırlanan bu Rehber, çalışanlarımızın, cinsiyet eşitliği, kişi güvenliği ve şiddete karşı sıfır tolerans gibi hem QNB Türkiye'nin hem de şahsi olarak bizlerin benimsediği ilkeleri hayatlarına entegre etmekte büyük bir rol oynayacağını düşünüyorum.

“Bu Rehberle, Şiddetin Her Türüne Karşı Hep Birlikte ‘Hayır’ Diyoruz”

Değişim ve dönüşümün; kişilerin, kurumların ve toplumların gelişimi için yapı taşları olduğuna inanıyorum. Rehber sayesinde çalışma arkadaşlarımızın güvenle destek mekanizmalarından faydalanmasına olanak sağlıyoruz ve şiddetin her türüne karşı birlikte “hayır” diyoruz. Bireysel olarak ise; ekibimdeki çalışma arkadaşlarım için güvenli, saygılı, kapsayıcı ve eşitlikçi bir çalışma ortamı sunmanın öncelikli sorumluluklarım arasında olduğunun bilincindeyim.

Bu vesile ile Rehberin hayata geçmesine katkı sağlayan tüm QNB Türkiye çalışanlarına ayrıca teşekkür ediyorum.

Toplumsal cinsiyet eşitliği, her bireyin, cinsiyeti ne olursa olsun eşit haklara ve fırsatlara sahip olduğu ve bunun anayasal zeminde koruma altına alınması gereken temel bir insan hakkıdır. Ev içi şiddet ise bu hakkın ihlal edildiği en yaygın ve yıkıcı halidir.

Hiç kuşkusuz ki, şiddetin ortadan kaldırılması adil ve yaşanılabilir bir toplum yaratmanın en önemli koşuludur. Normlar hiyerarşisinin en üstünde korunan bu hakların gerek toplumsal cinsiyet eşitliği gerekse ev içi şiddetle mücadelede sadece bireylerin değil, kurumların da aktif rol alması ile korunması gerekli ve zorunludur.

QNB Türkiye olarak, çalışanların refahının ve verimliliğinin artması, toplumsal dönüşüme katkı sağlaması, kadının işgücüne katılımı ve dolayısıyla kadının ekonomik bağımsızlığının desteklenmesi temel misyonumuzdur. QNB Türkiye Ev içi Şiddetle Mücadele Rehberi, bu misyonunun ifadesi olarak büyük önem taşıyor.

Bu rehberin, güvenli ve huzurlu bir çalışma ortamına büyük katkı ve aynı zamanda şiddete maruz kalan



“Bu Rehber, İş Yerindeki ve Hayatımızdaki Küçük Ama Etkili Değişimlerin Başlangıç Noktası Olmalı”

Armağan Engel, Direktör İletişim ve Müşteri Deneyimi Ofisi



okuyup geçmelerini değil, kendi hikayelerini de içine katmalarını istiyoruz. Çünkü gerçek değişim, bireylerin cesaretiyle başlıyor.

Çalışanlarımızın kendini güvende hissettiği, sesinin duyulduğu, destek bulabileceği bir ortam sunmak işimizin temel bir parçası. Bu kültürü inşa ettiğimizde çalışan bağlılığından inovasyona kadar her alanda daha güçlü bir yapı oluşturuyoruz. İş yerinde cinsiyet ayrımcılığını ortadan kaldırmak ve eşitliği kalıcı hale getirmek için daha önce de “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Rehberi”ni yayımladık. Aynı zamanda, Bloomberg Cinsiyet Eşitliği Endeksi’ne dahil olarak bu konudaki kararlılığımızı uluslararası arenada da gösterdik.

QNB Türkiye Ev İçi Şiddetle Mücadele Rehberi’nin, yazılı bir belge olmaktan çok daha fazlası olduğunu düşünüyorum. İş yerindeki ve hayatımızdaki küçük ama etkili değişimlerin başlangıç noktası ve bundan sonrası için bir yol haritası. Bir arkadaşımıza verdiğimiz destek, bir meslektaşımıza söylediğimiz cesaret verici bir söz, bir politikaya katkı sunmamız... Hepsi birleştiğinde büyük bir dönüşümün parçası oluyor.

“Değişim, Tabuları Yıkarak ve Ses Çıkararak Başlıyor”

Liderlik, yalnızca yön göstermek değil, aynı zamanda değerlerle birlikte, onlarla uyumlu hareket etmektir. Kendi adıma, her gün kurduğum cümlelerin, aldığım kararların ve sergilediğim duruşun bir fark yarattığını biliyorum. Eşitlikten, adaletten yana olmak, sadece bir söylem değil, bir eylem meselesi.

Bu yüzden çalışanlarımızın bu rehberi yalnızca

“Bazen Tek Yapmanız Gereken Şey Konuşmak”

Ama gerçek değişim, bir günde olmuyor. Sadece konuşmak yetmiyor, o kültürü oluşturmak ve yaşatmak gerekiyor. Bunun için üç temel gerekliliğin altını çizmek lazım:

İlk olarak; sürekli farkındalık ve eğitim sağlanmalı. Bu konuların bir kez gündeme gelip sonra unutulmasına izin veremeyiz. Düzenli eğitimler, atölyeler, açık diyalog ortamları düzenlemeliyiz.

İkinci konu; güçlü politikalar ve uygulamalar ortaya koymak. Destek mekanizmaları sağlam temellere dayanmalı. Çalışanlarımız, eşitlik ve güvenlik konusunda iş yerinin gerçekten yanlarında olduğunu bilmeli.

Son olarak ise; örnek liderlik konusu belirleyici. Yönetim kademesindeki herkes bu konuda sadece konuşmamalı, örnek de olmalı. Cesaretlendiren,



dinleyen ve harekete geçen bir yönetim anlayışı olmadan, kalıcı bir değişim inşa etmek zor.

Sessizlik, bazen en büyük engel. İletişim teorilerinde buna “Suskunluk Sarmalı” deniyor. Değişim, tabuları yıkarak ve ses çıkararak başlıyor. Liderlik de tam burada devreye giriyor. Sadece başarıya odaklanmak değil, zor konuları gündeme getirmek, gereken yerde konuşmak, cesaretlendirmek... İşte gerçek dönüşüm böyle yola çıkar.

Çalışanlarımıza söylemek istediğim şey şu: Bazen en büyük farkı yaratmak için tek yapmanız gereken şey, konuşmak. Suskunluk sarmalını kırmak. Bir arkadaşınıza destek vermek, bir yanlışı dile getirmek, bir düşünceyi sorgulamak... Küçük gibi görünen bu adımlar, aslında büyük değişimlerin ilk kıvılcımı. Ve o kıvılcımı başlatacak olan sizsiniz.

Ev İçi Şiddet Nedir?



Ev İçi Şiddet Nedir?

“

Cinsiyetlerinden bağımsız tüm çalışanlarımızın ev içi şiddete maruz kalabileceğini biliyoruz, ancak dünya genelinde ev içi şiddetin esas mağdurlarının kadınlar ve kız çocukları olduğu gerçeğini de unutmuyoruz. Bu nedenle, bu politika kapsamında oluşturulan destek mekanizmaları, kadın çalışanların yüksek şiddet riski altında olduğu bilgisinden hareketle kadınlara yönelik şiddetin nedenleri ve kişi üzerindeki etkileri dikkate alınarak oluşturuldu.

En temelde ev içi şiddet, kadınlar ve erkekler arasında var olan toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bir sonucudur ve bu eşitsizlik şiddetin temelini oluşturur. Toplumun cinsiyet rollerine dair beklenti ve önyargıları güç dengesizliklerine yol açarak şiddet zeminini hazırlar. Tahakküme dayalı bu toplumsal yapıda şiddet normalleştirilir ve hatta meşrulaştırılır. Dolayısıyla toplumsal cinsiyet eşitsizliği ev içi şiddetin hem nedeni hem de devam etmesini sağlayan temel etkidir.

Şiddet uygulayan ve maruz kalan kişiler arasında genellikle toplum tarafından belirlenmiş bir güç farkı bulunur. Bu güç dengesizliği, kontrolü ele geçirmek için kullanılan şiddet eylemlerinin temelini oluşturur. Ev içi şiddet, bir kişinin; partneri veya eski partneri ya da bazı durumlarda bir aile üyesi üzerinde güç ve kontrol kurmak ve bunu sürdürmek amacıyla gözdağı verme, izole etme, manipüle etme, zorlama ve saldırı gibi davranış kalıplarını kullanmasıyla ortaya çıkar. Bu şiddet; fiziksel, duygusal, cinsel, ekonomik veya zorlayıcı kontrol biçiminde olabilir. Şiddet uygulayanlar genellikle tek bir yöntemle sınırlı kalmaz, daha geniş bir kontrol ve şiddet amacı doğrultusunda farklı taktikler kullanırlar. Doğrudan fiziksel şiddet içermeyen ilişkilerde de farklı şiddet biçimleri yaşanıyor olabilir.

”



Kimler Ev İçi Şiddete Maruz Kalabilir?

Ev içi şiddet, evli çiftlerin yanı sıra boşanmış, ayrı yaşayan, birlikte yaşayan veya nişanlı çiftler gibi yakın ilişkide olan tüm kişiler arasında görülebilir. Aynı evde yaşamak gerekmez.

