

ŞİDDET VE CİNSEL DOKUNULMAZLIĞIN İHLALI İLE MÜCADELE PROSEDÜRÜ

SİYAH BEYAZ

İçindekiler

1. Amaç ve Kapsam	2
2. Sorumluluk	2
3. Tanımlar	2
3.1 Şiddet Kavramına İlişkin Bilinmesi Gerekenler	3
3.2 Cinsel Dokunulmazlığın İhlali Kavramına İlişkin Bilinmesi Gerekenler	4
3.2.1 Cinsel Dokunulmazlığın İhlali	5
3.2.2 Cinsel Şiddet ve Cinsel Saldırı	6
3.3 Şiddet ve Cinsel Dokunulmazlığın İhlalinde Ortak Düzenlemeler	6
4. Gizlilik İlkesi	7
5. Şiddet veya Cinsel Dokunulmazlığın İhlalinin Tespit Edilmesi	7
6. Şiddet ve Cinsel Dokunulmazlığın İhlali ile Mücadelede Şirket Dışı Başvuru Kanalları	8
7. Vaka Yönetimi: Şikayet Mekanizmalarının Oluşturulması	9
7.1 Şirket İçi Şikayet Başvuru Mekanizması	9
8. Şiddet ve Cinsel Dokunulmazlığın İhlali ile Mücadelede Önleme ve Koruma Politikaları, Uygulama Esasları	10
8.1 Önleme Politikaları	10
8.2. Koruma Politikaları	10
8.3. Uygulama Esasları	11
8.3.1. Güvenlik Önlemleri	11
8.3.2. Fiziksel ve Psikolojik Sağlık Desteği	12
8.3.3. Maddi Destek.....	13
8.3.4. Performans Değerlendirme ve Yan Hak Uygulamaları	13
9. Ekler	13

Siyah Beyaz, çalışanlarının sağlığı ve güvenliğini önemsemektedir. Cinsiyet ayrımı gözetmeksizin şiddet ve cinsel dokunulmazlığın ihlalinin her türünü önlemeyi benimseyen bir anlayış ile toplumsal cinsiyet eşitliğini açıkça teşvik eden yapı, strateji ve politikalara sahiptir. Şirket içerisinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması amacıyla çalışanlara yönelik herhangi bir şiddet ve cinsel dokunulmazlığın ihlali durumuna karşı hoşgörü göstermeyen bir kurum kültürü oluşturmayı hedefler. Şiddet ve cinsel dokunulmazlığın ihlalinin yalnızca bir insan hakları ihlali olarak görmez, çalışanların iş hayatına etkin katılımları ve çalışma ortamını olumsuz etkileyen bir sorun olarak da görür ve bu bilinçle hareket eder.

Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama ve cinsiyet ayrımı gözetmeksizin her türlü şiddet ve cinsel dokunulmazlığın ihlalinin önlenmesi için tüm çalışma arkadaşları ve iş ortakları ile ilişkilerin belirlendiği “Şiddet ve Cinsel Dokunulmazlığın İhlaline Karşı Sıfır Tolerans Politikası” ve işbu “Şiddet ve Cinsel Dokunulmazlığın İhlali ile Mücadele Prosedürü”nü etkili şekilde uygulayacağını taahhüt eder.

1. Amaç ve Kapsam

Bu prosedürün uygulama amaçları; tüm şiddet ve cinsel dokunulmazlığın ihlali türlerini reddederek bu tür eylemlere hoşgörü göstermeyen, eşitlikçi, sağlıklı, güvenli ve dayanışmacı bir kurum kültürü yaratmaktır. Çalışanların, cinsiyet ayrımı gözetmeksizin şiddet ve cinsel dokunulmazlığın ihlali ile aralarına mesafe koymalarını sağlamak, iş yerinde kadının varlığını güçlendirerek şiddete maruz kalan veya cinsel dokunulmazlıkları ihlal edilen kadınların bu durumu fark etmeleri ve hayatlarından uzaklaştırmaları için gereken adımları atmaları konusunda cesaret kazanmalarını sağlamaktır. Şiddet veya cinsel dokunulmazlığın ihlali olaylarında çalışanların şirket politika ve kuralları doğrultusunda hareket etmelerini sağlamak, şiddete uğrayan veya cinsel dokunulmazlıkları ihlal edilen çalışanların şirket içerisindeki konumu ve kariyerinin bu durumdan en az düzeyde etkilenmesini sağlayarak onlara destek olmak, şirket içi ve dışındaki tüm ilişkilerini (alt işveren, tedarikçi, paydaşlar vb.) kapsayacak şekilde şiddet ve cinsel dokunulmazlığın ihlali ile mücadelenin yaygınlaşmasını sağlamaktır.

Şiddet veya cinsel dokunulmazlığın ihlali şirket içinde veya dışında, mesai saatleri içinde, çalışanın iş için bulunduğu herhangi bir yerde yaşanabileceği gibi mesai saatleri dışında da gerçekleşebilir. Bu kapsamda, toplumsal cinsiyet eşitliğini bir ilke olarak benimseyen Siyah Beyaz, “Şiddet ve Cinsel Dokunulmazlığın İhlali ile Mücadele Prosedürü” ile, çalışanlarının şiddet veya cinsel dokunulmazlıklarının ihlali konusundan en az seviyede etkilenmesini ve olası riskleri minimuma indirmeyi hedefler.

2. Sorumluluk

İşbu prosedür, hem şirket hem de çalışanların hak ve menfaatlerini gözetip koruyacak ve güvenliğini temel alacak şekilde geliştirilmiştir. Çalışanların herhangi bir şiddet veya cinsel dokunulmazlığın ihlali vakasında konuya duyarlı davranış sergilemeleri arzu edilmekle birlikte, prosedürde belirtilen yönergeleri dikkate alarak yetkileri oranında müdahil olmaları beklenmektedir. Prosedürün uygulanmasında gerek görüldüğü takdirde şirket içinden ve/veya dışından uzman kişilerin görüş ve desteğine başvurulabilir.

Siyah Beyaz bünyesinde, işbu prosedürün çalışanlar tarafından benimsenmesi ve uygulanmasından bağlı olunan birim yöneticileri; prosedür ve eklerinin güncellenmesi, kontrol ve takibinden ise İnsan Kaynakları Direktörlüğü sorumludur. Yönetmelikte açıklık olmayan hallerde karar verme yetkisi Yönetim Kurulu Başkanı/Genel Müdür’ündür.

3. Tanımlar

Şiddet ve cinsel dokunulmazlığın ihlali ile mücadelede aşağıda ifade edilen tüm kavram ve tanımların çalışanlar tarafından bilinmesi esastır.

