

Şiddete
sıfır tolerans
rehberimiz

AKBANK



Akbank olarak çalışanlarımız ve paydaşlarımız için fırsat eşitliğinin sağlanmasını, kapsayıcı bir kurum kültürünün yaratılmasını ve yaşatılmasını taahhüt ediyoruz.

Bu taahhütlerimiz ve çeşitlilik, hakkaniyet ve kapsayıcılık yaklaşımımız paralelinde; kişinin evde ve iş yerinde güvende olmasının ve hissetmesinin önemli olduğunu biliyor, güveni zedeleyen en kritik unsur olan şiddet ve istismarın her türüne karşı duruyoruz.

Tüm çalışanlarımız için güvenli ve destekleyici bir iş ortamı yaratmak amacıyla her türlü şiddetin önlenmesine ilişkin ilke, yaklaşım ve sıfır tolerans gösterilen davranışlar ile karşılaşılması halinde uygulanacak süreçleri belirleyerek bir rehber dokümanı oluşturduk.



Bu rehberin amacı nedir? Rehber sana ne katacak?

- Şiddetin her türüne karşı farkındalık oluşturacak
- Şiddete maruz kalan arkadaşlarımız olması halinde, durumu fark etmelerine ve gerekli aksiyonları almalarına yardımcı olacak
- Şiddet gören arkadaşlarımızın yalnız olmadığını gösterecek ve destek alabilecekleri kanalları hatırlatacak
- Kapsayıcı, şiddetin hiçbir türüne hoşgörü göstermeyen, empati ve psikolojik güvenlik hissiyatının olduğu bir iş yeri kültürünü vurgulayacak



Kapsam

Bu Rehber, Akbank'ın şiddete sıfır tolerans yaklaşımı ile ev içi şiddete ve /veya işyerinde şiddet ve tacize maruz kalan çalışanlarına sunduğu destekleri ve bu durumlarda izlenecek prosedürleri içermektedir.

Rehber, tüm Akbank çalışanlarını kapsamaktadır.

Şiddet uygulayan kişi Akbank çalışanı ise, şiddete maruz kalan kişi Akbank çalışanı olmasa dahi bu rehberdeki desteklerden yararlanabilir.

Akbank, Akbanklı liderler ve tüm Akbanklılar bu ilkeleri ve rehberde yer alan hususları uygulamakla yükümlüdür. Rehberin uygulanmasından, izleme ve değerlendirmesinden ve güncellenmesinden İnsan ve Kültür İş birimi sorumludur. Buna göre, şiddet konularındaki farkındalık ve eğitim çalışmaları dâhil olmak üzere konu ile bağlantılı her türlü projeyi hayata geçirmek, bunun için gerekli iş birliklerini kurmak ve bu konulardaki çalışmaların kurum içindeki sürdürülebilirliğini sağlamak İnsan ve Kültür ekibinin yetki ve sorumluluğundadır.

Güvende Olmayı Zedeleyen Unsurlar

Güvende yaşama ve çalışma hakkı en önemli insan haklarından biridir. Ev içinde veya çalışma yaşamında görülen şiddet güvende yaşama ve çalışma hakkını zedeler.

Ev içi şiddet

Ev içi şiddet (domestic violence), şiddet uygulayan ile şiddete maruz kalanın aynı haneyi hali hazırda paylaşmasına ya da daha önce paylaşmış olmasına bakılmaksızın, aile içinde, aile biriminde veya mevcut veya önceki eşler arasında meydana gelen her türlü (fiziksel, cinsel, psikolojik, ekonomik, dijital/siber vs.) şiddet eylemidir.

Çalışma yaşamında şiddet ve taciz

“Fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zararı amaçlayan, bunlarla neticelenen veya neticelenmesi muhtemel olan, bir defaya mahsus veya tekrarlanan, bir dizi kabul edilemez davranış ve uygulamaları veya bunlarla ilgili tehditleri ifade eder ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizi de içerir.” (ILO C190)

Şiddet uygulayan / fail

Geçmişte veya bugün yakın ilişki içinde bulunduğu kişiye ve/veya işyerinde çalışma arkadaşına şiddet ve taciz uygulayan birey

Şiddet gören / Şiddete maruz kalan

Yakın ilişki içinde olduğu kişi tarafından ve/veya işyerinde şiddete ve tacize maruz kalan birey.

Fiziksel şiddet

Bedensel gücün; bir şiddet aracı olarak kişiyi kontrol altına almak, hükmetmek, küçük düşürmek, aşağılamak veya cezalandırmak amacıyla kullanılmasıdır. Fiziksel üstünlük kurarak veya kurulacağı endişesi yaratılarak, bedene temas ederek veya edileceği endişesi yaratılarak ya da eşya kullanarak veya kullanılacağı endişesi yaratılarak uygulanabilir.

Bağırarak, yumruk atmak, tekmelemek, silahla ya da bıçakla yaralamak, eşya fırlatmak, fiziksel üstünlük kurarak kişiyi temel ihtiyaçlarından mahrum bırakmak veya bunların gerçekleştirilebileceği endişesini yaratmak fiziksel şiddete örnektir.