Ev içi şiddet, şiddet uygulayan ve maruz kalanın aynı evi paylaşıp paylaşmadığına bakılmaksızın, aile içinde veya mevcut ya da önceki partnerler arasında meydana gelen her türlü şiddet eylemini ifade eder. “Aile içi şiddet” terimi de yaygın olarak kullanılsa da “ev içi şiddet” tanımı daha kapsamlıdır çünkü sadece resmi evlilikleri değil, her türlü yakın ilişkiyi içerir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda yeterli bilgi ve farkındalık yoksa, sözlü, psikolojik ve fiziksel şiddetin ortaya çıkması, fark edilmemesi, görmezden gelinmesi ve hatta kabul edilmesi daha olasıdır. İnsanlar genellikle “Bana veya sevdiklerime olmaz.” diye düşünse de ev içi şiddet, günümüzde en yaygın şiddet türlerinden biridir ve sosyoekonomik statü, eğitim veya gelir düzeyi gözetmeksizin herkesi etkileyebilir. Her ne kadar yetişkin erkeklerin de ev içi şiddete maruz kaldığı durumlar yaşanabilir de, dünya genelindeki araştırmalar kadınlar ve kız çocuklarının bu sorundan orantısız bir şekilde etkilendiğini göstermektedir.

Şiddet Döngüsü

Şiddet içeren ilişkilerin tamamında olmasa da çoğunluğunda şiddete maruz kalanın şiddet yaşantısından çıkmasını zorlaştıran bir döngü bulunur. Bu döngüyü anlamak, maruz kalanın şiddeti anlamlandırmada, başa çıkma stratejileri geliştirmede ve döngüyü kırmada yardımcı olabilir. Şiddet döngüsü terimi, şiddetin kuşaklar arası aktarılan ve öğrenilen bir davranış biçimi olduğuna işaret etmek için de kullanılır.

Kaynak:
<https://morcati.org.tr/siddetin-dongusu/> Şiddetin Döngüsü - Mor Çatı Kadın Sığınağı Vakfı

Şiddet döngüsü, genel olarak dört aşamada gerçekleşir:

1. Gerginliğin Tırmanması: Bu evre, fırtına öncesi sessizlik gibidir. Şiddet uygulayan kişi, gergin bir atmosfer yaratır; kıskançlık yapar, küçük şeylerden tartışma çıkarır, partnerinin hayatını kontrol etmeye çalışır ve psikolojik şiddete başvurur. Şiddete maruz kalan kişi ise bu gerginliği azaltmak ve olası bir şiddet patlamasını önlemek için çaba gösterir. Bu çaba şiddet uygulayanlar tarafından çoğu zaman genel bir itaat ve kabullenme olarak görülür.

2. Şiddet: İç veya dış etkenlerin tetiklemesiyle, şiddet uygulayan kişi giderek kontrolünü kaybeder ve fiziksel şiddete başvurur. Şiddet eyleminin ardından ise bahaneler üreterek kendini haklı çıkarmaya çalışır. Bu evrede şiddetin boyutu değişkenlik gösterebilir ve şiddete maruz kalan kişinin yapabildiği tek şey, kendisini ve varsa aynı kişiden şiddet gören diğer bireyleri korumaya çalışmaktır.

3. Barış: Şiddet yaşandıktan sonra, şiddet uygulayan kişi yaptıklarından geçici bir pişmanlık duyabilir. Kendisine karşı duyulan tepkiyi ve baskıyı azaltmak için barışma girişiminde bulunabilir. Bunun için özür dileyebilir, uyguladığı şiddeti çeşitli şekillerde gerekçelendirmeye çalışabilir.

4. Balayı: Barış aşamasının ardından şiddet uygulayan kişi, partnerinin gönlünü yeniden kazanmak için çaba gösterebilir; hediyeler alabilir ve bir daha asla şiddete başvurmayaacağına dair sözler verebilir. Şiddete maruz kalan kişi de bu sözlerle inanmak ve ilişkiye bir şans daha vermek isteyebilir. Ancak bu dönem genellikle oldukça kısa sürer ve şiddet uygulayan kişi tekrar eski davranışlarına döner. Böylece döngü yeniden başlar.

Bu döngü, şiddetin öğrenilen bir davranış olduğunu da göstermektedir. Şiddet, kontrol edilebilen ve



değiştirilebilen bir tercih olmasına rağmen hem şiddet uygulayan kişi hem de toplum tarafından çoğu zaman “kontrol edilemeyen bir öfke patlaması” olarak sunulmaya çalışılır. Oysa şiddet, bilinçli bir tercihtir ve asla mazur görülemez.

Kaynak: Şiddetin Döngüsü - Mor Çatı Kadın Sığınağı Vakfı

Ev içi Şiddet Türleri Nelerdir?

Psikolojik Şiddet

Psikolojik şiddet, bir kişiye duygusal ihtiyaçları üzerinde güç kullanılarak baskı uygulanması, kişinin bu yolla kontrol edilmesi, cezalandırılması ve küçük düşürülmesidir. En sık görülen biçimlerinden biri ise zorlayıcı kontroldür. Zorlayıcı kontrol, ev içi istismarın tümünü veya bir kısmını içeren kalıcı bir kontrol, zorlama ve tehdit edici davranış kalıbıdır.

Zorlayıcı kontrol, günlük yaşamın içinde sinsice gelişen bir istismar biçimidir. Şiddet gösteren kişinin ne zaman doğrudan kontrol uygulamaya başladığını veya baskıcı taktiklerini devreye soktuğunu tam olarak belirlemek genellikle zordur. Bu durum, zorlayıcı kontrolün belirsiz ve kademeli doğasından kaynaklanır. Genellikle yavaş yavaş tırmanan zorlayıcı kontrol, şiddete maruz kalan kişiyi ilişkinin içinde hapseder ve ayrılmayı imkânsız veya tehlikeli hale getirir.



Çoğu Zaman Karşımıza Nasıl Çıkar?

- Sözlü taciz, başkalarının önünde aşağılama ve küçük düşürme,
- Bağırma, çağırma veya isim takma,
- Kötü niyetli mesajlar, e-postalar ve aramalar yapma,
- Kişiyi veya yakınlarını tehdit etme,
- Sürekli eleştiri ve aşağılama yoluyla şiddete maruz kalan kişinin öz güvenini zedeleme,
- Sosyal ilişkilerini kontrol etme, kiminle görüştüğünü ve nereye gittiğini izleme,
- Giyimine karışma, kişisel tercihlerini kısıtlama ve denetleme,
- Ailesi ve arkadaşlarıyla görüşmesini engelleme ve izole etme,
- Mali durumunu kontrol etme ve maddi olarak bağımlı hale getirme.

Ekonomik Şiddet

Ekonomik şiddet, ekonomik araçların kişiyi kontrol etmek, cezalandırmak, küçük düşürmek, denetlemek amacıyla kullanılmasıdır.



Kaynak: https://www.imdat.org/media/brosurler/Coercive_Kontrol.pdf

Kaynak: <https://dvatwork.ie/app/uploads/2023/11/Guidance-Note.pdf>



Çoğu Zaman Karşımıza Nasıl Çıkar?

- Kişinin eğitim veya istihdamda bulunmasını yasaklama veya engelleme,
- Kişinin maaşına el koyma, harcamalarını denetleme, üzerine kredi çekerek borçlandırma,
- Kişinin ev, araba, cep telefonu veya dizüstü bilgisayar gibi mallarının kullanımına el koyma ya da kontrol etme,
- Ev halkı veya çocuk bakımının maliyetine katkıda bulunmayı reddetme, evin günlük ihtiyaçlarının çok az para ile karşılanmasını bekleme, öz bakım için gerekli ihtiyaçları lüks olarak adlandırma ve kişinin harcama yapmasına izin vermemesi.

Cinsel Şiddet

Cinsel şiddet, bir kişiyi kontrol etmek, denetlemek, aşağılamak, küçük düşürmek ve cezalandırmak için cinselliğin kullanılmasıdır. Karşıdaki kişinin açık rızası olmadan gerçekleşen her türlü cinsel içerikli davranış cinsel şiddettir. Ayrıca sessiz kalmak da her zaman rıza göstermek anlamına gelmeyebilir. Kişinin kimi zaman korku veya başka nedenlerle tepki göstermemiş olması, açık rıza olduğu anlamına gelmez. Bu davranışlar fiziksel, sözlü, yazılı olarak ve/veya dijital araçlar kullanılarak gerçekleşebilir.



Çoğu Zaman Karşımıza Nasıl Çıkar?

- İstenmeyen cinsel içerikli davranışlarda bulunma,

- Korunmayı reddetme veya doğum kontrolüne erişimi kısıtlama,
- Cinsel içerikli görüntüleri veya videoları rıza olmaksızın çekme, paylaşma veya paylaşmakla tehdit etme.

Fiziksel Şiddet

Fiziksel şiddet, bir kişiyi kontrol etmek, denetlemek, aşağılamak, küçük düşürmek ve cezalandırmak için fiziksel güç kullanılmasıdır. Fiziksel şiddet belki de en açık ve saptanabilir istismar biçimidir. Her zaman görünür izler veya yaralar bırakmaz ancak zamanla etkisi daha da güçlenebilir. Fiziksel yaralanma ve sakatlanmalara neden olabilir ve bazı durumlarda hayatı tehdit edebilir.