Toplumsal Cinsiyet: Toplumun, kadın ve erkekler için uygun olduğunu düşündüğü, sosyal alanda oluşturulan rol, davranış, faaliyet ve özelliklerdir.

Mağdur: İş ilişkisi içerisinde olduğu kişi tarafından şiddet içerikli veya cinsel dokunulmazlığı ihlal edecek türde davranış veya davranışlara maruz kalan kişidir.

Fail: İş ilişkisi içerisinde olduğu kişiye şiddet uygulamış veya uygulamakta olan ya da cinsel dokunulmazlığını ihlal etmiş veya etmekte olan kişidir.

Çalışan Destek Grubu: Şiddete uğrayan, cinsel dokunulmazlıkları ihlal edilen veya bu duruma tanıklık eden çalışanların şikayetlerini ileteceği kurum içi başvuru mekanizmasıdır. Grup üyeleri İnsan Kaynakları Direktörlüğü, Hukuk Direktörlüğü ve Kurumsal İletişim Direktörlüğü’nde görev alan üç kişilik yönetici ekibinden oluşmaktadır

⇒ Çalışan Destek Grubu Üyeleri:

- İnsan Kaynakları Kıdemli Müdürü
- Hukuk Müşaviri
- Kurumsal İletişim Direktörü

3.1 Şiddet Kavramına İlişkin Bilinmesi Gerekenler

Şiddet, kişinin fiziksel, cinsel, psikolojik veya ekonomik açıdan zarar görmesiyle veya acı çekmesiyle sonuçlanan veya sonuçlanması muhtemel hareketleri, buna yönelik tehdit ve baskıyı ya da özgürlüğün keyfi engellenmesini de içeren, toplumsal, kamusal veya özel alanda meydana gelen fiziksel, cinsel, psikolojik, sözlü veya ekonomik her türlü tutum ve davranışı içerir.

Şiddet davranışını içeren diğer kavram ve tanımlar aşağıda sıralanmıştır.

Kadına Yönelik Şiddet: Kadınlara yönelik her türlü fiziksel, cinsel, psikolojik veya ekonomik anlamda zarar veya acı veren her türlü eylem, eylemde bulunma tehdidi, zorlama veya keyfi olarak özgürlüğü kısıtlama davranışlarıdır. Kadınlara karşı insan hakları ihlali ve ayrımcılığın bir biçimidir.

• **Kadına Yönelik Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddet:** Kadına kadın olduğu için yöneltilen veya kadını orantısız bir biçimde etkileyen şiddet biçimidir.

• **Ev İçi veya Yakın İlişkide Şiddet:** Evlilik durumuyla sınırlı kalmayıp, şiddet uygulayan kişinin mağdur ile aynı haneyi paylaşması veya daha önce paylaşmış olup olmaması fark etmeksizin şu an veya geçmişteki eşler veya birlikte yaşayan kişiler arasında meydana gelen fiziksel, cinsel, psikolojik, ekonomik veya siber şiddet eylemleri ev içi şiddeti ifade etmektedir. Şiddetin aynı evde yaşamak gibi daha kapsamlı boyutlara ulaşması ise yakın ilişkide şiddet anlamına gelmektedir. Siyah Beyaz ev içi ve yakın ilişkide şiddet kavramlarını bir bütün olarak ele almıştır.¹

• **Fiziksel Şiddet:** Şiddet uygulayan kişinin mağduru fiziksel saldırgan davranışlar ile (itme, vurma, vurmaya el kaldırma, tokat veya yumruk atma, kesici ve delici aletlerle veya yakıcı maddelerle tehdit etme ve yaralama, bir obje fırlatma vb.) kontrol altına almaya çalışmasıdır. Fiziksel şiddetin her zaman yara izi bırakmayabileceği ve dışarıdan fark edilemeyeceği unutulmamalıdır.

• **Cinsel Şiddet:** Kişinin onay vermediği bir cinsel ilişkiye zorlanması ve cinsel içerikli taciz, tehdit, hakaret veya saldırıya maruz kalmasıdır. Fiziksel taciz veya tecavüzü kapsadığı gibi istenmediği halde psikolojik baskı veya tehdit yoluyla ilişkiye rıza göstermek zorunda bırakılmasını da kapsamaktadır. Cinsel şiddet sözlü, yazılı ve sanal ortam aracılığıyla gerçekleşebilir.

• **Psikolojik Şiddet:** Şiddet uygulayan kişinin, şiddet uyguladığı kişiye sistematik olarak duygusal veya psikolojik baskı (tehdit, sözlü taciz, başkaları önünde aşağılama, küçümseme, mağdurun giyim, hareket ve ilişkilerini denetleme, sınırlama, yakınları ve/veya çocukları üzerinden tehdit etme vb.) uygulamasıdır.

• **Ekonomik Şiddet:** Şiddet uygulayan kişinin, şiddet uyguladığı kişiye ekonomik kararlarında sistematik şekilde baskı uygulaması ve kişinin ekonomik hareket alanını sınırlamasıdır. (Kişinin gelirini kontrol etme, elinden alma, mallarına zarar verme, varlıklarına el koyma vb.)

• **Siber Şiddet:** Bir kişinin internet ya da cep telefonu gibi dijital teknolojiler aracılığıyla hedef seçilen kişileri korkutma, kızdırma ya da utandırmaya yönelik tehdit, taciz, küçük düşürme gibi davranışlarda bulunmasıdır.

• **Israrlı Takip:** Bir kişinin, başka bir kişiyi hukuka aykırı şekilde ve düzenli/tekrarlanan davranışlarla takip etme, söz ve davranışlarla taciz etme ya da kişiye şiddet uygulama durumudur. Israrlı takip durumunda davranışı uygulayan kişi, mağdura tehlikede olduğunu hissettirerek korkmasını sağlar.

• **Flört Şiddeti:** Bir kişinin, yakın ilişkide bulunduğu kişi tarafından fiziksel, cinsel, psikolojik şiddet içerikli davranışlara maruz kalmasıdır.

• **Mobbing:** Bir veya birkaç kişinin, diğer bir kişiye uyguladığı ahlak, etik ve kurumsal değerler ile örtüşmeyen, kişiyi yıldırma veya korkutmaya yönelik sistematik davranışlardır.

¹Ev içi veya yakın ilişkide şiddet durumu Siyah Beyaz'ın sahip olduğu "Ev İçi Şiddet ile Mücadele Politikası" ve "Ev İçi Şiddet ile Mücadele Prosedürü" dokümanlarında detaylandırılmıştır.

Şiddet Döngüsü: Şiddetin sistematik şekilde gerçekleşmesi bir şiddet-özür döngüsünün yaşanmasına neden olabilir. Failin şiddet içerikli davranışları karşı taraftan özür dileme, suçlu hissettirme, iletişimi kesme, davranışlarını değiştireceğine yönelik söz verme gibi süreçler ve ardından tekrar eden şiddet davranışları şeklinde gerçekleşebilir.