Toplumsal cinsiyet temelli şiddet

Bir kişinin ya da bir grubun cinsiyeti, cinsel yönelimi, cinsiyet ifadesi ve her türlü cinsel çeşitliliğinden dolayı ayrımcılığa maruz kalması ve şiddet görmesidir. Toplumsal cinsiyet temelli şiddetin mağdurları kadınlar, erkekler, diğer cinsiyet kimlikleri ve çocuklar olabilir.

Toplumsal cinsiyet temelli şiddet kapsamında değerlendirilecek alanlardan biri de kadına yönelik şiddettir. Kadına yönelik şiddet ister kamusal alanda ister özel alanda meydana gelsin; kadınlara, kadın oldukları için uygulanan fiziksel, cinsel, psikolojik veya ekonomik anlamda zarar ya da acı veren her türlü eylemi, söz konusu eylemlerde bulunma tehdidini, zorlama veya keyfi olarak özgürlükten yoksun bırakma davranışlarını ifade eder. Kadına yönelik şiddet, bir insan hakları ihlali ve kadınlara yönelik ayrımcılığın bir biçimidir. Kadınlar kelimesi 18 yaşın altındaki kız çocuklarını da kapsar.

Psikolojik şiddet

Duygusal güç veya ihtiyaçların; kontrol altına almak, hükmetmek, küçük düşürmek, aşağılamak, cezalandırmak amacıyla kullanılmasıdır.

İşyerinde mobbing psikolojik şiddetin işyerindeki en yaygın türleri arasında yer almaktadır. Mobbing, bir kişiye işyerinde diğer çalışan(lar) tarafından uygulanan taciz, yıldırma, baskı vb. davranışların tamamıdır. İşyerindeki her çatışma ya da sert yaklaşım mobbing olarak değerlendirilemeyeceği unutulmamalıdır. Bir davranışın mobbing olarak kabul edilebilmesi için;

- Kasıtlı olması,
- Kişiyi bastırma, pasifize etme ve işten uzaklaştırma amacı taşıması
- Maruz kalan kişinin mesleki hayatında, fiziksel ya da ruhsal sağlık durumuna zarar vermiş olması gerekir.

Şiddet davranışının sistematikliği de mobbingin önemli bir bileşenidir. Ancak davranışın ağırlığı (hakaret, herkesin içinde aşağılama vb.) ve yarattığı olumsuz etki dikkate alınarak, tek bir davranışın dahi kişilik haklarını ihlal edebileceği ve kişi üzerinde görülür şekilde zarara yol açabileceği unutulmamalıdır.

Psikolojik şiddet iş yerinde;

- Kişiyi bağırarak ve hakaret etmek
- İş arkadaşlarının yanında çalışmalarını ve fikirleriyle alay etmek, dalga geçmek, küçümsemek
- Kişiyi farklı muamele etmek veya ona karşı ayrımcılık yapmak
- Meslektaşlarının gözünde damgalamaya çalışmak
- Kişiyi görmezden gelmek, dışlamak veya dışarıda tutmak
- Sürekli tehdit etmek veya zorlamak
- Verilen süre içinde bitirilmesi mümkün olmayan görevler vererek kasıtlı olarak başarısızlığa sürüklemek

İşleri için önemli bilgileri saklamak veya kişiyi yanlış yönlendirmek için manipüle etmek, ardından da ihmal veya mesleki suiistimalle suçlamak gibi davranışların sistematik, sürekli ve kasıtlı şekilde gösterilmesi ile kendisini gösterir.

Psikolojik şiddetin önlenmesi için psikolojik güvenliğin sağlanması önemlidir. Psikolojik güvenlik, işle ilgili faktörlerin, çalışanın ruh sağlığına zarar verme riskinin en aza indirilmesi ya da çalışana zarar verme riskinin ortadan kaldırılması olarak tanımlanabilir.

Bazen söylem ve davranışların işyerindeki güven ortamının üzerindeki negatif etkilerinin farkında olunmayabilir.

- Sen gençsin, daha bunları bilemezsin
- Saat 18:00'da çıkıyorsun, part-time mı çalışıyorsun?
- Yöneticin çıkmadan, işten çıkmak da ne demek?
- Gerçekten hasta mısın? Senin de hastalıkların bir bitmedi
- Hamile olduğun için performansın düşük anlıyorum ama...
- Bir tek senin çocuğun mu hasta?
- Yöneticine karşı çıkarsan senin için iyi olmaz
- Böyle konuşmaya devam edersen senin için iyi düşünülmez
- Burada her düşündüğünü söyleyemezsin
- Eğitimlere gitmek seni kurtarmaz
- Dışarıda bunu yapacak bir sürü insan var
- Her dediğime itiraz edersen, terfi döneminde de ben itiraz ederim

Cinsel şiddet

Kişinin istemediği yerde, şekilde veya zamanda cinsel ilişkiye zorlanması ya da kişiye cinsel içerikli sözler söylenmesi, taciz edilmesi ya da saldırıya maruz kalmasıdır.

Aynı şekilde, kişinin fiziksel olarak ya da sözle taciz edilmesi, cinsel içerikli sözlere, imalara ya da şakalara maruz kalması da cinsel şiddettir.