Çoğu Zaman Karşımıza Nasıl Çıkar?

- İtme, vurma, vurmak üzere el kaldırma,
- Tokat atma, yumruk atma,
- Kesici ve delici aletlerle veya yakıcı maddelerle tehdit etme, yaralama,
- Tırmalama, ısırma, boğma, boğazını sıkma, tekmeleme,
- Kişinin saçını çekme veya yüzünü tutma,
- Kişiyi veya yakınına bir obje fırlatma,
- Eşyaları tekmeleme,
- Kişinin bir yerden ayrılmasını fiziksel olarak



engelleme.

Dijital Şiddet/Siber Şiddet

Dijital şiddet/Siber şiddet, teknolojik araçların kişiyi kontrol etmek, aşağılamak, cezalandırmak ve küçük düşürmek amacıyla kullanılmasıdır.



ilişki içinde kalması için duygusal olarak manipüle edilebilir. Erkeklerle ve kadınlara atfedilen egemen toplumsal cinsiyet rolleri flört içinde uygulanan şiddetin normalleştirilmesine, bu sayede rızanın üretilmesine ve neticede yaşanan şiddetin çoğu zaman şikâyet konusu olamamasına yol açabilmektedir.



Çoğu Zaman Karşımıza Nasıl Çıkar?

- Kişiyi ısrarlı bir şekilde cep telefonundan arama,
- Kişinin cep telefonuna veya sosyal medya hesaplarına sürekli mesaj gönderme ya da kişinin mesaj göndermesini isteme,
- Sosyal ağ sitelerinde uygunsuz yaklaşma girişimlerinde bulunma,
- Sosyal medya şifresini vermeye ya da ortak hesap açmaya zorlama,
- Akıllı telefon uygulamalarını kullanarak takip etme ve denetleme gibi eylemler.

Flört Şiddeti

Flört şiddeti, duygusal, romantik ve/veya cinsel bir beraberlik içinde ya da beraberlik bittikten sonra partnerlerden birinin diğeri ya da birbiri üzerinde güç ve kontrol kazanmaya çalıştığı, zarar verici davranış biçimleridir. Duygusal birlikteliklerde yaşanan şiddet eylemleri sevgi, ilgi, samimiyet ve kıskançlık adı altında meşrulaştırılabilir ve kişi

Çoğu Zaman Karşımıza Nasıl Çıkar?

- Her şeyin karşıdakinin suçu olduğunu söyleme veya “Beni böyle davranmaya sen zorluyorsun” deme,
- Gerçeklik algısını manipüle etme (gaslighting),
- İstediklerini elde etmek için suçluluk duygusu yükleme, tehdit etme,
- Kıskançlık davranışlarını sevgi göstergesi olarak sunma,
- Karşı tarafı zayıf ve savunmasız görme, onun kararlarını küçümseme ve kendi isteklerini dayatma.



Israrlı Takip

Israrlı takip, bir kişiyle, güvende hissetmesini engelleyecek, huzursuzluk yaratacak, şiddet tehdidi oluşturacak şekilde temas kurmaya çalışılmasıdır. Israrlı takip, Türk Ceza Kanunu'nda (123/A) ayrı bir suç kategorisi olarak düzenlenmiş önemli bir şiddet türüdür.



Çoğu Zaman Karşımıza Nasıl Çıkar?

- Fiziken ya da dijital araçlarla takip etme,
- Kişinin gizlice iş yerine ya da evine gelme,
- Kişiyi sürekli rızası dışında hediye ya da çiçek gönderme,
- Farklı iletişim kanalları aracılığıyla sürekli temas kurmaya çalışma,
- Kişinin arkadaş çevresi aracılığıyla hakkında bilgi toplama.

Misilleme

Misilleme, bir kişinin cinsel ya da duygusal bir teklifi reddetmesi ya da maruz kaldığı şiddetten dolayı failden şikâyetçi olması ya da şikâyetçi olmayı düşünmesi üzerine, failin maruz kalandan intikam almak ya da onu belli şekilde davranmaya zorlamak amacıyla kişinin özel ve çalışma hayatını açık ya da örtülü şekilde zorlaştıran her türlü tutum ve davranıştır. Kişi hakkında asılsız bilgiler yayma, ailesine ve sevdiklerine zarar vermekle tehdit etme, mesleki gelişimini engelleme, şikâyetçi olmasına

engel olmak için karşı dava açma gibi eylemler misillemeye örnektir. Eğer fail, maruz kalan kişinin yöneticisi konumunda ise özlük haklarının kullanımında zorluk çıkarma, sistematik olarak fazla mesaiye bırakma, maaşında kesinti yapma, terfi almasını engelleme, işten çıkarmakla tehdit etme gibi eylemler sık karşılaşılan misilleme davranışları arasında yer alır.



Çoğu Zaman Karşımıza Nasıl Çıkar?

- Karşı taraf hakkında asılsız dedikodular yayma veya sosyal medyada küçük düşürücü paylaşımlar yaparak onun itibarını zedelemeye çalışma,
- Mağdurun geçmişi hakkında yalanlar uydurma veya onu “deli” ya da “yalancı” olarak göstermeye çalışma,
- Maruz kalanı veya sevdiklerini tehdit ederek, korkutarak veya takip ederek sindirmeye çalışma; örneğin, “Şikâyetini geri çekmezsen seni rezil ederim” deme,
- Şiddete maruz kalan kişinin arkadaşları ve ailesiyle arasını bozmaya, yalnızlaştırmaya ve destek sistemlerinden koparmaya çalışma,
- Karşı tarafı iş yerinde sistematik olarak taciz etme, küçük düşürme, dışlama veya işini yapmasını engelleme,
- Mağduru şikâyetçi olmaktan vazgeçirmeye çalışma, tehdit ve/veya rüşvet teklif etme veya duygusal manipülasyon uygulama.

Ev İçi Şiddetle İlgili İstatistikler



Ev İçi Şiddetle İlgili İstatistikler

Ev İçi Şiddetin Çalışma Hayatına Etkisi

“Yakın İlişkide Şiddetin Beyaz Yakalı Kadın Çalışanlara ve İşletmeye Etkisi” Araştırma Raporuna göre;



Katılımcıların **%99**'u yakın ilişkide şiddet gören bir kadının iş yaşamının ve performansının olumsuz etkileneceğini düşünüyor.



Çoğunluğu üniversite mezunu kadın çalışanların **%75**'i geçmişte ev içi şiddetin en az bir türüne maruz kalmış.



Kadınlarda şiddetin iş yaşamına en yaygın etkisi **%54** oranla “keyifsizlik” olarak ortaya çıkıyor. En sık görülen ikinci etki ise **%36** oranla “yorgunluk” oluyor.



Kadınların yaklaşık **%45**'i, şiddete uğradıkları takdirde bunu iş yerindeki yöneticileriyle paylaşmaktan çekineceklerini belirtiyor.



Erkeklerin **%40**'i eşine veya birlikte olduğu kişiye en az bir kere şiddetin bir türü kapsamına giren bir davranışta bulunduğunu kabul ediyor.



Şiddete uğrayan kadınların yaklaşık **%30**'u bu durumu kimseyle paylaşmadığını ifade ediyor.

Kaynak:

BADV Projesi kapsamında, 20 şirketin katıldığı ve toplamda 1.715 çalışanın yanıtladığı anket çalışmasının özetlendiği “Yakın İlişkide Şiddetin Beyaz Yakalı Kadın Çalışanlara ve İşletmeye Etkisi” Araştırma Raporu. https://badv.sabanciuniv.edu/sites/badv.sabanciuniv.edu/files/2022-11/badv_rehber.pdf



Şiddet gören çalışan kadınların **%30**'u, bu nedenle geçici olarak evini terk etmek zorunda kalıyor.



Şiddet gören kadınlarda iş arkadaşlarının en çok gözlemlediği belirtiler **%28**'lik oranla durgunluk ve depresyon.



Çalışanların yaklaşık **%25**'i, şiddete uğradığını düşündüğü iş arkadaşının performansında değişiklik olduğunu fark ediyor.