• **Şiddet Belirtileri:** Şiddet; özel, sosyal veya iş yaşamında gerçekleşebilen bir davranış olduğu için anlaşılması kolay değildir. Ancak kişinin belli başlı bazı davranışları şiddete uğradığının göstergesi olabilir. En yaygın şiddet belirtileri aşağıda sıralanmıştır.

• **Fiziksel Belirtiler:** Bilek ve boğaz gibi bölgelerde belirgin yara izi, morarma ve çürükler, saçlarda belirgin bir şekilde görünen yoluklar, fiziksel yaraları kapamak için yapılmış olduğu düşünülen aşırı makyaj, gereksiz ve mevsim dışı aksesuar, adalelerde güçsüzlük, topallama, acıyı önlemek amacıyla yavaş ve tedirgin hareket etme vb.

• **Davranışsal Belirtiler:** Depresyon, yetersizlik duygusu ve kendine güvenmeme, sinir hali, sürekli üzgün ve tedirgin olma, korku, suçluluk duygusu, saldırganlık, anksiyete, iletişim bozukluğu, umutsuzluk, bitkinlik, işin gerektirdiği haller dışında iş yerinde uzun süre kalma vb.

• **İş Performansına Yönelik Belirtiler:** İşe geç gelme, işten erken çıkma, sık sık mazeret izni kullanma, sık hata yapma ve unutkanlık, odaklanma problemi, telefona cevap vermeme veya cevap vermekten çekinme, algılama sorunları, ofisten yalnız ayrılmaya veya araç park yerine tek başına yürümeye korkma, iş ile ilgili olmayan konularda fazla zaman harcama vb.

3.2 Cinsel Dokunulmazlığın İhlali Kavramına İlişkin Bilinmesi Gerekenler

Şiddet, cinsel dokunulmazlığın ihlali ve kişilerin cinsel dokunulmazlığına yönelik eylemler istenmeyen nitelikte davranışlardır. Bu davranışa maruz kalanı kötü veya aşağılanmış hissettirir ve/veya korkutur.

Cinsel dokunulmazlığın ihlali Türk Ceza Kanunu (TCK)'nın 105. maddesi altında suç olarak düzenlenmekte ve bu davranışa maruz kalan kişinin şikayet/başvurusu aranmaktadır. Şikayet/başvuru hakkı, mağdurun olaya maruz kaldığı ve davranış uygulayan kişinin kim olduğunu bildiği veya öğrendiği günden başlar, bu süreyi takip eden altıncı ayın bitiminde sona erer. Yargıtay kararlarında ve kanun gerekçesinde nitelikli haller açısından şikayetin aranmayacağı, resen soruşturma ve kovuşturmanın yapılabileceği de kabul edilmektedir.

Cinsel saldırı, Türk Ceza Kanunu'nun Kişilere Karşı Suçlar başlığı altında 102. maddesinde suç olarak düzenlenmiştir. Suçun cezası, 2 yıldan başlamakta ve çeşitli durumlarda ağırlaştırılmış müebbet hapis cezasına kadar çıkmaktadır.

Cinsel saldırı, cinsel şiddet ve cinsel dokunulmazlığın ihlali suçunun tedarikçi/hizmet ilişkisinin veya aynı iş yerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan faydalanılarak veya nüfuzu kötüye kullanmak suretiyle gerçekleştirilmesi ise cezayı ağırlaştırır haller arasında yer almaktadır.

3.2.1 Cinsel Dokunulmazlığın İhlali

Genel olarak cinsel dokunulmazlığın ihlali, maruz kalan kişiyle vücut teması bulunmadan da yapılan, süreklilik arz etmesi gerekmeyen ve rızaya dayalı olmayan, cinsel saldırı niteliği bulunmayan cinsel içerikli söz, tavır veya diğer davranış biçimlerini içerir. Doğrudan istihdam karşılığında cinsel ilişki talep edilmesi gibi durumları kapsadığı gibi kişi için düşmanca, korku yaratan ya da aşağılayıcı bir ortam yaratılması gibi halleri de içine alır.

Cinsel dokunulmazlığın ihlali bir veya daha çok yaşanmış durum ya da eylemi kapsayabilir. Cinsel dokunulmazlığın ihlali sayılabilecek davranış biçimleri sınırlı sayıda olmamak üzere aşağıda ifade edilmiştir.

- Sözlü Davranış Örnekleri
- Kişinin dış görünüşü, yaşı, özel hayatı vb. durumlar üzerine yorumlar yapmak,
- Cinsellik içeren fıkra, iltifat, yorum, hikaye ve şakalara maruz bırakmak,
- Cinsel fayda karşılığında iş ile ilgili tehdit ya da vaatlerde bulunmak,
- Tekrarlanan ve arzu edilmeyen sosyal randevu ve fiziksel yakınlık teklifleri etmek,
- Cinsiyeti hedef alan hakaretler ile küçümseyici ve ataerkil ifadeler kullanmak,
- Cinsel içerikli mesajlar göndermek veya sorular sormak,
- Kişiyi arzu edilmeyen isimler ile çağırarak,

- Kişinin medeni durumu, cinsel kimliği ve cinsel eğilimleri ile ilgili tekrarlanan sorular sormak, bu durumları ya da kişinin ifade tarzını hedef alan her türlü sözlü tacizde bulunmak,
- Kişinin rızası hilafına cinsel yaşamıyla ilgili görüntü, ses vb. kayıtlarını paylaşmak veya dedikodu üretmek,
- Kişinin cinsiyetine, cinsel yönelimine veya kimliğine yönelik ayrımcı ifadeler kullanmak.
- Fiziksel Tavır veya Diğer Sözlü Olmayan Davranış Örnekleri
- Cinsel içerikli ya da cinsel imalara sahip materyaller kullanmak veya davranışlar/jestler göstermek,
- Isık çalmak, istenmeyen mimiklerle (göz kırpmak vb.) rahatsız etmek,
- Rahatsız edici şekilde bakmak,
- Kişiyi ısrarlı (düzenli, tekrarlanan vb.) şekilde takip veya taciz etmek,
- Kişinin medeni durumu, cinsel kimliği ve cinsel eğilimleri ile ilgili veya kişinin ifade tarzını hedef alan her türlü sözlü olmayan tavır ya da davranışta bulunmak.

Bu örneklerin dışında kalan, ancak benzer bir doğaya sahip olan edimlerin tamamı cinsel dokunulmazlığın ihlali kapsamında yer almaktadır.