Fiziksel olarak taciz etmek, onay almadan cinsellik içeren görüntüler çekmek, cinsel içerikli görüntüleri yaymak veya yaymakla tehdit etmek, kadını çocuk doğurmaya veya doğurmamaya zorlamak cinsel şiddete örnektir. Kişinin medeni hali, evli olup olmaması şiddet tanımını değiştirmez.

Ekonomik şiddet

Maddi güç ve üstünlüğün, bir şiddet aracı olarak kontrol altına almak, hükmetmek, küçük düşürmek, aşağılamak, cezalandırmak amacıyla kullanılmasıdır.

Kişinin çalışmasına ya da meslek edinmesine engel olmak, gelir ve birikimine el koymak veya kontrol etmek ya da kontrol etmeye çalışmak, borçlandırmak, para biriktirmesine ya da yatırım yapmasına engel olmak ekonomik şiddete örnektir.

Dijital şiddet

Teknolojik araçların; kişiyi kontrol altına almak, hükmetmek, küçük düşürmek, aşağılamak, cezalandırmak amacıyla kullanılmasıdır.

İstenmediğini bilerek sürekli mesaj göndermek ya da aramak; sosyal medya hesaplarını incelemek ve buradaki bilgilerle kişiyi izlemek, tehdit etmek; sosyal medyada kişiyi küçük düşüren, hakaret ve nefret içeren paylaşımlarda bulunmak dijital şiddete örnektir.

Şiddet uygulayan kişinin şiddete maruz kalan kişiden intikam almak veya kişinin şikâyetçi olmasını engellemek ya da şikâyetini geri çekmesi için açıkça veya örtülü olarak baskı yapabilir. İsteddiği şekilde davranması için tehdit edebilir, iş ve/veya özel hayatını zorlaştırabilir.

Bu misilleme olarak adlandırılır.

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 de misilleme kapsamına girer.

Şiddet döngüsü nedir?

Şiddet içeren yakın ilişkilerin tamamında olmasa da çoğunluğunda şiddete maruz kalanın şiddet yaşantısından çıkmasını zorlaştıran bir döngü bulunur.

Şiddet döngüsü aşamaları

Gerginlik Dönemi

Şiddet uygulayan kişi çeşitli sorunları bahane ederek gerginlik yaratır. Şiddet uyguladığı kişinin davranışlarını kontrol etmeye çalışır.

Yapması ve yapmaması gerekenleri söyler. Maruz kalan kendini endişeli hisseder, gergin atmosferi hafifletmeye, sözleri ve davranışları konusunda dikkatli olmaya çalışır.

Kriz Dönemi

Şiddet uygulayan, sözlü, psikolojik, fiziksel, cinsel veya ekonomik olarak karşısındaki kişiye saldırır.

Maruz kalan kendini aşağılanmış, üzgün hisseder ve haksızlığa uğrar.



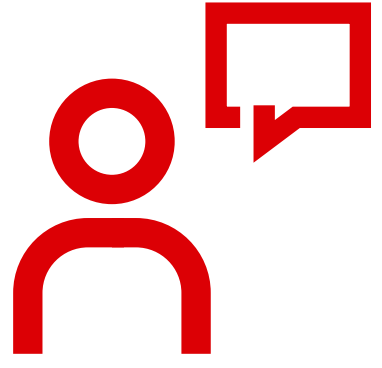
Pişmanlık Dönemi

Şiddet uygulayan, pişman olup veya pişman olduğunu söyleyip şiddete maruz kalanın gönlünü almaya çalışır ve olumlu bir tutum sergiler.

Maruz kalan, şiddet uygulayanın çabalarını olumlu karşılar.

Bahane Dönemi

Maruz kalanın, şiddet uygulayanın bahanelerini (gerekçelerini) anlamaya çalışır, değişmesi için yardım etmeye çalışır, kendi algılarından şüphe eder ve durum için kendini sorumlu hisseder.



Şiddet döngüsünden çıkma neden zor?

Korku: Şiddet uygulayan kişinin kendisine, çocuklarına, ailesine daha çok zarar vereceğinden korkmak.

Tecrit: Maddi ve manevi destek alabileceği bütün kişi ve kurumlarla bağlarının sistematik bir şekilde koparılmış olması. Kanuni haklarından ve gerçek alternatiflerinden haberdar olmamak.

Utanç: Yaşadığı şiddetten ve/veya yapmış olduğu seçimlerinden utanmak.

Suçluluk: Şiddetin kendi suçu olduğunu, yeterince iyi olmadığını düşünmek.

Umut: Her şeyin zamanla düzeleceği, şiddetin duracağı ya da geçici olduğu inancı taşımak.

Şiddeti Önemsizleştirmek: Kişilerin şiddet uyguladığına, bunun normal olduğuna ve çok önemli olmadığına yönelik savunmalar yapmak.

Stockholm Sendromu (Travmatik Bağlanma): Şiddeti uygulayan kişiye karşı empati, şükran, sempati gibi olumlu duygular geliştirmek.

Ekonomik Nedenler: Ücretli bir işte çalışmıyor olmak, ücretli bir işte çalışıyor olsa bile geçinebilecek kadar para kazanamıyor olmak.