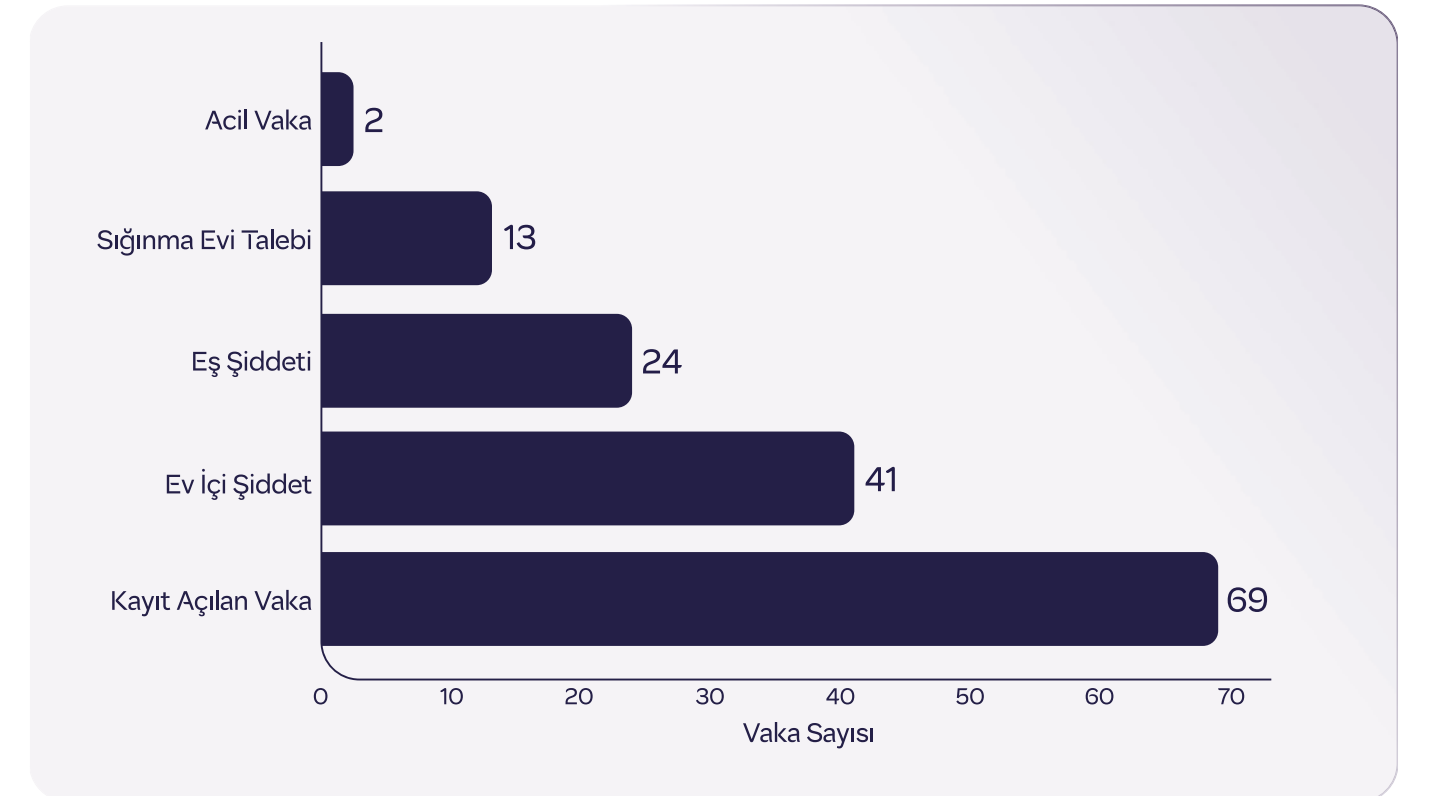


Şiddet gören kadınların **%16**'sı ekonomik nedenlerle ilişkisini bitiremiyor.



Şiddete uğrayan kadınların en son başvurduğu yer, çalıştıkları şirketlerin insan kaynakları birimleri. Bu oran tüm vakalar içinde sadece **%2,2**. Şiddet gören kadınlar maruz kaldıkları şiddeti en çok iş dışındaki arkadaşları ve komşularıyla paylaşıyor.

Ev İçi Şiddet İhbar Verileri - Nisan 2024



Kaynak:

Ev İçi Şiddet Acil Yardım Hattı 370'e 01.04.2024- 01.05.2024 tarihleri arasında ihbar edilen şiddet vakaları, Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu (TKDF), Ev İçi Şiddet Acil Yardım Hattı Nisan 2024 Veri ve Analiz Raporu <https://tkdf.org.tr/bizden-haberler/ev-ici-siddet-acil-yardim-hatti-nisan-2024-veri-ve-analiz-raporu-yayinda>

Ev İçi Şiddetle İlgili Doğru Bilinen Yanlışlar



Ev İçi Şiddetle İlgili Doğru Bilinen Yanlışlar

Ev içi şiddet konusunda şiddete maruz kalan ve şiddet uygulayan hakkında birçok yanlış bilgi ve algı bulunuyor. Doğru bilinen bu yanlışlara inanmak, ev

içi şiddetin göz ardı edilmesine ve devam etmesine sebep olabiliyor. Gelin birlikte en yaygın olarak bilinen bazı yanlışlara bakalım.



Yanlış:

“Ev içi şiddet bir sosyoekonomik sorundur, sadece yoksul evlerde olur.”



Doğru:

Ev içi şiddet sınıf, gelir, meslek veya sosyal statüden bağımsız olarak herkesin başına gelebilir. Bu nedenle ev içi şiddetin belirli bir sosyoekonomik gruba özgü olduğu düşüncesi doğru değildir.



Yanlış:

“Ev içi şiddet sadece fiziksel şiddettir.”



Doğru:

Şiddet sadece fiziksel değildir. Psikolojik, ekonomik, cinsel ve dijital şiddet gibi şiddetin diğer türleri de olumsuz izler bırakabilir.



Ev içi şiddet, sadece fiziksel şiddetten ibaret değildir. Dünya Sağlık Örgütü (WHO), ev içi şiddeti, partner veya eski partner tarafından gerçekleştirilen ve kontrol, baskı, tehdit, aşağılama, fiziksel ve cinsel şiddet içeren davranışlar bütünü

olarak tanımlıyor. Bu davranışlar; zorlayıcı kontrol, psikolojik veya duygusal şiddet, fiziksel şiddet, cinsel şiddet, ekonomik şiddet, taciz, takip veya çevrimiçi veya dijital şiddet gibi çeşitli biçimlerde ortaya çıkabilir.



Yanlış:

“Eğer durum o kadar kötü olsaydı insanlar evden ayrılırdı.”



Doğru:

Mağdurlar kimi zaman ekonomik yetersizlikler, kimi zaman psikolojik olarak yeterli güce sahip olmadıkları veya destek alabilecekleri bir kişi ya da kuruma ulaşamadıkları için şiddete maruz kaldıkları ilişkiyi veya mekanları terk edemeyebilirler. Bu durum, onların şiddet görmediği anlamına gelmez. Bir mağdurun kendisine şiddet uygulayan partnerini terk etmesi, bazen istese dahi oldukça zor olabilir. Diğer tüm ilişkiler gibi, sonrasında şiddete dönüşen ilişkiler de genellikle sevgi ve aşkla başlar. İlişkinin başında şiddet nadiren görülür. İlişki ilerledikçe ve bağlar güçlendikçe şiddet ortaya çıkabilir; bu da ayrılmayı zorlaştırır.

Şiddete maruz kalanların, bu zor zamanlarında yargılanmaya, davranışları nedeniyle sorgulanmaya değil, desteğe ve anlayışa ihtiyacı vardır.

Unutmayalım ki şiddete maruz kalanlar çoğu zaman ilişkinin değil şiddetin son bulmasını isterler!

Kaynak:

<https://www.womensaid.org.uk/information-support/what-is-domestic-abuse/myths/>

Neden Ev İçi Şiddetle Mücadele Rehberi?



Neden Ev İçi Şiddetle Mücadele Rehberi?

Neden Böyle Bir Rehber Hazırladık?

QNB Türkiye olarak, şiddetin hiçbir türüne göz yumuyor ve çalışanlarımızın güvenliğini ve refahını her şeyin üstünde tutuyoruz.

Ev içi şiddetin yaygınlığı ve ciddiyeti, küresel ölçekte görmezden gelinemeyecek boyutlara ulaştı. QNB Türkiye olarak, çalışanlarımızın ve toplumumuzun refahını koruma sorumluluğuyla, şiddetin her türüne karşı sessiz kalmayı reddediyor ve bu konuda harekete geçiyoruz.

Bu rehber, şiddetle mücadele yolculuğumuzda attığımız önemli bir adım olarak kabul edilmeli. Hedefimiz, ev içi şiddetin gölgesinde yaşayan herkes için bir yol haritası oluşturmak, şiddet döngüsünü kırmak, harekete geçerek sessizliğe son vermek ve herkes için güvenli bir gelecek inşa etmek.

Kimin İçin?

Bu rehber ile, ev içi şiddetin gölgesinde yaşayan veya bu riski taşıyan herkes için bir yol haritası olmayı amaçlıyoruz.

Ev içi şiddet, toplumumuzun en derin ve karanlık sorunlarından biri. QNB Türkiye olarak, bu rehberle

şiddet döngüsünü kırmak, etkili adımlar atmak ve herkes için güvenli bir gelecek inşa etmek istiyoruz.

Bu Rehber Kimleri İlgilendiriyor?

“

Şiddete Maruz Kalanlar veya Maruz Kalma Riski Taşıyanlar:

Rehberimiz, şiddetin farklı türleri, yasal haklar, destek mekanizmaları gibi konularda hayati bilgiler sunarak, şiddete maruz kalan mağdurların veya bu riski taşıyan daha genç kuşakların güçlenmelerine yardımcı olmayı amaçlıyor. Bu anlamda hem ilişkilerde şiddetin önlenmesi hem de şiddete maruz kalanların yaşadıkları durumu anlamaları ve şiddetten uzaklaşmaları için destek olmayı hedefliyor.

”



• **Şiddet Uygulayanlar:** Şiddetin şiddet doğurduğunu, asla bir çözüm olmadığını ve destek almanın mümkün olduğunu vurgulayarak, şiddet uygulayanların da davranışlarını değiştirmelerine ve bu konuda ihtiyaç duydukları desteklere erişmelerini sağlamak istiyoruz.