3.2.2 Cinsel Şiddet ve Cinsel Saldırı

Cinsel şiddet ve cinsel saldırının ağırlık derecesi değişebilmekle birlikte genel olarak kişinin vücut dokunulmazlığının rızaya dayalı olmayan fiziksel cinsel davranışlarla süreklilik arz etmesi aranmaksızın ihlal edilmesidir. Doğrudan istihdam karşılığında cinsel ilişki talep edilmesi gibi durumları kapsadığı gibi kişi için düşmanca, korku yaratan ya da aşağılayıcı bir ortam yaratılması gibi halleri de içine alır.

Şiddet, işbu prosedürün 3.1. maddesinde detaylı olarak açıklandığı üzere, kişinin fiziksel, cinsel, psikolojik veya ekonomik açıdan zarar görmesi veya acı çekmesiyle sonuçlanan veya sonuçlanması muhtemel hareketleri, buna yönelik tehdit, baskı ya da özgürlüğün keyfi olarak engellenmesini de içeren, toplumsal, kamusal veya özel alanda meydana gelen fiziksel, cinsel, psikolojik, sözlü veya ekonomik her türlü tutum ve davranışı içerir. Cinsel saldırının ağır nitelikli bir davranış olmasından dolayı hızlı değerlendirilmesi, koruma tedbirleri alınması ve müteakib ciddiyetteki yaptırımlarla cezalandırılması esastır.

Cinsel saldırı bir veya daha çok yaşanmış durum ya da eylemi kapsadığı gibi, rızaya dayalı olmayan cinsel dokunulmazlığın ihlal edilmesine yönelik hareketleri de kapsamaktadır. Cinsel saldırı da dahil olmak üzere, fiziksel şiddet ve arzu edilmeyen tıptışlama, itekleme, cimcikleme, öpme, kucaklama vb. fiziksel temas biçimleri, bunlarla sınırlı olmamak üzere cinsel saldırı olarak nitelendirilebilecek hareketlere örnektir.

Yukarıda gerek cinsel dokunulmazlığın ihlali gerekse cinsel şiddet ve cinsel saldırı konusunda verilen örneklerin dışında kalan, ancak benzer doğaya sahip olan davranışların tamamı cinsel dokunulmazlığın ihlali kapsamındadır.

3.3 Şiddet ve Cinsel Dokunulmazlığın İhlalinde Ortak Düzenlemeler

Şiddet ve cinsel dokunulmazlığın ihlaline yönelik suçlar, fail ile mağdurun cinsiyetinden ve cinsel yönelim ve/veya kimliklerinden bağımsızdır. Şiddet ve cinsel dokunulmazlığın ihlali, farklı cinsiyette olan kişiler arasında gerçekleşebileceği gibi aynı cinsiyetteki kişiler arasında da yaşanabilir. Önemli olan, davranışın yöneldiği kişi açısından şiddetin ve/veya cinsel içerikli davranışın istenmeyen ve arzu edilmeyen nitelikte olmasıdır.

Siyah Beyaz, şiddet ve cinsel dokunulmazlığın ihlaline yönelik eylemlerin güç ilişkilerinin bir ifadesi olduğunu ve çoğunlukla yönetici ve çalışan arasında olduğu gibi iş yerindeki olası/istenmeyen eşitsizliklere dayalı ortaya çıktığını kabul eder. Çalışanlar, müşteriler, iş ortakları ile şirket için kendi hesabına çalışanlar, geçici çalışanlar, taşeron çalışanlar, iş ilişkisi içinde bulunan taraflar ve ziyaretçiler dahil olmak üzere şiddet ve cinsel dokunulmazlığın ihlaline yönelik eylemlerde bulunan tüm taraflara şirket politikası çerçevesinde yaptırım uygulanmasını öngörür.

Şiddet veya cinsel dokunulmazlığın ihlali; iş yeri veya dışında, iş saatleri içinde veya dışında gerçekleşmesine bakılmaksızın saha çalışmaları, sosyal etkinlikler, iş seyahatleri, eğitim ve konferanslar dahil olmak üzere şirketle ilişkilendirilen ve kişileri bir araya getiren her zaman, mekan ve bağlamda bir davranış yasağı olarak geçerlidir.

4. Gizlilik İlkesi

Şiddete uğrayan, cinsel dokunulmazlığı ihlal edilen veya çalışma arkadaşlarının bu duruma maruz kaldığına veya bu durumu uyguladığına tanıklık eden kişinin şirkete başvuru yapması beklenir. Tüm bu durumlar halinde mahremiyete özen gösterilmesi ve gizlilik kurallarına uyulması esastır. Bu kapsamda;

- Şiddet mağduru olan veya cinsel dokunulmazlığı ihlal edilen çalışanın onayı alınmadan kişisel veri içerikli iletişim, adres vb. bilgileri ilgili yasa ve mevzuatların belirttiği durumlar dışında hiçbir kişi, birim ve/veya kurum ile paylaşılmaz. Mağdurun kimlik paylaşımına ilişkin güvenceler ilgili yasa ve mevzuatlar çerçevesince sağlanır.
- Sözlü beyan dışında, iletişim verisi, ses veya görüntü kaydı gibi somut verilerin şikayet/başvuruda bulunan kişi tarafından şirket ile paylaşılması durumunda verinin içeriği ve gizlilik derecesine Hukuk Direktörlüğü ile birlikte karar verilir. Soruşturmada sadece kişisel verilerin mahremiyetini ihlal etmeyen verilerin kullanılması esas alınır.
- Olaya ilişkin tüm konu ve detaylar Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK)'na uygun olarak ölçülü şekilde işlenir ve işbu prosedürde açıklanan süreçler kapsamında gizlilik esasına tabi tutulur.
- Olaya ilişkin detaylar, yasal yükümlülükler hariç tutulmak kaydıyla, ancak şiddet mağduru olan veya cinsel dokunulmazlığı ihlal edilen kişinin onayı doğrultusunda üçüncü kişi ya da kurumlarla paylaşılır. Savunma hakkı kapsamında fail, tanıklar, birim yöneticileri gibi kişilerle de istisnai durumlar çerçevesinde paylaşım yapılır.
- Olay ile ilgili izlenecek yol mağdur ile birlikte tasarlanır.
- Kişilerin e-posta yoluyla veya kapalı bir zarf içerisinde "Çalışan Destek Grubu"na başvurularını ileterek anonim şikayet/başvuru yapmalarına imkan tanınır.