Toplumsal Nedenler: Ailevi, kültürel ve dini kısıtlamaların ve baskıların olması, boşanmanın getirdiği maddi ve manevi zorluklardan korkmak, erkek egemen toplumun boşanan kadına “iyi gözle” bakmaması yüzünden farklı şiddet ve tacizlere maruz kalacağını düşünmek.

Çocuklarla İlgili Nedenler: Çocukları kaçırmak, velayeti alır korkusu, çocuklara zarar verir, taciz eder korkusu, çocukların anneye/babayla beraber büyümeleri gerektiği inancı, annesiz/babasız kalacağı korkusunu taşımaktır.

İş yerinde güven ortamı olmaması, çalışanlar ve kurum üzerinde olumsuz etkilere yol açabilir?

Ev içi şiddet ve çalışma yaşamında şiddet ve taciz; bireylere, işyerine ve topluma zarar verir. İnsanları bedensel ve ruhsal açıdan etkileyen bu olgu; kişinin onurunu, benlik algısını, sağlığını, iyi olma halini tehdit etmesinin yanı sıra işyeri esenliğini ve iş verimliliğini olumsuz yönde etkiler.

Kişi üzerindeki etkileri

- Mesleki alanda bütünlük ve benlik duygusuna zarar verir.
- Bireyin kendisine yönelik şüphelerini artırır.
- Kişi kendine güven duygusunu yitirir toplumdan soyutlanabilir.
- Huzursuzluk, utanç, öfke, tükenmişlik gibi duyguları yaşar.
- Uyku bozuklukları, depresyon, panik atak, stres bozuklukları gibi sağlık sorunlarına yol açabilir.

Kurum üzerindeki etkileri

- Çalışanların verimliliğinde düşüş görülür.
- Çalışan bağlılığı azalır.
- İstifa oranları artar ve bilgi kayıpları yaşanır.
- Kurumun saygınlığı ve marka değeri zarar görür.



Akbanklılar olarak “sıfır tolerans” taahhütnamemiz

Kişinin güvende olmasının ve hissetmesinin önemli olduğunu bilir, bu güveni zedeleyen her türlü şiddet ve istismara karşı dururum.

Tüm çalışanlarımız için güvenli ve destekleyici bir iş ortamı yaratılabilmesi için «sıfır tolerans» politikamızı, ilke ve yaklaşımlarımızı benimserim.

İş yerindeki fiziksel ve psikolojik güven ortamının, her şeyin önünde olduğunu bilirim. Ev içi şiddete maruz kalan tüm çalışanlarımızın bu durumu İK ile paylaşması ve destek istemesi durumunda, kişinin gizlilik prensiplerine tamamen bağlı kalınarak destek sürecinin iletildiğini bilirim.

Güven ortamını zedelediğini düşündüğüm kişiler ile ilgili; pozisyonu, iş konusundaki başarısı, deneyimi ya da içinde bulunduğumuz dönem fark etmeksizin harekete geçmekten çekinmem.

Sıfır Tolerans taahhütnamemiz doğrultusunda işte güveni zedeleyen bir durumda;

Ekip arkadaşlarımız doğrudan Sıfır Tolerans Destek Hattı'na bildirimde bulunarak destek isteyebilir.

Ekip arkadaşlarımız durumu yöneticilerine bildirebilir. Böylesi bir bildirim sonrası ilgili yöneticiler vakit kaybetmeksizin doğrudan Sıfır Tolerans Destek Hattı ile bağlantıya geçerek konuya ilişkin süreçlerin işletilmesi için destek ister.

Ekip arkadaşlarımızın Destek Hattı'na doğrudan ilettikleri veya yöneticileri aracılığıyla gelen bildirimler, gizlilik prensiplerine tamamen bağlı kalınarak 24 saat içerisinde değerlendirmeye alınır.

“Sıfır Tolerans” İlkelerimiz

Akbank olarak ev içi şiddet ve işyerinde şiddet ve taciz durumlarında, vakalarının ele alınmasında ve sürecin yönetilmesinde ikincil mağduriyetler yaratmamak, çalışanlara ihtiyaç duydukları destekleri eksiksiz ve zamanında sunabilmek için vaka yönetiminin tüm aşamalarında aşağıdaki ilkeler esas olarak hareket ediyoruz:

Güvenlik

Rehberde tanımlanan destekler ve yaptırımlarda öncelik kişinin güvenliğine verilir.

Özen Gösterme

Rehberde öngörülen uygulamalarda şiddete maruz kalanın ikincil mağduriyetler yaşamasına sebep olacak, insan onuruna ve güven duygusuna zarar verecek tutum ve davranışlardan kaçınılır; tüm süreç azami özen içinde yürütülür.

Onay Alma

Rehber kapsamında şiddetle mücadele sürecinde alınacak tüm tedbirlerin niteliği ve sonuçları maruz kalana açık ve anlaşılır şekilde aktarılır, atılacak adımlarda maruz kalanın aydınlatılmış onamı esas alınır; kişinin rızası dışında herhangi bir uygulama yapılmaz.