• **Toplumun Tüm Kesimleri:** Ev içi şiddet, toplumun tüm kesimlerini ilgilendiren yaygın ama çoğu zaman üzerine konuşulmaktan kaçınılan bir sorundur. Bu rehberle, şiddete karşı genel bir yaratmayı, önyargıları kırmayı amaçlıyor ve herkesi bu mücadeleye katılmaya davet ediyoruz.

Şiddetin hiçbir türü kabul edilemez, bahanesi yoktur. Eğer siz veya tanıdığınız biri ev içi şiddete maruz kalıyorsa, lütfen destek istemekten çekinmeyin. Bu rehber, size bu zorlu süreçte yol göstermek ve destek olmak için hazırlanmıştır.



• **Çocuklar ve Gençler:** Şiddete tanık olan veya şiddete maruz kalan okul öncesi ve okul çağındaki çocuk ve gençlerin psikolojik ve sosyal gelişimlerini korumayı, onlara güvenli bir ortam sağlamayı ve şiddetsiz bir gelecek inşa etmeleri için destek olmayı amaçlıyoruz.

Bu Rehber Nasıl Kullanılmalı?

Bu rehber, şiddetle mücadele sürecinizde size destek olmak için çeşitli şekillerde kullanılabilir:

- **Bilgi Edinmek:**

Ev içi şiddet, toplumsal cinsiyet eşitliği ve ilgili yasal düzenlemeler hakkında kapsamlı bilgi edinmek ve farkındalığınızı artırmak için rehberi baştan sona inceleyebilirsiniz. Unutulmamalı ki bilgi ve bilinç, her konuda olduğu gibi ev içi şiddet konusunda da öncelikli bir öneme sahiptir. Doğru bilgi güçtür!

- **Farkındalığı Geliştirmek:**

Bu rehber konu hakkında farkındalığınızı artırmak için nedenleri, sonuçları ve önlemleriyle ev içi şiddete karşı kapsamlı bir yönerge sunuyor.

- **Eyleme Geçmek ve Destek Olmak:**

Bir yönetici veya çalışan olarak, ev içi şiddet vakalarıyla karşılaştığınızda rehberdeki bilgilere başvurarak doğru ve etkili müdahalelerde bulunabilirsiniz. Rehber, size adım adım yol göstererek şiddete maruz kalanlara destek olmanız ve güvenli bir ortam sağlamanız konusunda yardımcı olacaktır.

Bu rehberi kullanarak, şiddetsiz bir çalışma ortamı yaratma ve toplumsal cinsiyet eşitliğini gerçekleştirme yolunda önemli bir adım atabilirsiniz.

Şiddetin Karanlığına Işık Tutuyoruz

Ev içi şiddet, yalnızca kapalı kapılar ardında yaşanan bir sorun değil; toplumsal yapımızı derinden sarsan büyük bir yaradır. Sessizlik, kalıplaşmış yargılar, korku, yetersiz destek mekanizmaları ve şiddete maruz kalan kişiyi suçlayan yaklaşımlar, şiddetin görünmez kalkanını oluşturur. Bu kalkan, şiddeti normalleştirir, onun derin köklerini saklar ve sürdürülebilir bir çözüme engel olur. Şiddet sadece bir bireyin değil, bütün toplumun meselesidir. QNB Türkiye olarak biz bu kalkanı kaldırmaya, şiddetin beslendiği her unsuru aydınlatmaya kararlıyız.

Bu taahhüdümüzün bir parçası olarak, ev içi şiddete karşı sıfır tolerans politikası benimsiyoruz.

- Tüm çalışanlarımızın; cinsiyet, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği veya herhangi bir kişisel özelliğine bakılmaksızın, şiddetten uzak, **güvenli ve eşit bir ortamda çalışma hakkına** sahip olduğuna inanıyoruz.
 - Çalışanlarımızın ev içi şiddet konusunda farkındalığını artırmak için **eğitimler ve bilgilendirme çalışmaları** düzenliyor, şiddetin erken belirtilerini tanımalarına ve önleyici tedbirler almalarına yardımcı oluyoruz.
 - Ev içi şiddete maruz kalan çalışanlarımız için gizlilik ve güvenlik esasına dayalı, çok kanallı bir destek mekanizması sunuyoruz.
- Bu kapsamda çalışanlarımız:
- 7/24 anonim olarak hizmet veren, kişisel hiçbir bilgi paylaşımı gerektirmeyen QNB Türkiye Çalışan Şiddet Destek Hattı üzerinden hukuki haklar ve yasal süreçler hakkında bilgi alabilir,
 - Yaşadıkları duruma özel, İnsan Kaynakları destek ihtiyaçları için QNB Türkiye İnsan Kaynakları Ev İçi Şiddetle Mücadele Hattı'na QNB Portalda Senin İçin Buradayız sayfası üzerinden ulaşabilir,
 - Ayrıca, ev içi şiddete maruz kaldıklarını İnsan Kaynakları İş Ortağı'na bildirerek **QNB Türkiye Ev İçi Şiddetle Mücadele Kapsamında Çalışan Destek Talimatı** kapsamında sunulan desteklerden yararlanmak için destek taleplerini iletebilirler.
 - Ev içi şiddetle mücadelede **sivil toplum kuruluşları, kamu kurumları ve diğer paydaşlarla iş birliği yaparak**, politikalarımızı sürekli geliştiriyor ve etkinliğimizi artırıyoruz.

Ev İçi Şiddetle Mücadele Politikamız

QNB Türkiye, hazırladığı “**QNB Türkiye Ev İçi Şiddetle Mücadele Politika**”sı ile ev içi şiddetle mücadelede “**sıfır tolerans**” yaklaşımını benimsediğini, tüm çalışanlarının ev içi şiddet konusunda farkındalığının artması için çaba göstereceğini ve ev içi şiddete maruz kalan çalışanların güven ve gizlilik içinde faydalanabilecekleri destek ve yardım mekanizmaları oluşturacağını; etkin bir inceleme ve denetim ile yaptırım mekanizmalarını işleteceğini ortaya koymaktır.

Politika metnine bu [bağlantıdan](#) ulaşabilirsiniz.

Ev İçi Şiddetle Mücadele İlkelerimiz



Ev İçi Şiddetle Mücadele İlkelerimiz

“

QNB Türkiye olarak, ev içi şiddetin insan onuruna ve temel haklara aykırı olduğunu kabul ediyor ve bu konuda “sıfır tolerans” ilkesiyle hareket ediyoruz. Ev içi şiddete maruz kalan çalışanlarımızın fiziksel ve ruhsal sağlıklarının yanı sıra iş yaşamlarının da olumsuz etkilenebileceğinin farkındayız. Bu nedenle, şiddete maruz kalan çalışanlarımıza kapsamlı bir destek sağlamayı ve güvenli bir çalışma ortamı sunmayı taahhüt ediyoruz.

”



Bu taahhüdümüzü yerine getirmek için aşağıdaki ilkelere bağlıyız:

- 1. Güvenlik:** Ev içi şiddete maruz kalan çalışanlarımızın güvenliğini sağlamak en önemli önceliğimizdir. Bunun için mevcut imkanlarımız çerçevesinde tüm gerekli önlemleri alacağımızı taahhüt ederiz.
- 2. Özen Gösterme:** Maruz kalan çalışanlarımıza karşı anlayışlı ve destekleyici bir yaklaşım sergileyeceğiz. İhtiyaç duydukları zaman dinleyecek, duygularını anlamaya çalışacak ve onları yargılamadan destekleyeceğiz.
- 3. İvedilik:** Ev içi şiddet vakalarında hızlı ve etkili bir şekilde müdahale etmenin ne kadar önemli olduğunun bilinciyle mümkün olan en ivedi şekilde harekete geçeceğiz. Şiddete maruz kalan çalışanlarımızın ihtiyaç duydukları desteği imkanlarımız dahilinde ve olay özelinde değerlendirerek vakit kaybetmeden almalarını sağlayacağız.
- 4. Gizlilik:** Maruz kalan çalışanlarımızın bilgilerini gizli tutacağız ve bu bilgileri sadece ihtiyaç duyulan kurumlarla paylaşacağız. Onların mahremiyetine saygı duyacak ve her aşamada bu doğrultuda hareket edeceğiz.
- 5. Aydınlatılmış Onam Alma:** Maruz kalan çalışanlarımızın hakları, seçenekleri ve mevcut destek mekanizmaları hakkında bilgilendirilmelerini sağlayacağız. Herhangi bir karar almadan önce, onların özgür iradeleriyle ve bilinçli bir şekilde onay vermelerini ve açık rızalarını esas alacağız.
- 6. Ayrımcılık Yasağı:** Ev içi şiddete maruz kalan çalışanlarımıza işe alım, işten çıkarma, terfi, istihdam veya diğer hüküm ve koşullarda ya da çalışan imtiyazlarında herhangi bir negatif ayrımcılık yapmayacağız.

7. Kapsayıcı Olma: Ev içi şiddetin farklı biçimlerini (fiziksel, duygusal, cinsel, ekonomik vb.) ve etkilerini anlayarak, çalışanlarımızın olay özelinde ihtiyaç duydukları destekleri sunacağız.

8. Şiddete Karşı Sıfır Tolerans: İş yerinde şiddetin hiçbir türüne müsamaha göstermeyeceğiz. Şiddet uygulayan çalışanlar hakkında Disiplin Komitesi Çalışma Usul ve Esasları Yönetmeliği çerçevesinde gerekli disiplin cezalarını uygulayacağız.