5. Şiddet veya Cinsel Dokunulmazlığın İhlalinin Tespit Edilmesi

Cinsel dokunulmazlığa karşı suçlar, özellikleri gereği (genellikle iki kişi arasında geçtiği için) kanıtlanması zor suçlardır. Bu yüzden bu tip bir suça maruz kaldığını düşünen kişilerin, yargılamada delil olarak kullanılacak değişik türden materyalleri (görsel, işitsel kayıtlar, sperm, doku örneği, doktor raporları ya da tanık ifadeleri gibi) toplama ve saklama konusunda hassas davranmaları önemlidir. Bir çalışanın şiddet mağduru olması veya cinsel dokunulmazlığın ihlaline maruz kalması durumunda farkındalığının yeterli düzeyde olmaması veya yaşadığı korku, endişe, kaygı vb. birçok psikolojik nedenden ötürü konuyu şirketle paylaşmaması durumu söz konusu olabilir. Bu gibi durumlarda çalışma arkadaşlarının sorumluluk bilinci ile durumu tespit etmesi ve şirketteki "Çalışan Destek Grubuna" bildirmesi tavsiye edilir. Çalışma arkadaşlarının şiddete veya cinsel dokunulmazlığın ihlaline maruz kaldığını veya bu davranışları uyguladığını gözlemleyen çalışanlar aşağıda sıralanan belirtilerle bu durumun tespitini sağlayabilir.

- Uzun süre işe gelmemesi söz konusu olabilir.
- Mağdur yara veya morluklarını kapatmaya çalışıyor olabilir.
- Üzgün, yalnız ve korktuğunu belli eden davranışlar sergileyebilir.
- Sinirli, kontrolsüz, agresif tutum içinde olabilir.
- İşlerine konsantre olmakta zorluk çekebilir.
- Çalışma arkadaşları ile konuşurken gergin tavırlar sergileyebilir.
- Belli plan veya programlara son dakika ve sürekli olarak mazeret üretebilir veya iptaller yapabilir.
- İlaç ve alkol tüketiminde artış görülebilir.
- İşini ihmal edebilir veya işte normalden daha uzun zaman geçirebilir.
- Gün içinde normalden daha fazla ve sürekli tekrarlayan telefonlar alabilir.
- Normalden daha fazla ve çeşitli mazeretler üreterek izin talebinde bulunabilir.

Kişinin iş ilişkisi dolayısıyla şiddete uğradığı veya cinsel dokunulmazlığının ihlal edildiği çalışma arkadaşları tarafından düşünülmüyorsa, çalışma arkadaşlarının aşağıda belirtilen soruları sormaları önerilir.

- Birisi seni incitiyor mu, incitti mi?
- İşte seni korkutan herhangi bir husus var mı?
- Bir arkadaşımın iş ilişkisinde bulunduğu kişi tarafından her hareketi kontrol ediliyor, bu durum sana da oluyor mu?
- Kendini güvensiz hissetmene neden olacak herhangi bir şey mi yaşıyorsun ya da yaşadın mı?
- Seni takip eden veya rahatsız eden herhangi birisi var mı?
- Seni yapmak istemediğin herhangi bir şeyi yapmaya zorlayan/zorlayanlar oldu mu?
- Seni çocuklarını/aileni kullanarak tehdit eden birisi var mı?

Çalışma arkadaşlarının mağdur konumundaki kişiye kesinlikle eleştirel yaklaşmaması ve sorunun nedenini olumsuz şekilde sorgulayacak ifadeler kullanmaması gerekmektedir. Mağdurun ne yapması gerektiği konusunda önerilerde bulunmamalı; yalnızca başvuru yapabileceği ve destek alabileceği kişi, birim ve/veya uzmanlara yönlendirmelidir. Mağdurun çalışma arkadaşına anlattığı bilgiler izinsiz olarak üçüncü kişi, birim ve/veya kurumlar ile paylaşılmamalıdır.

Şiddet veya cinsel dokunulmazlığın ihlal edildiğine tanık olunması durumunda aşağıdaki şekilde hareket edilmesi önerilir:

Cinsel suçlar mağdurun psikolojik dengesini bozar ve psikolojik bir kriz yaratır. Bu nedenle krize müdahale süreci olayın mağdur tarafından nasıl algılandığı başa çıkma davranışlarının ve sosyal destek sistemlerinin belirlenmesini kapsamalıdır. Tanıklar, mağduru öncelikle Şiddet Önleme ve İzleme Merkezleri (ŞÖNİM), Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü, Kolluk Kuvvetleri, sağlık kuruluşları ve danışmanlık hizmetlerine yönlendirmeye çalışmalı, Çalışan Destek Grubu ile bu konuda iş birliği yapmalıdır. Danışmanlık hizmetleri, konularında uzmanlık sahibi Sivil Toplum Kuruluşlarından gizlilik şartı korunarak alınmalıdır. Tanığın önceliği, Çalışan Destek Grubunun girişimleri ile mağdurun güçlendirilmesi olmalıdır. Ancak süregiden, ağır ve cinsel saldırı içerikli vakalarda tanıklar bu güçlendirme adımlarını da denedikten sonra, halen mağdur başvuruda bulunmuyorsa vakit kaybetmeden şirket dışı başvuru kanalları aracılığıyla başvuru yapmaya teşvik edilmelidir. Mağdurun hayati durumunu, fiziksel veya ruhsal bütünlüğünü ağır ve devamlı şekilde tehdit eden veya mağdurun duygudurum bozukluğu sebepleri ile kendisine zarar vereceğinin gözlemlenmesi gibi önem derecesi çok yüksek istisnai durumlarda kişinin iznine başvurulmaksızın Çalışan Destek Grubuna bilgi verilmelidir.

6. Şiddet ve Cinsel Dokunulmazlığın İhlali ile Mücadelede Şirket Dışı Başvuru Kanalları

Şiddete uğrayan veya cinsel dokunulmazlığı ihlal edilen, çalışma arkadaşlarının bu duruma maruz kaldığını veya bu durumu uyguladığını gözlemleyen çalışanlar ile yöneticileri ve “Şiddet ve Cinsel Dokunulmazlığın İhlaline Karşı Sıfır Tolerans Politikası” ve işbu prosedürü uygulama sorumluluğu taşıyan kişiler, bağlı oldukları yönetici ile birlikte aşağıda belirtilen kanallar aracılığıyla başvuruda bulunabilirler.