Gizlilik

Rehberde tanımlanan destekler ve yaptırımlar, kişilerin özel ve iş yaşamlarının gizliliğini koruyacak şekilde hayata geçirilir. Bu bağlamda, kişilerle yapılan görüşmeler veya ilgili başka bilgiler, kişinin yazılı aydınlatılmış onamı olmadan üçüncü kişilerle paylaşılmaz. Diğer taraftan;

- “Hizmet faydalanıcısını korumak adına, yaşamının, sağlığının veya özgürlüğünün risk altında olduğuna inanmak için haklı sebepler bulunması,
- Başkalarının güvenliği adına, risk altında olduklarına inanmak için haklı sebepler bulunması durumunda istisna uygulanabilir. Ancak, kurumsal sorumluluğunun altını çizerek süreçle ilgili kişiye ön bilgi verebilir.

İvedilik

Şikâyet veya başvuru alındıktan sonra gecikmeden gerekli önlemler alınır ve destekler sunulur.

Ayrımcılık Yasağı

Rehberde ortaya konulan politikalar cinsiyet, cinsiyet kimliği, cinsel yönelim, medeni veya ailevi durum, gebelik, etnik köken, ulusal kimlik, doğum, din, mezhep, inanç, dil, şive, aksan, dış görünüş, sağlık durumu, engellilik, yaş, eğitim durumu, sınıfsal, kültürel ve toplumsal konum, siyasi veya felsefi görüş, statü veya başka herhangi bir temelde ayırım gözetilmeksizin uygulanır.

Kapsayıcı Olmak

Kişilerin ayrımcılığa ve dışlanmaya maruz kalmalarına yol açan özellikleri (etnik köken, yaş, engellilik, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği vb.) dikkate alınır, çeşitliliğe saygı duyulur ve kişiye ve duruma göre özelleştirilmiş uygulamalar hayata geçirilir.

Maruz Kalanın Beyanını Dikkate Alınması

Rehber kapsamındaki destekler ve yaptırımların uygulanması için şiddete maruz kalan kişinin beyanı dikkate alınır ve ilgili tedbirler bu beyan dikkate alınarak gizlilik çerçevesinde gerekli incelemeler yapılarak ivedilikle uygulanır. Şiddete maruz kalan kişinin beyanının dikkate alınması, şiddetin çoğu zaman tanığı ya da maddi delili olmayan bir olgu olmasından hareketle, şiddete maruz kalan kişinin üstün yararını dikkate alarak, beyanının ihbar olarak değerlendirilmesi anlamına gelmektedir.

Evde ve İşyerinde Güveni Destekliyoruz

Şiddete 0 Tolerans destek hattına gelen her arama “Sıfır Tolerans” ilkelerimiz kapsamında değerlendirilir. Evde veya iş yerinde tanımlar bölümünde yer alan şiddet türlerinden birine maruz kalmış kişi ihtiyacına göre aşağıdaki desteklerin biri veya birkaçından faydalandırılır.





Evde Güveni Destekleyici Politikalar

Evde güvende olma durumunu ve duygusunu zedeleyen veya yok sayan en önemli unsur hane içi şiddettir. Hane içi şiddet, dünya genelinde ağırlığı kadın olmak üzere birçok kişiyi etkilemekte ve global bir sorun olarak öne çıkmaktadır. Bu nedenle de, Akbank ve Akbanklı liderler, hane içi şiddete maruz kaldığını paylaşan çalışanların korunması ve her türlü desteğin sağlanması için gerekli süreçleri ve destek kanallarını oluşturmayı bir sorumluluk olarak görür.

Çalışanların ev içi şiddete maruz kalınması ile ilgili bildirimlerinin gizlilik içinde yürütülebilmesi için bankada Sıfır Tolerans Destek Hattı bulunmaktadır. (İlerleyen bölümlerde destek hattı ve gelen bildirimlerin değerlendirilmesine ilişkin süreçlerin detaylarına yer verilmiştir.)

Sosyal kurumlardan alınabilecek desteklerin yanı sıra, bir işveren olarak şiddet mağduru çalışanın çalışma hayatını kolaylaştırmak ve iş yeri güvenliğini artırmak için gerekli aksiyonların alınacağını taahhüt eder.

Bu kapsamda; hane içi şiddet mağduru çalışanlarımızın şiddet döngüsünden çıkabilmeleri ve aksiyon alabilmelerini cesaretlendirmek amacıyla, durumu bankamıza çekinmeden iletebilecekleri ve tamamen gizliliğe dayalı destek kanalları oluşturulmuş ve çalışanlar ile paylaşılmıştır.

Hane içi şiddet mağduru çalışanın bu bilgiyi Akbank ile paylaşması ve çalışanın talep etmesi durumunda alınabilecek destek aksiyonlarına aşağıda yer verilmiştir. Destek süreçleri, şiddet mağduru çalışanın kendi rızası ile ve tamamen gizlilik prensiplerine bağlı kalınarak işletilir.