9. Şiddete Maruz Kalanın Beyanı İncelemeye Esastır: Ev içi şiddet vakalarını incelerken, mağdur çalışanın beyanının esas olduğu genel ilkesiyle hareket edeceğiz.

Bu ilkeler doğrultusunda, ev içi şiddete maruz kalan çalışanlarımızın her zaman yanında olacak ve onların mağduriyetlerinin giderilmesine, fiziksel ve ruhsal sağlıklarının iyileştirilmelerine destek olacağız. Amacımız, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı yaratarak, tüm çalışanlarımızın potansiyellerini tam olarak gerçekleştirebilmelerine ve güvenli bir yaşam sürmelerine olanak sağlamaktır.



Ev İçi Şiddet, İş Yerine Etkileri ve Gizlilik İlkesi



Ev İçi Şiddet, İş Yerine Etkileri ve Gizlilik İlkesi

Ev İçi Şiddet ve İş Yerine Etkileri

Ev içi şiddet yalnızca bireylerin özel yaşamlarını değil, aynı zamanda iş yerlerini de doğrudan etkileyen önemli bir sorundur. Ev içi şiddet; çalışanların performansını, iş yeri uyumunu, çalışan devir oranlarını ve genel olarak şirketin verimliliğini olumsuz yönde etkileyebilir.



Ev içi şiddetin bireyler, toplum ve şirketler üzerinde hem maddi hem de manevi anlamda yüksek maliyetlere yol açtığı biliniyor. Bu bağlamda, ev içi şiddet ile iş yeri dinamikleri arasındaki bağlantının önemi gün geçtikçe netlik kazanıyor.

Peki, bir çalışanın ev içi şiddetten mağdur olduğu nasıl fark edilir? Ayrıca, iş yerleri ev içi şiddeti önleme sürecine etkin şekilde dahil olduğunda, bunun hem bireyler hem de organizasyonlar açısından gerçek bir fark yaratması için hangi adımlar atılmalıdır?

Aşağıda bu sorulara yönelik yanıtlar sıralanıyor:

Kadına Yönelik Şiddetin İşaretleri

Kadına yönelik şiddet, genellikle özel alanda gerçekleştiği için fark edilmesi zor olabilir. Çoğu zaman şiddet mağduru, bu konuyu çeşitli nedenlerle kimseyle paylaşmak da istemez. Ancak, dikkatli bir gözlemci, şiddete maruz kalan kişinin davranışlarında ve görünümünde bazı ipuçları yakalayabilir.



Fiziksel İşaretler:

- Bilekler, boyun gibi bölgelerde morluklar, kesikler veya açıklanamayan yaralar,
- Saçlarda belirgin kopmalar veya yolunmalar,
- Yaraları gizlemek için kullanılan aşırı makyaj veya mevsime uygun olmayan şal vb. aksesuarlar,
- Kaslarda güçsüzlük, topallama veya hareketlerde yavaşlık ve tedirginlik.

Davranışsal İşaretler:



- Depresyon, özgüven eksikliği, sürekli üzüntü veya sinirlilik hali,
- Tedirginlik, korku, suçluluk duygusu, anksiyete ve iletişim kurmada zorluk,
- Umutsuzluk, bitkinlik, iş yerinde gereğinden fazla zaman geçirme.

İş Performansında Değişiklikler:

- İşe geç kalma, erken çıkma, sık sık izin alma,
- Odaklanma sorunları, hatalar, unutkanlık, işe karşı isteksizlik,
- Telefona cevap vermeme veya çekinme, algılamada güçlük,
- İş yerinde yalnız kalmaktan veya park alanına tek başına yürümekten korkma,
- İşle ilgili olmayan konulara aşırı zaman harcama.

Bu belirtiler, bir kişinin şiddete maruz kalabileceğine dair önemli ipuçları olabilir. Eğer bir iş arkadaşınızda bu işaretlerden birkaçını fark ederseniz, ona destek olmak ve yardım kaynakları hakkında bilgi vermek için elinizden geleni yapın. Görmezden gelmeyin, sessiz kalmayın. Sessiz kalmak şiddetin devam etmesine izin vermek anlamına gelir.

Bir İş Arkadaşınız Şiddete Maruz Kalıyorsa Ne Yapmalısınız?

Eğer bir iş arkadaşınızın aile içi şiddete maruz kaldığından şüpheleniyorsanız, desteklemeye ve yardımcı olmaya çalışın:



• **Bilgi ve Destek Sağlayın:** İş arkadaşınıza, topluluk veya devlet kurumları aracılığıyla bilgi, rehberlik ve destek alabileceğini hatırlatın. Bu konuda “Şiddete Karşı Destek Alınabilecek Kurumlar” listesine başvurabilir veya QNB Türkiye’nin çalışanlarına sunduğu, gizlilik ve güvenlik esasına dayalı çok kanallı destek mekanizmaları aracılığıyla destek alabileceğini hatırlatabilirsiniz. Detaylar için Bölüm 11: Nereye Başvurabilirsiniz? bölümünü inceleyebilirsiniz.

• **Gizliliği Koruyun:** Eğer iş arkadaşınız size yaşadığı şiddet hakkında bilgi verirse, bu bilgileri gizli tutmanız çok önemlidir. Paylaşılan bilgiler sadece bilmesi gereken kişilerle paylaşılmalıdır.

• **İş Yerinde Güvenliği Sağlayın:** İş arkadaşınızın iş yerinde güvende hissetmesini sağlamak için gerekli önlemleri alması için ilgili kanallara yönlendirin.. Kendisini güvende hissetmesi için neler yapabileceğinizi konuşun.

• **Esneklik Gösterin:** İş arkadaşınızın izin veya çalışma programı ayarlamalarına ihtiyacı olabilir. Bu konuda mümkün olduğunca anlayışlı ve esnek olun.

• **Kurumsal Desteğe Başvurun:** QNB Türkiye bünyesinde ev içi şiddetle mücadele kapsamında çalışanların başvurabileceği üç ayrı iletişim kanalı bulunmaktadır. Bunlardan birincisi 7/24 Çalışan Şiddet Destek Hattı’dır. (0850 532 45 82) ve yedi gün 24 saat boyunca, ihtiyaç duyduğunuz her acil anda anonim olarak iletişime geçebilirsiniz. Kurumsal destek hatlarımızın ikincisi ise İnsan Kaynakları Ev İçi Şiddetle Mücadele Hattıdır (QNB Portalda “Senin İçin Buradayız” sayfası). Bu kanalla da mesai saatleri içerisinde her an İnsan Kaynakları ile iletişime geçmeniz mümkündür. Üçüncü olarak, çalışanlarımız İnsan Kaynakları ile doğrudan iletişime geçerek destek talebinde bulunabilirler. Her çalışmamız, ihtiyaç duyduğu konularda danışabileceği bir İş Ortağı’na ulaşabilir; İş Ortaklığı Ekibi ile bire bir görüşmeler gerçekleştirerek destek alabilir.



Şiddete Maruz Kalan Kişi Neden Destek Almak İstemeyebilir?

Ev içi şiddete maruz kalan kişilerin yardım almaktan çekinmelerinin birçok sebebi olabilir.

Şiddetin Artması ve Zarar Görme Korkusu:

- Şiddetin artması ve şiddete maruz kalan kişinin kendisine, çocuklarına, ailesine, arkadaşlarına veya evcil hayvanlarına zarar gelmesi korkusu,
- Şiddet uygulayan kişinin sürekli taciz, takip ve sözlü saldırılarda bulunması,
- Ciddi fiziksel şiddet veya ölüm tehdidi,
- Cinsel saldırı veya şiddete uğrama korkusu.

Çocuklar ve Diğer Yakınlarla İlgili Endişeler:

- Çocukların duygusal, fiziksel veya cinsel şiddete maruz kalabileceği endişesi,
- Şiddet uygulayan kişinin çocukları gözetimsiz olarak görmesi veya kaçırması korkusu,
- Aile birliğinin bozulmasının çocuklar üzerinde yaratacağı olumsuz etkiler.
- Anne, baba, kardeş veya diğer aile yakınlarının şiddete maruz kalabileceği endişesi.

İlişkiyi Kaybetme Korkusu:

- Partneri, partnerinin ailesini ve arkadaşlarını kaybetme korkusu,
- Çocuk bakımı, ev işleri, ulaşım gibi konularda yardımı kaybetme korkusu,
- Yaşlı veya engelli bireyler için bakıcıyı kaybetme korkusu.

Sosyal Baskı ve Yargılama:

- Aile, arkadaşlar ve toplum tarafından suçlanma, yargılanma veya inanılmama korkusu,
- Kötü bir eş, partner veya ebeveyn olarak görülme endişesi,
- Yardım istemenin başkalarına yük olacağı düşüncesi,
- Dini veya kültürel inançlar nedeniyle ilişkiyi sürdürmeye zorlanma,
- Çocukların “bir anneye/babaya ihtiyacı olduğu” düşüncesi nedeniyle ilişkiyi bitirmeme yönünde

baskı hissetme,

- Yardım almaya çalışmanın durumu daha da kötüleştirebileceği korkusu,
- Çocukların velayetini kaybetme veya şiddet uygulayan kişiyle ortak velayeti paylaşmak zorunda kalma korkusu.