- Alo 112: Acil Çağrı Merkezi
- İçişleri Bakanlığına Bağlı Kadın Destek Uygulaması (KADES)
- Vodafone Kırmızı Işık Uygulaması
- Adli Kurumlar (Cumhuriyet Savcılığı/Başsavcılığı)
- Sağlık Kuruluşları (Birinci Basamak Sağlık Kuruluşları, Sağlık Evleri, Acil Servisler, 112 Acil Ambulans Hizmeti)
- Sivil Toplum Kuruluşları (Mor Çatı Kadın Sığınağı Vakfı, KAMER, KAHDEM – Kadınlara Hukuki Destek Merkez Derneği Kurumsal Sitesi)
- Belediyeler (Belediye Müdürlükleri Kadın Danışma Merkezleri)
- Barolar (Adli Yardım İstemi, Adli Yardım Bürosu, Hukuksal Danışmanlık ve Avukatlık Hizmetleri)
- Sağlık Kuruluşları (Birinci Basamak Sağlık Kuruluşları, Sağlık Evleri, Acil Servisler, 112 Acil Ambulans Hizmeti)
- Sivil Toplum Kuruluşları (Mor Çatı Kadın Sığınağı Vakfı, KAMER, KAHDEM – Kadınlara Hukuki Destek Merkez Derneği Kurumsal Sitesi)

- Belediyeler (Belediye Müdürlükleri Kadın Danışma Merkezleri)
- Barolar (Adli Yardım İstemi, Adli Yardım Bürosu, Hukuksal Danışmanlık ve Avukatlık Hizmetleri)

Siyah Beyaz, şiddete veya cinsel dokunulmazlığın ihlaline maruz kalan veya tanıklık eden çalışanların şikayetlerini ileterek başvuruda bulunabilmelerini sağlayan bir şikayet mekanizması grubu olarak “Çalışan Destek Grubu”nu oluşturmuştur. Çalışan Destek Grubunun güncel uygulamalar, yaptırımlar ve mevzuata hakim olmaları amacıyla düzenli eğitimler almaları ve gelişimlerinin desteklenmesi sağlanır. Grupta yer alan üyelerin, başvurular dahilinde aşağıda belirtilen prensiplere uymaları esastır.

- Olay veya olaylara ait akış, yer ve zaman bilgileri ile eksiksiz şekilde kayıt altına alınmalıdır.
- Başvuruda bulunan çalışanın şirketin sürece ilişkin uygulamaları hakkında açık ve net şekilde bilgi sahibi olduğundan emin olunmalıdır.
- Değerlendirme ve karar sürecine ilişkin tüm kayıtlar gizli tutulmalı ve başvuru yapan çalışanın karar ve görüşlerine saygı gösterilmelidir.
- Başvuruda bulunan çalışanın, ülkenin yasal düzenlemeleri çerçevesinde şirket dışında yasal yollar ile hak arayışını gerçekleştirebileceği ve işbu prosedürün 6. maddesinde belirtilen “Şiddet ve Cinsel Dokunulmazlığın İhlali ile Mücadelede Şirket Dışı Başvuru Kanalları”nı bildiğinden emin olunmalıdır.

7.1 Şirket İçi Şikayet Başvuru Mekanizması

Şiddet veya cinsel dokunulmazlığın ihlaline ilişkin başvuruda bulunmak isteyen mağdur veya tanık konumundaki çalışan şikayetini Çalışan Destek Grubuna siyahbeyazgrup.com adresi üzerinden Ek-1 “Şiddet ve Cinsel Dokunulmazlığın İhlali Bildirim Formu” ile yapabilir. Kimliğini gizli tutmak istemesi halinde şikayet başvurusunu anonim şekilde yazılı olarak yapabilir.

Şikayete istinaden Çalışan Destek Grubu süreci aşağıdaki akışta yürütür:

- Başvuru, bildirim takiben 24 saat içerisinde işleme alınır, en fazla 6 (altı) ay içinde olmak kaydıyla, mümkün olan en kısa sürede sonlandırılır.
- “Şiddet ve Cinsel Dokunulmazlığın İhlali Bildirim Formu” incelenir.
- Mağdur, fail olduğu iddia edilen kişi ve (varsa) tanıklar dinlenir.
- Mağdur, fail ve tanıklar arasında gerektiğinde iletişim kanalı görevi görülür.
- Fail olduğu iddia edilen kişinin, mağdurun ve tanıkların yöneticilerine bilgilendirme yapılır.
- Olay ile ilgili izlenecek yol mağdur çalışan ile birlikte tasarlanır. Tasarlanması mümkün olmayan durumlarda İnsan Kaynakları Direktörü görüşüne sunulur.
- Taraflara sürecin ilerleyişi konusunda bilgi verilir, konunun anlaşıldığından emin olunur.
- Vakaya ilişkin soruşturma bulguları, çözüm önerileri dikkate alınarak şikayete ilişkin değerlendirme raporu oluşturulur ve İnsan Kaynakları Direktörü’ne sunulur.
- Fail için en uygun cezai yaptırım ile mağdur için hangi telafi ve destek yönteminin izleneceğine, işbu prosedürün 8., 8.3/a ve 8.3/b maddelerinde açıkça ifade edilen “Şiddet ve Cinsel Dokunulmazlığın İhlali ile Mücadelede Uygulama Esasları”, “Şiddet veya Cinsel Dokunulmazlığın İhlali Davranışlarını Uygulayan Kişi ile Uygulanan Kişinin Aynı Şirkette Çalışması” ve “Şiddet ve Cinsel Dokunulmazlığın İhlalini Uygulayan veya Uygulama Tehdidinde Bulunan Çalışan, Tedarikçi veya İş Ortakları” bölümleri kapsamında İnsan Kaynakları Direktörü onayı ile karar verilir.
- Karara ilişkin bildirim taraflara ve kişilerin yöneticilerine yazılı olarak bildirilir.
- Gerekli resmi işlemler ve/veya cezai yaptırımlar uygulanır.
- Sürecin sonlandığı ve mağdurun alınan karardan memnun olduğu kesinleştirilir.
- Şikayete konu davranışın ortadan kalkıp kalkmadığını anlamak üzere süreç 6 (altı) ay boyunca takip edilir.

- Süreçteki tüm kayıtlar ve raporlar, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ile Siyah Beyaz'ın kişisel verilerin korunması, işlenmesi ve imha edilmesine ilişkin politikalarına uygun şekilde işlenerek Çalışan Destek Grubu, İnsan Kaynakları Direktörü ve gerektiğinde Hukuk Direktörü erişiminde tutulur.
- Sürecin doğası gereği mağdur, fail, tanıklar, kişilerin yöneticileri, Çalışan Destek Grubu, İnsan Kaynakları Direktörü ve Hukuk Direktörü vakaya ilişkin gizlilik prensipleri kapsamına girmez.
- Sözlü beyan dışında iletişim verisi, ses veya görüntü kaydı gibi verilerin taraflarca sunulması durumunda bunların nasıl ve ne ölçüde dikkate alınacağı Hukuk Direktörü ile tespit edilir.

8. Şiddet ve Cinsel Dokunulmazlığın İhlali ile Mücadelede Önleme ve Koruma Politikaları, Uygulama Esasları

8.1 Önleme Politikaları

Siyah Beyaz, şiddet ve cinsel dokunulmazlığın ihlali ile mücadelede öncelikli olarak işbu prosedür ve bağlı olduğu "Şiddet ve Cinsel Dokunulmazlığın İhlaline Karşı Sıfır Tolerans Politikası" dokümanının şirket içerisinde uygun kanallar ile (e-posta, portal vb.) duyurulmasını, Siyah Beyaz Çalışan Yönetmeliği'nde ve işe giriş/oryantasyon sunumlarında yer verilmesini sağlayarak önleme mekanizmalarının etkili şekilde işlenmesini amaçlar.