- Mahkemelerce verilmiş mağdurun korunma ya da uzaklaştırma emri bulunuyorsa, uzaklaştırma emrinin iş yerinde de uygulanması konusunda çalışana aşağıda sıralanan destekler verilir. İşyeri güvenlik planlaması çalışanın ihtiyaçlarına yönelik olarak çalışan ile birlikte yeniden değerlendirilir.

- Mümkün olan lokasyonlarda çalışanın çalışma lokasyonunda oturduğu alan, dışarıdan görünmeyecek ya da kamuya açık olmayacak şekilde yeniden düzenlenebilir.
- Çalışanın iş telefonu, e-posta adresi gibi bilgiler değiştirilebilir.
- Şiddet uygulayan kişinin el koymasını engellemek amacıyla, çalışanın maaş ve yan haklar ile ilgili ödeme yapılan hesap bilgileri değiştirilebilir.
- Mümkün olan durumlarda, iş yerine ulaşım için kullandığı servis rotaları yeniden düzenlenebilir.
- Güvenlik görevlileri tarafından, işyeri tarafından sağlanan servislere ya da toplu ulaşım araçlarına kadar eşlik edilmesi sağlanabilir.
- Mümkün olan lokasyonlarda, çalışana özel otopark hizmeti ve güvenlik görevlileri tarafından aracına kadar eşlik edilmesi sağlanabilir
- Çalışanın durumuna göre konu özelinde değerlendirme yapılarak birim, şube veya il değişikliği kapsamında nakil veya uzaktan çalışma talebi değerlendirilir. Bu değerlendirmelerde performans notu, uyarı ve ceza süreci, şube/birimde bir yıl kalma kuralı gözetilmez.
- Çalışanın bulunduğu ev veya ili değiştirme talebi olması durumunda bankanın standart uygulaması kapsamında "Eşya Nakil Ücreti ve Göç Tazminatı" oranında destek sağlanır. Geçici konaklama ihtiyacı durumunda, bankanın anlaşmalı olduğu otellerde konaklama imkanı veya yurt içi günlük otel limiti üzerinden konaklama desteği verilir.



- Şiddete uğrayan çalışanın güvenlik, psikolojik ya da sağlık ile ilgili ihtiyaçlarını karşılayabilmesi adına; çalışma modeli (ofisten, hibrit ya da uzaktan) kişinin ihtiyacına göre yeniden değerlendirilir.
- Çalışana izin haklarını etkilemeyecek şekilde ücretli idari izin kullanılabilir. İznin süresi çalışan ile birlikte değerlendirilir. Gerekli olması durumunda daha uzun süreli ücretli/ücretsiz izin alternatifleri değerlendirilir.
- Çalışanın talep ve isteği durumunda önceden ayarlanmış eğitimleri dahil maksimum 1 yıl olacak şekilde eğitimlerden muaf tutulabilir.
- Performans değerlendirmesi döneminde bulunulması halinde, çalışanın durumunu göz ardı etmeyecek şekilde özel bir performans değerlendirme süreci uygulanabilir ya da performans değerlendirme aksiyonu çalışan ile belirlenecek olan farklı bir zamana kadar ertelenebilir. Akbanklı liderler, şiddete maruz kalan çalışanın performans gelişim planı ile bizzat ilgilenir.
- Bankanın anlaşmalı olduğu uygulamalar ve platformlar aracılığıyla, çalışanın ihtiyaç duyduğu psikolojik destek sağlanabilir. Çalışanın acil fiziksel muayeneye veya sağlık raporuna ihtiyaç duyduğu durumlarda Aksandık koordinasyonu ile destek sağlanabilir.

- Şiddete maruz kalan çalışanın ihtiyaç duyduğu hukuki bilgiye erişmesi için bankanın Hukuk Müşavirliğine yönlendirilebilir.
- Şiddete maruz kalan kişi yaşadığı zor süreçten dolayı yalnız kalamayabilir ya da bazı özel süreçlerde (mahkeme, taşınma, sağlık raporu vs.) yanında birinin olmasına ihtiyaç duyabilir. Bu durumda şirket, şiddete maruz kalan çalışma arkadaşı ile dayanışma kurmak isteyen çalışanın talebini değerlendirir uygun bulunması durumunda ücretli özel idari izinden faydalandırabilir.
- Yukarıda sıralanan desteklerin yanı sıra her şiddet vakasına özel öngörülemeyen ve acil başka ihtiyaçların ortaya çıkabileceği dikkate alınır, her bir olay kendi özelinde değerlendirilir.
- Öte yandan, hane içi şiddet uyguladığı mahkeme kararları ile tevsik edilen çalışanların iş ilişkisi değerlendirilir, aynı şekilde işe alım aşamasında bu yönde mahkeme kararları olan adaylar ile iş ilişkisinin tesis edilip edilmeyeceği değerlendirilir.

İşte Güveni Destekleyici Politikalar

İş yerinde fiziksel ve psikolojik güven ortamının oluşturulamaması, yalnızca kişisel düzeyde değil, aynı zamanda kurumsal ve toplumsal düzeyde de etki yaratmaktadır.

İşyerinde güvende olma durumunu ve duygusunu zedeleyen şiddet ve istismar eylemleri; yukarıdan aşağıya (üstlerden astlara), aşağıdan yukarıya (astlardan üstlere) ya da yatay (eşitler arası) yönlü gerçekleşebilir.