Ekonomik Kaygılar:

- Yasal süreçlerin maliyetini karşılayamama endişesi,
- Yaşam standardının düşmesi, ev, mal veya sosyal çevreyi kaybetme korkusu,
- İşini kaybetme, partnerinin gelirinden mahrum kalma veya tek başına çocuklara bakmak zorunda kalma gibi ekonomik zorluklar,
- Kredi notunun düşmesi, ortak hesaplardan para çekilmesi veya kredi kartlarının borçlandırılması gibi finansal riskler.

Şiddete Maruz Kalan İş Arkadaşınıza Nasıl Destek Olabilirsiniz?

Endişe verici bir durumu başka bir çalışandan, endişeli bir arkadaşınızdan veya meslektaşınızdan, şiddete maruz kalan iş arkadaşınızdan veya kendi gözlemlerinizden öğrenebilirsiniz. Şiddet döngüsünü kırabilmesi için sesini çıkarabilmesi adına ona talep ettiği kadarıyla destek olun.



1. Dinleyin

Bir çalışanın ev içi şiddete maruz kaldığından şüpheleniyorsanız, önce onunla özel olarak konuşmalısınız. Bir şey gözlemlediğinizi ve hazır olduğunda ona destek vermeye hazır olduğunuz mesajını verebilirsiniz. Başlangıçta yardım almaya açık olmasa da birinin içinde bulunduğu zor



durumu fark etmesi ve yardım etmek için hazır olduğu bilgisi, kişinin destek istemesi için ilk adımı atmasını kolaylaştırabilir.

Konuşmayı şöyle başlatabilirsiniz:

- “Son zamanlarda çok fazla işe gelmediğinizi fark ettim. İşe gelmenizi veya işe zamanında gelmenizi zorlaştıran bir şey mi oluyor?”
- “Son zamanlarda performansınızda bir istikrarsızlık gözlemliyorum. Hayatınızda sizi olumsuz etkileyecek herhangi bir gelişme söz konusu olabilir mi? Çok sık telefon aldığınızı fark ettim. Yardımcı olabileceğimiz bir şey var mı?”

Çalışan, olası ev içi şiddeti gösteren bilgileri sizinle paylaşırsa:

- Aktif olarak dinleyin, dilediği kadar yanında olacağınızı dile getirin, yalnızca açıklayıcı sorular sorun ve yargılarda bulunmaktan kaçının.
- Çalışanları bu rehberde belirtilen kaynaklara yönlendirin.
- İş yerinde güvende hissedip hissetmediklerini sorun.
- Bir güvenlik planı oluşturmanın faydasını tartışın ve diğer adımlarla devam edin.

Çalışan bilgi paylaşmazsa:

- QNB Türkiye’nin çalışanlar için bu konuda 7/24 Şiddet Destek Hattı ve İnsan Kaynakları Ev İçi Şiddetle Mücadele Hattı olduğunu hatırlatın.
- Ona değer verdiğinizi ve konuşmak istediğinde dinlemeye ve yardım etmeye hazır olduğunuzu bildirin ancak aşırı derecede ısrarcı olmayın. Konunun uzmanı olmadığınızı aklınızdan çıkarmayın ve iyi niyetle yaptığınız bazı girişimlerin mağdur kişiyi tehlikeye atabileceğini unutmayın.

Şiddet Uygulayan Kişinin Banka Çalışanı Olması Durumunda Ne Yapılmalı?

Eğer şiddet uygulayan kişi QNB Türkiye çalışanıysa, Banka, Disiplin Komitesi Çalışma Usul ve Esasları doğrultusunda süreci ele almaktadır.

Gizlilik İlkesi

Ev içi şiddetin ifşa edilmesi, şiddete maruz kalan çalışanlar için bazı risklerin artmasına neden olabilir. Bu kişilerin bilgilerinin yanlış ya da uygunsuz bir şekilde paylaşılması, ciddi yaralanmalar veya daha büyük zararlar gibi olumsuz sonuçlara yol açabilir. Şiddete maruz kalan çalışanlar ayrıca, durumlarının ifşa edilmesi durumunda itibar kaybı, olumsuz mesleki sonuçlar, kariyer gelişimlerinin engellenmesi ya da işlerini kaybetme gibi endişeler taşıyabilir.

Bu nedenle, şiddete maruz kalan kişilerin rızası olmadan bilgi paylaşılması, şiddet uygulayan kişinin yol açtığı zararları daha da artırabilir ve diğer çalışanların gelecekte benzer durumları ifşa etme istekliliğini olumsuz etkileyebilir. Gizliliğin korunması, çalışanların destek aramaktan çekinmediği ve güvende hissettiği bir iş yeri kültürünün oluşmasında kritik öneme sahiptir. QNB Türkiye olarak, şiddete maruz kalan çalışanlarımızın yanında olduğumuzu ve onları korumak için gerekli tüm önlemleri alacağımızı taahhüt ediyoruz. Bu kapsamda, paylaşılan bilgilerin gizliliği kurumsal politikamızın temelini oluşturmaktadır.

Gizlilik ilkesi gereği;

- Başvuru aşamasından sürecin sonlanmasına kadarki tüm sürecin çalışanlarımızın özel hayatlarına saygı çerçevesinde gizlilikle yürütülmesine.
- Başvuruda bulunan çalışanın talebi halinde tüm sürecin anonim şekilde iletilmesine,
- Şiddetle ilgili bilgilerin yalnızca yetkili kişilerle ve şiddete maruz kalan kişilerin izniyle ve izni kapsamındaki sınırdaki paylaşılmasına,
- İfşa edilen bilgilerin güvenli bir şekilde kaydedilmesi ve korunmasına; sürecin anonim olarak iletilmesi talebi söz konusu olduğunda, tüm kayıtlarda kişinin kimliğini belli eden ibarelerin yer almamasına,
- Ev içi şiddet nedeniyle verilen izinlerin titizlikle yönetilmesine,
- Şiddet iznine dair bilgilerin maaş bordrolarında açıkça görünmemesi ve bu bilgilerin gizliliğinin sağlanmasına azami derecede özen gösteriyoruz.

Roller ve Sorumluluklar

İnsan Kaynakları Genel Müdür Yardımcısı ve sürdürülebilirlik çalışmalarından sorumlu Sürdürülebilirlik Komitesi Başkanı, QNB Türkiye Ev İçi Şiddetle Mücadele Rehberinde yer alan esasların değişen ihtiyaçlara göre güncellenmesinden ve Banka'da eksiksiz uygulanmasından sorumludur.

Ayrıca, İnsan Kaynakları İş Ortaklığı şiddete uğrayan çalışanlara hukuki danışma, psikolojik destek, olay özelinde gerekli desteklerin sağlanması; finansal yardım ve güvenlik önlemleri gibi desteklerin planlanmasını ve takibini yapar. Finansal yardım ve güvenlik önlemlerinin detayları, **QNB Türkiye Ev İçi Şiddetle Mücadele Kapsamında Çalışan Destek Talimatı'nda** açıklanmaktadır.

Nereye Başvurabilirsiniz?



Nereye Başvurabilirsiniz?

Ev İçi Şiddetin Bildirimi ve Yönetimi Süreci

QNB Türkiye olarak, şiddete maruz kalan ya da şiddet uygulayan çalışanların şiddet döngüsünü kırarak şiddetten uzaklaşmalarını desteklemeyi kurumsal sorumluluğumuzun bir parçası olarak görüyoruz. Şiddete maruz kalan, şiddet uygulayan ya da şiddete tanık olan tüm çalışanlar, ev içi şiddet konusunda gerekli bilgiye ve yönlendirme desteğine aşağıdaki başvuru kanallarını kullanarak ve ilgili adımları takip ederek erişebilir. QNB Türkiye'deki başvuru kanalları ve bildirim prosedürü aşağıdaki şekildedir:

QNB Türkiye İçi Başvuru Kanalları:

QNB Türkiye bünyesinde ev içi şiddetle mücadele kapsamında çalışanların başvurabileceği üç ayrı iletişim kanalı bulunmaktadır:

- Bunlardan birincisi, bağımsız bir şirket tarafından yönetilen 0850 532 45 82 numaralı 7/24 Çalışan Şiddet Destek Hattı'dır. Çalışanlarımız bu kanaldan yedi gün 24 saat boyunca, dilerse kişisel veri niteliğindeki hiçbir bilgisini paylaşmadan içinde bulundukları duruma ilişkin hukuki hakları ve yasal süreçler hakkında bilgi alabilir ve anonim olarak destek talebinde bulunabilirler.
- İkinci kanal, İnsan Kaynakları Destek Hattı'dır. QNB Portalda **Senin İçin Buradayız** sayfası üzerinden ulaşılabilen bu hat aracılığıyla çalışanlar, hukuki konular dışındaki, QNB Türkiye Ev İçi

Şiddetle Mücadele Kapsamında Çalışan Destek Talimatı kapsamında sunulan destekler için mesai saatleri içerisinde başvuruda bulunabilirler.

• Üçüncü olarak, çalışanlar İnsan Kaynakları İş Ortaklığı Ekibi ile doğrudan iletişime geçerek de destek talebinde bulunabilir. Her çalışan, ihtiyaç duyduğu konularda danışabileceği bir İş Ortağı'na erişebilir; İş Ortaklığı Ekibi düzenli saha ziyaretleri ve birebir görüşmeler aracılığıyla çalışanlara destek sunar.