Siyah Beyaz, çalışma yaşamında şiddet veya cinsel dokunulmazlığın ihlali sebepten dolayı oluşabilecek durumları belirleme, bu durumlarla başa çıkma ve bildirmede eğitilmiş çalışanların varlığına önem verir. İdari kadrodan başlayarak yönetim düzeyine kadar olan tüm çalışma arkadaşlarına toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı şiddet ve cinsel taciz ile mücadele de dahil olmak üzere çalışma yaşamında şiddet ve cinsel dokunulmazlığın ihlali hakkında farkındalık yaratmak, bu tür durumları tespit etmek, en aza indirmek ve müdahale etmek için uygulanabilecek yöntemler hakkında bilgilendirme amaçlı eğitim programları sunar. Erken uyarı sistemi dahilinde, şiddet ve cinsel dokunulmazlığın ihlali vakalarının ortaya çıkmadan ya da şiddetlenmeden/büyümeden çözümlenmesine yönelik işbu prosedürün 7. maddesinde düzenlenen başvuru/şikayet mekanizmasını dikkate alır. İnsan Kaynakları Direktörlüğü, Hukuk Direktörlüğü ve İç Denetim Koordinatörlüğü çalışanları başta olmak üzere, yöneticiler ve Çalışan Destek Grubunun düzenli uzmanlık eğitimleri almaları ve bu çalışanların düzenli raporlama yapmaları, işbu prosedürün hayata geçirilmesinden sorumlu olmaları sağlanır.

8.2. Koruma Politikaları

Koruma mekanizmalarının etkili şekilde işletilmesi kapsamında, şiddete uğrayan veya cinsel dokunulmazlığı ihlal edilen çalışanın ya da bu yönde başvuruda bulunan tanık vb. kişilerin, zarara uğraması ve söz konusu davranışlara tekrar maruz kalmasını önlemek amacıyla belirli şirket destek mekanizmaları geliştirilmiştir. Yukarıdaki uygulamalara ek olarak, herhangi bir şiddet veya cinsel dokunulmazlığın ihlali durumuna karşı mücadele edebilmek amacıyla söz konusu davranışa uğrayan çalışan ile iş birliği içerisinde hareket ederek, işbu prosedürün 8.3. maddesinde açıklanan uygulama esaslarının bir veya birkaçı benimsenir.

8.3. Uygulama Esasları

Mağdurun, sorunu çözmenin tek yolunun işten ayrılması olduğunu düşünmeden ve gerilimler müdahale edilemeyecek boyutlara ulaşmadan önce, duruma mümkün olduğunca erken müdahale edilmesi gerekir. Burada fiziksel şiddet, cinsel şiddet veya cinsel tacize maruz kalan kişinin herhangi bir darp/sağlık raporu olarak mevcut durumunu gerek şirket içi, gerekse hukuki süreçler açısından kanıtlarla beyan etmesinin teşvik edilmesi önceliklidir. Siyah Beyaz'da, şiddet veya cinsel dokunulmazlığın ihlali durumundan mağdur olan kişilerin işe alım, işten çıkarma ya da diğer hüküm ve koşullarda ve çalışan ayrıcalıklarında ayrımcılık yapılmaz. Mağdur ve diğer tüm çalışanlara gerekli bilgi, yönlendirme ve kaynakların sağlanmasına önem verilir. Herhangi bir şiddet veya cinsel dokunulmazlığın ihlali durumuyla karşılaşılması halinde, çalışanların kaynak ve tavsiye almalarını sağlamak amacıyla işbu prosedürün 6. maddesinde yer alan "Şiddet ve Cinsel Dokunulmazlığın İhlali ile Mücadelede Şirket Dışı Başvuru Kanalları" aracılığıyla başvuruda bulunmaları teşvik edilir.

Siyah Beyaz, herhangi bir çalışanın şiddet veya cinsel dokunulmazlığın ihlal edilmesi davranışına maruz kalması ve mağdur veya tanık tarafından Çalışan Destek Grubuna bildirilmesi durumunda, konuyu işbu prosedürdeki süreçlerde tanımlanan ilgili mercilerle (İnsan Kaynakları Direktörlüğü, Hukuk Direktörlüğü, İç Denetim Koordinatörlüğü vb.) değerlendirerek uygulanabilecek destek mekanizmaları konusunda (esnek çalışma saatleri, maddi destek vb.) çalışana bilgi verilmesini sağlar.

a) Şiddet veya Cinsel Dokunulmazlığın İhlali Davranışlarını Uygulayan Kişi ile Uygulanan Kişinin Aynı Şirkette Çalışması

Cinsiyet fark etmeksizin bir çalışanın, çalışma arkadaşı tarafından şiddete uğraması veya cinsel dokunulmazlığının ihlal edilmesi durumunda, bu davranışlar mutlaka işbu prosedürde tanımlanan süreçler doğrultusunda Çalışan Destek Grubuna bildirilmelidir.

Mağdurun, konunun üzerine gidilmesini istemediği durumlarda bile yönetimin konuyu ele alması esastır. Burada, mağdurun fiziksel ve psikolojik sağlığı göz önünde bulundurularak, şirket içi ve/veya dışı şikayet mekanizmalarının devreye alınması ve olayın çözülmesi gerekir.

Bu kapsamda, şiddet uygulayan veya cinsel dokunulmazlığı ihlal eden çalışanın, mağdurun yakınında yer almaması sağlanır. Mağdur ihtiyaçları öncelikli olarak gözetilerek fail konumundaki çalışanın çalışma yerinin değiştirilmesi (çalışanın onayına binaen farklı bir şube veya operasyona geçirilmesi vb.) uygulamasına gidilebilir. Çalışma yerinde değişikliğe gidilememesi halinde, fail konumundaki çalışanın onayı alınarak terapiye yönlendirilmesi sağlanır.