Çalışanlar iş ilişkilerinin zedelenmesi, işini kaybetme korkusu, kendisine inanılmayacağına yönelik endişeleri, yetersiz görünmekten kaçınma ya da özgüven eksikliği gibi sebeplerle bu davranış ve yaklaşımlara karşı sessiz kalabilir.

Bu gibi durumların önüne geçmek için Akbank'ta iş yerinde güven ortamının yaratılmasına zarar veren her türlü şiddet, istismar ve davranışa karşı "sıfır tolerans" yaklaşımı uygulanır.

Bu kapsamda; çalışanlarımızın işyerinde fiziksel ve psikolojik güveni zedeleyen durumları çekinmeden iletebilecekleri ve tamamen gizliliğe dayalı destek kanalları oluşturulmuştur ve çalışanlar ile paylaşılmıştır.

İş yerinde şiddet ile karşılaşılması ve gerekli bildirimlerin yapılması durumunda önceki bölümlerde yer alan desteklerin yanısıra uygulanacak sürece ilişkin ilkeler belirlenmiştir:

- Çalışanlar doğrudan Sıfır Tolerans Destek Hattı'na bildirimde bulunarak destek isteyebilir.
- Çalışanlar yöneticilerine bu yönde bildirimlerini iletebilirler. Bu durumda ilgili yöneticiler vakit kaybetmeksizin doğrudan İK ile bağlantıya geçer ve ilgili süreçlerin işletilmesi için destek ister.
- Çalışanların Destek Hattı'na doğrudan ilettikleri veya yöneticileri aracılığıyla gelen bildirimleri, 24 saat içerisinde tamamen gizlilik prensiplerine bağlı kalınarak değerlendirmeye alınır.
- Bildirim değerlendirme süresince;
 - Mağdur çalışanın ihtiyaçlarına göre çalışma lokasyonu değişikliği, ekip değişikliği ya da görev değişikliği yapılması değerlendirilebilir.

- Mağdur çalışanın tamamen ofisten, hibrit ya da tamamen uzaktan olan çalışma şekli yeniden değerlendirilebilir.
- İhtiyaca göre belirlenecek süreler dahilinde mağdur çalışanın ücretli yıllık izin ya da idari izin kullanması değerlendirilebilir.
- Mağdur çalışanın şiddet eyleminden kaynaklı bir maddi hak kaybına uğradığının tespiti durumunda, maddi hak kaybının karşılanması değerlendirilebilir.
- Şiddet gösterdiği bildirilen kişinin, süreç boyunca zorunlu ücretli yıllık izin ya da idari izin kullanması değerlendirilebilir.
- Bankanın anlaşmalı olduğu uygulamalar ve platformlar aracılığıyla, çalışanın ihtiyaç duyduğu psikolojik destek sağlanabilir.
- Performans değerlendirmesi döneminde bulunulması halinde, değerlendirmenin kim tarafından gerçekleştirileceği yeniden değerlendirilebilir ya da performans değerlendirme aksiyonu çalışan ile belirlenecek olan farklı bir zamana kadar ertelenebilir.
- Değerlendirme sonuçları bildiri yapan çalışanlar ile görüşülür ve değerlendirme sonuçları ile ilgili bilgi aktarılır.
- Çalışanın konuya ilişkin hukuki süreç başlatma hakkı her zaman saklıdır. Hukuki sürecin başlatılmamasına ya da gizli tutulmasına ilişkin herhangi bir yönlendirme kesinlikle yapılmaz.
- Gerekli durumlarda konu Teftiş Kurulu Başkanlığı'na aktarılır, Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın değerlendirmeleri sonucunda iş yerinde güveni zedeleyen veya yıkan davranışlarda bulunduğu tespit edilen kişi ile ilgili olarak, "Disiplin Yönetmeliği"mizde belirtilen kurallar çerçevesinde aksiyon alınır.



Şirket İçi Destek Kanalları

Aile içinde ya da iş yerinde şiddete uğradığınızı belirten ekip arkadaşlarımız için Kurduğumuz Sıfır Tolerans Destek Hattına nasıl ulaşabilirsin?

- Destek hattına **sifirtolerans@akbank.com** e-posta adresinden ve aşağıdaki telefon numaralarından ulaşabilirsin.

• **Dahili no: 84 (16284)**

• **Dış no: 0 212 385 62 84**

- Destek hattına gelen bildirimler en geç 24 saat içerisinde değerlendirmeye alınıyor.

İlgili birimimiz tüm değerlendirmeleri tamamen gizlilik içinde gerçekleştiriyor. Değerlendirme ekibinde yer alan arkadaşlarımız dışında kimseye, konuya dair bilgi verilmiyor.

- Değerlendirmelerimiz hiçbir hiyerarşik seviyeye ayrıcalık tanınmaksızın, İnsan ve Kültür Genel Müdür Yardımcısı, İnsan ve Kültür Bölüm Başkanları, Çalışma İlişkileri ekibinden sorumlu yönetici tarafından gerçekleştiriliyor.