Her üç kanaldan yapılan başvurular, gizlilik ve çalışanın güvenliği ilkeleri esas alınarak değerlendirilir.

Başvuruda bulunan kişi ev içi şiddete maruz kaldığını ispat etmek zorunda değildir, kişinin beyanı esas alınarak gerekli süreç başlatılır.

QNB Türkiye, tüm ev içi şiddet vakalarının yönetim sürecinde ikincil mağduriyetler yaratmamak için başta gizlilik ve güvenlik ilkeleri olmak üzere, "İLKELER" başlığı altındaki prensipleri esas alarak hareket eder. Buna göre, çalışanlarımız istediği kadar bilgiyi paylaşır, çalışanlarımızın QNB Türkiye ile paylaştığı hiçbir bilgi, onların yazılı onayı olmaksızın üçüncü kişilerle paylaşılmaz. Ancak, başvuran kişinin ya da başka birinin can güvenliği ya da özgürlüğü tehlike altındaysa ya da iş yerinin güvenliği tehdit altındaysa, maruz kalan kişiye bilgi verilerek, gerekli bilgiler kolluk kuvvetleri ve resmi makamlarla paylaşılabilir.

Başvuru sürecinin her aşamasında şiddete maruz kalanın açık onamı alınarak ilerlenir; kişinin isteği ve iradesi dışında herhangi bir adım atılmaz.



QNB Türkiye Dışı Başvuru Kanalları:

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına Bağlı Kurumlar

- Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlükleri
- Şiddet Önleme ve İzleme Merkezi (ŞÖNİM)
<https://www.aile.gov.tr/iletisim/bakanlik-iletisim-bilgileri/sonim/>
- Sosyal Hizmet Merkezleri (SHM'ler)
<https://www.aile.gov.tr/iletisim/bakanlik-iletisim-bilgileri/shm/>
- Alo 183 Şiddetle Mücadele Hattı (7/24)
- Alo 144 - Alo Sosyal Yardım Hattı

Kolluk Kuvvetleri

• 112 Acil Çağrı Merkezleri (7/24)21

• KADES (Kadın Destek Uygulaması)
<https://www.icisleri.gov.tr/kadin-destek-uygulamasi-kades>

"Kadın Destek Uygulamasını (KADES)", akıllı telefonlara indirilerek tek tuşla Polis İmdat Acil Çağrı Merkezine ulaşmanızı sağlar.

Adli Kurumlar

• Cumhuriyet Savcılığı/Başsavcılığı

• Aile Mahkemeleri

Sağlık Kuruluşları

• Birinci Basamak Sağlık Kuruluşları

• Aile Sağlığı Merkezleri

• Acil Servisler

• 112 Acil Ambulans Hizmeti (7/24)

155 Polis İmdat ve 156 Jandarma İmdat'ın da dahil olduğu tüm acil yardım hatları (110 Yangın İhbar, 112 Sıhhi İmdat, 122 Alo AFAD, 177 Orman Yangın İhbar ve 158 Sahil Güvenlik) 2021 yılında tek bir numara altında, 112'de birleştirilmiştir.

Belediyeler

• Belediye Kadın Danışma Merkezleri

Barolar

• Ankara Barosu Gelincik Merkezi
Tel: 444 43 06 (7/24)
E posta: gelincikmerkezi@ankarabarusu.org.tr
Web sitesi: <http://www.gelincikprojesi.org.tr>
Adres: Atatürk Bulvarı No: 40 Adliye Sarayı 5.Kat Sıhhiye / ANKARA

• Kadın Hakları Merkezleri
Baro Kadın Hakları Merkezi Hattı: 444 26 18

• Adli Yardım Büroları

Çağlayan Kadın Hakları Merkezi Şiddeti Önleme Bürosu (Adli Yardıma bağlı)
Adres: Çağlayan Adalet Sarayı Çağlayan/İstanbul
Tel: (0212) 393 07 84
Faks:(0212) 240 04 12

Yeşilköy Şiddeti Önleme ve İzleme Merkezi Bürosu

Adres: Halkalı Cad. No: 30 Yeşilköy / İstanbul
Tel: (0212) 465 21 96-97

Sivil Toplum Kuruluşları

• Mor Çatı Kadın Sığınağı Vakfı
Tel: (212) 292 52 31-32
E-posta: morcati@morcati.org.tr
Web sitesi: www.morcati.org.tr

• Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu (TKDF)
Acil Yardım Hattı Tel: (212) 656 9696 / (549) 656 9696 (7/24)
Web sitesi: <https://tkdf.org.tr/>

• Cinsel Şiddetle Mücadele Derneği
Tel: (542) 585 39 90
E-posta: info@cinselsiddetlemucadele.org
Web sitesi: <https://cinselsiddetlemucadele.org/>

• Ankara Kadın Dayanışma Vakfı
Tel: (312) 432 07 82 - 430 40 05
E-posta: bilgi@kadindayanismavakfi.org.tr
Web sitesi: <https://www.kadindayanismavakfi.org.tr>

• KAMER
Tel: (530) 664 4410
Web sitesi: www.kamer.org.tr

Mor Salkım Kadın Dayanışma Derneği (Bursa)
Tel: (531) 033 88 44 (7/24)
E-posta: morsalkimdernegi@hotmail.com
Web sitesi: www.morsalkim.org.tr

• KAHDEM- Kadınlara Hukuki Destek Merkez Derneği Kurumsal Sitesi
E-posta: kahdem@gmail.com
Web sitesi: <https://www.kahdem.org.tr>

Mobil Uygulamalar

• Türkiye Vodafone Vakfı Kırmızı Işık Uygulaması
<https://www.vodafone.com.tr/kirmizi-isik>

• UNFPA Amber
<https://turkiye.unfpa.org/tr/amber-ile-tanisin>

Sağlanan Destekler Neler?

- **7/24 Şiddet Destek Hattı'ndan (0850 532 45 82)**

sağlanan destekler:

Hukuki destek alınabilecek kanallar konusunda yönlendirme ve QNB Türkiye'nin İnsan Kaynakları Ev İçi Şiddetle Mücadele Hattı'ndan sağladığı destekler hakkında bilgilendirme

- **İnsan Kaynakları Ev İçi Şiddetle Mücadele Hattı'ndan QNB Portalda “Senin İçin Buradayız” sayfası aracılığıyla sağlanan destekler:**

Bankamızca aşağıdaki destekler sağlanmakla birlikte çalışanın ihtiyacı doğrultusunda sunulan destekler her bir duruma özel olarak değerlendirilir. Bu hattan yapılacak başvurular İnsan Kaynakları İş Ortaklığı ekibi tarafından mesai saatleri içerisinde değerlendirilerek çalışana en kısa sürede dönüş yapılır.

- Esnek, uzaktan veya farklı şehirde çalışma imkanı
- İzin desteği (ücretli/ücretsiz)
- İş güvencesi ve performansın korunması
- İş yeri iletişim bilgilerinin korunması ve değiştirilmesi imkânı
- Finansal destek
- Psikolojik destek
- Çalışanın çocuklarına yönelik ebeveyn danışmanlığı desteği

Proje Ekibi ve İletişim Bilgileri

QNB Türkiye Proje Ekibi

Hazine Satış, Uluslararası Bankacılık ve Sürdürülebilirlik Yönetimi

Yeliz Ataay Arıkök, Yönetici Direktör / Sürdürülebilirlik Komitesi Başkanı

Sinem Ayvalıoğlu, Bölüm Müdürü / Uluslararası Bankacılık ve Sürdürülebilirlik Yönetimi

Banu Çaylak Derya, Müdür Yardımcısı / Sürdürülebilirlik Yönetimi

Hukuk Müşavirliği

Ali Yılmaz, Genel Müdür Yardımcısı

Melis Ultav, Bölüm Müdürü / Hukuk Müşavirliği

Kadriye Özkan, Kıdemli Avukat / Hukuk Müşavirliği

Seçil Şentürk, Bölüm Müdürü / Yönetim Kurulu ve Kurumsal Yönetim Ofisi

Meltem Erdoğan, Yönetmen / Yönetim Kurulu ve Kurumsal Yönetim Ofisi

İç Kontrol ve Yasal Uyum

Sercan Kıyas, İç Kontrol ve Yasal Uyum Başkanı

Özge Emre, Başkan Yardımcısı / İç Kontrol ve Yasal Uyum

Çiğdem Tokalar, Müdür Yardımcısı / İç Kontrol ve Yasal Uyum

İletişim ve Müşteri Deneyimi Ofisi

Armağan Engel, Direktör

Didem Argüden, Müdür / Basın ve Halkla İlişkiler

Nilay Taşkan, Yönetmen / Basın ve Halkla İlişkiler

İnsan Kaynakları Yönetimi

Cenk Akıncılar, Genel Müdür Yardımcısı

Berrak Tokmak, Müdür Yardımcısı / Eğitim ve Gelişim Yönetimi

Elif Kırdar, Müdür Yardımcısı / Özlük Bilgi ve Bordro Yönetimi

Esra Hırca / İş Ortaklığı ve İşe Alım

QNB Kristal Kule
Büyükdere Cad. No: 215
Şişli 34394 İstanbul

qnb.com.tr