Yukarıda belirtilen adımların çözüme ulaşmaması ve durumun ciddi boyutlara ulaşması halinde, söz konusu davranışı uygulayan çalışanın iş sözleşmesinin feshedilmesi uygulamaları da dahil olmak üzere gerekli disiplin işlemleri uygulanır. Yaptırımların biçimi, vakanın ağırlık ve boyutuna dayalı olarak belirlenir. En uygun ve caydırıcı nitelikli yaptırımların uygulanması ile şiddet ve cinsel dokunulmazlığın ihlalinin sıradan ve önemsiz bir davranış olarak görülmediği açık hale getirilir.

b) Şiddet ve Cinsel Dokunulmazlığın İhlalini Uygulayan veya Uygulama Tehdidinde Bulunan Çalışan, Tedarikçi veya İş Ortakları

Şirketin kaynaklarını (telefon, e-posta, fotokopi ve faks cihazları, ofis malzemeleri, şirket araçları vb.) kullanarak şiddet veya cinsel dokunulmazlığın ihlali davranışını uygulayan veya uygulama tehdidinde bulunan herhangi bir çalışan, işten çıkarma da dahil olmak üzere tüm disiplin işlemlerine tabidir. Kanunen zorunlu tutulan hallerde fail konumundaki çalışana cezai işlemlerin uygulanması amacıyla işbu prosedürün 6. maddesinde yer alan “Şiddet ve Cinsel Dokunulmazlığın İhlali ile Mücadelede Şirket Dışı Başvuru Kanalları” aracılığıyla başvuruda bulunulur.

Fail konumundaki çalışanın da yardım ve kaynaklara ihtiyacı olduğu bilincinden hareketle, kendisinin de onayı doğrultusunda terapiye yönlendirilir.

Yukarıda belirtilen adımların çözüme ulaşmaması ve durumun ciddi boyutlara ulaşması halinde, fail konumundaki çalışanın iş sözleşmesinin feshedilmesi uygulamalarına başvurulur.

Şirket kaynakları veya şirket ile olan iş ilişkisini kullanarak şiddet veya cinsel dokunulmazlığın ihlali davranışını uygulayan ya da uygulama tehdidinde bulunan tedarikçi veya iş ortakları için öncelikli olarak işbu prosedürün 6. maddesinde yer alan “Şiddet ve Cinsel Dokunulmazlığın İhlali ile Mücadelede Şirket Dışı Başvuru Kanalları” aracılığıyla başvuruda bulunulur. Durumun ciddi boyutlara ulaşması halinde iş ilişkisinin sözleşme ve hukuksal detayları incelenerek mümkünse sonlandırılması tavsiye edilir.

8.3.1. Güvenlik Önlemleri

Şiddet veya cinsel dokunulmazlığın ihlaline maruz kalan çalışana yardımcı olmak amacıyla, ilgili çalışanın da onayı alınarak aşağıda sıralanan fakat bunlarla sınırlı olmayan güvenlik tedbirleri uygulanır.

- Saldırı uygulayan, cinsel tacizde bulunan ya da cinsel dokunulmazlığı ihlal eden kişinin takibini önlemek için alınacak güvenlik planları kapsamında bu kişinin telefon çağrıları ve e-postalarına yönelik tedbirler alınır.
- Şirket güvenlik planı oluşturulur.
- Özel araç park yeri ayrılır.
- Araç veya diğer toplu taşıma noktalarına erişim esnasında çalışana eşlik edilir.
- Çalışanın daha güvenli bir yerde konumlanarak çalışması sağlanır.

Mağdur konumundaki çalışan, gerekli güvenlik tedbirlerinin alınabilmesi için kendisine mahkeme tarafından verilen ve şirketin bulunduğu lokasyonun da koruma alanı olarak belirlendiğine ilişkin geçici ya da kalıcı koruma kararlarının (dilekçe ve mahkeme kararı vb.) birer kopyasını şirkete iletmelidir. Mahkeme kararına ilişkin sürecin uzaması durumuna karşın, şirket her türlü güvenlik tedbirinin alınmasını benimser ve uygular.

Mağdur konumundaki çalışandan, failin fotoğrafını ya da dış görünüş tarifini, araç plaka ve model bilgileri ile şirketin ihtiyaç duyabileceği güvenlik bilgilerini de paylaşması istenir.

8.3.2. Fiziksel ve Psikolojik Sağlık Desteği

Şiddet veya cinsel dokunulmazlığın ihlaline maruz kalan çalışan iş yeri hekimine; iş yeri hekiminin olmadığı durumlarda ise, anlaşmalı sağlık kurumları tarafından ilgili destek mercilerine yönlendirilir.

İş yeri hekiminin çalışanla yaptığı görüşmede, çalışanın uzman bir psikolog ile görüşme talep etmesi halinde şirket tarafından herhangi bir veri işlenmeyeceği bilgisi çalışana verilerek terapi desteği alması sağlanır. Psikolojik destek almanın kararlaştırılması halinde mağdur, uzman sivil toplum kuruluşları veya diğer uzman kurumlara yönlendirilir. Konusunda uzman sivil toplum kuruluşları ile iş birliği içinde, mağdura rehberlik ve/veya acil yardım hattı desteği sunulması sağlanır.

8.3.3. Maddi Destek

Mağdur olan çalışan için öncelikli olarak uygulanacak bir diğer çözüm, içinde bulunduğu durumdan uzaklaşırken gelir kaynağını koruyabilmesi için belirli bir süre boyunca işten çıkarılmasına karşı koruma sağlamaktır. Çalışan, bazı durumlarda kendisi ve/veya çocuklarının güvenliği açısından hızlı hareket etmeye ihtiyaç duyabilir; ev değiştirme, hukuki süreç başlatma ve psikolojik destek hizmetlerinden yararlanması gerekebilir. Böyle bir durumda nakdi yardım, avans ödeme ya da başka mali destek veya kaynaklara ulaşması sağlanabilir ve konuya zaman ayırmasını sağlamaya yönelik destek verilir. Bu süreç içerisinde söz konusu çalışanın, ücretli veya ücretsiz izin hakkından yararlanması, esnek ya da kısmi süreli çalışması veya uzaktan çalışmasına izin verilebilir.

8.3.4. Performans Değerlendirme ve Yan Hak Uygulamaları

Siyah Beyaz'da, şiddet veya cinsel dokunulmazlığın ihlalinden mağdur olan bir çalışanın performans değerlendirme süreçleri içerisinde yer almayı sürdürmesi sağlanır. Maruz kalınan şiddet veya cinsel dokunulmazlığın ihlali durumunun, çalışanın performansını işin niteliğine göre değişik şekillerde etkileyebilmesi sebebiyle, kendisine uygulanacak performans hedef ve kriterleri içinde bulunduğu duruma göre yeniden belirlenir. Performans gelişimi planı ile bağlı olduğu yöneticisi bizzat ilgilenir. Mağdur konumundaki çalışanın iş ilişkisinin aynı şekilde ve eşitlik ilkesi gözetilerek devamlılığı sağlanır ve tüm çalışanlara sunulan performansa dayalı ödüllendirme ve yan haklardan yararlanmaya devam eder. Siyah Beyaz, tüm bu süreçte çalışanın mahremiyetine ve gizlilik ilkesine uymaya özen gösterir.

9. Ekler

- Ek-1 Şiddet ve Cinsel Dokunulmazlığın İhlali Bildirim Formu