Şirket Dışı Destek Kanalları

Kişilerin başvuru yapabileceği ya da ilgili kişileri yönlendirebileceği şirket dışı destek kanallarından bazıları:

Acil Danışma Hatları

ALO 112 Acil Çağrı Merkezi

ALO 183 Aile, Kadın, Çocuk ve Engelli Sosyal Danışma Hattı

ALO 170 Çalışma Hayatı İletişim Merkezi

Aile İçi Şiddet Acil Yardım Hattı

İBB Kadına Destek Hattı

Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi (CİMER)

Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) Dilekçe Komisyonu

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

İstanbul Barosu Kadın Hakları Merkezi

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK)

Kamu Denetçiliği Kurumu

Sivil Toplum Kuruluşları

Mor Çatı Kadın Sığınağı Vakfı

Aile İçi Şiddete Son Acil Yardım Hattı

KADES (Kadın Destek Uygulaması)

Basvuru kanalları



Şirket Dışı Destek Kanalları

İl Bazında Şiddet Önleme İzleme Merkezi
(ŞÖNİM) İletişim Hatları

Adana	+90 (322) 247 08 35 +90 (322) 239 99 59	Batman	+90 (488) 214 38 14	Elazığ	+90 (424) 233 67 51
Adıyaman	+90 (416) 223 12 62	Bilecik	+90 (228) 212 51 91	Erzincan	+90 (446) 226 60 68
Afyonkarahisar	+90 (272) 213 17 83	Bingöl	+90 (426) 213 83 81	Erzurum	+90 (442) 215 13 00
Ağrı	+90 (472) 215 21 20 Dahili: 1136	Bolu	+90 (374) 270 50 30	Eskişehir	+90 (222) 237 72 24
Aksaray	+90 (382) 222 04 34	Burdur	+90 (248) 233 19 99	Gaziantep	+90 (342) 220 78 01 +90 (342) 220 71 10
Amasya	+90 (358) 222 00 51	Bursa	+90 (224) 223 03 68	Giresun	+90 (454) 314 41 42 - 44
Ankara	+90 (312) 348 36 86	Çanakkale	+90 (286) 218 09 82	Gümüşhane	+90 (456) 213 19 10
Antalya	+90 (242) 227 20 62	Çankırı	+90 (376) 213 26 89	Hatay	+90 (326) 216 61 33
Ardahan	+90 (478) 211 33 44	Çorum	+90 (364) 777 00 87	Iğdır	+90 (476) 227 15 02
Artvin	+90 (466) 212 42 82	Denizli	+90 (258) 266 41 66	Isparta	+90 (246) 223 49 00
Aydın	+90 (256) 214 64 00	Diyarbakır	+90 (412) 257 21 50	İstanbul	+90 (212) 465 21 96
Balıkesir	+90 (266) 249 42 93 +90 (266) 246 29 73	Düzce	+90 (380) 524 69 96	İzmir	+90 (232) 363 33 41
Bartın	+90 (378) 227 81 44	Edirne	+90 (284) 214 34 40	Kahramanmaraş	+90 (344) 215 16 26

Karabük	+90 (370) 412 29 04	Mardin	+90 (482) 213 33 83	Siirt	+90 (484) 223 22 77
Karaman	+90 (338) 213 75 16 +90 (338) 212 00 22	Mersin	+90 (324) 328 66 35 +90 (324) 327 18 40	Sinop	+90 (368) 261 96 66
Kars	+90 (474) 214 14 75	Mersin	+90 (324) 714 60 03 (Dahili 129-130-132)	Sivas	+90 (346) 225 40 14
Kastamonu	+90 (366) 214 90 95	Muğla	+90 (252) 212 11 50	Şanlıurfa	+90 (414) 313 56 31
Kayseri	+90 (352) 222 29 50	Muş	+90 (436) 216 28 07	Şırnak	+90 (486) 216 29 83
Kırıkkale	+90 (318) 224 07 19	Nevşehir	+90 (384) 213 38 21 (SHM)	Tekirdağ	+90 (282) 261 12 88
Kırklareli	+90 (288) 214 38 34	Nevşehir	+90 (384) 215 20 59 (İl Müdürlüğü)	Tokat	+90 (356) 214 15 56
Kırşehir	+90 (386) 502 21 80	Niğde	+90 (388) 232 34 86	Trabzon	+90 (462) 231 40 12
Kocaeli	+90 (262) 321 02 06	Ordu	+90 (452) 800 00 85	Uşak	+90 (276) 223 98 27
Konya	+90 (332) 321 01 83 +90 (332) 322 01 83	Osmaniye	+90 (328) 802 07 74 +90 (328) 802 07 76	Van	+90 (432) 216 16 23
Kütahya	+90 (274) 333 24 57	Rize	+90 (464) 216 00 12	Yalova	+90 (226) 811 57 77
Malatya	+90 (422) 212 32 25 +90 (422) 212 32 26	Sakarya	+90 (264) 270 10 35	Yozgat	+90 (354) 212 13 47
Manisa	+90 (236) 232 46 84	Samsun	+90 (362) 431 11 87 +90 (362) 431 11 97	Zonguldak	+90 (372) 222 12 14 +90 (372) 222 12 01

AKBANK