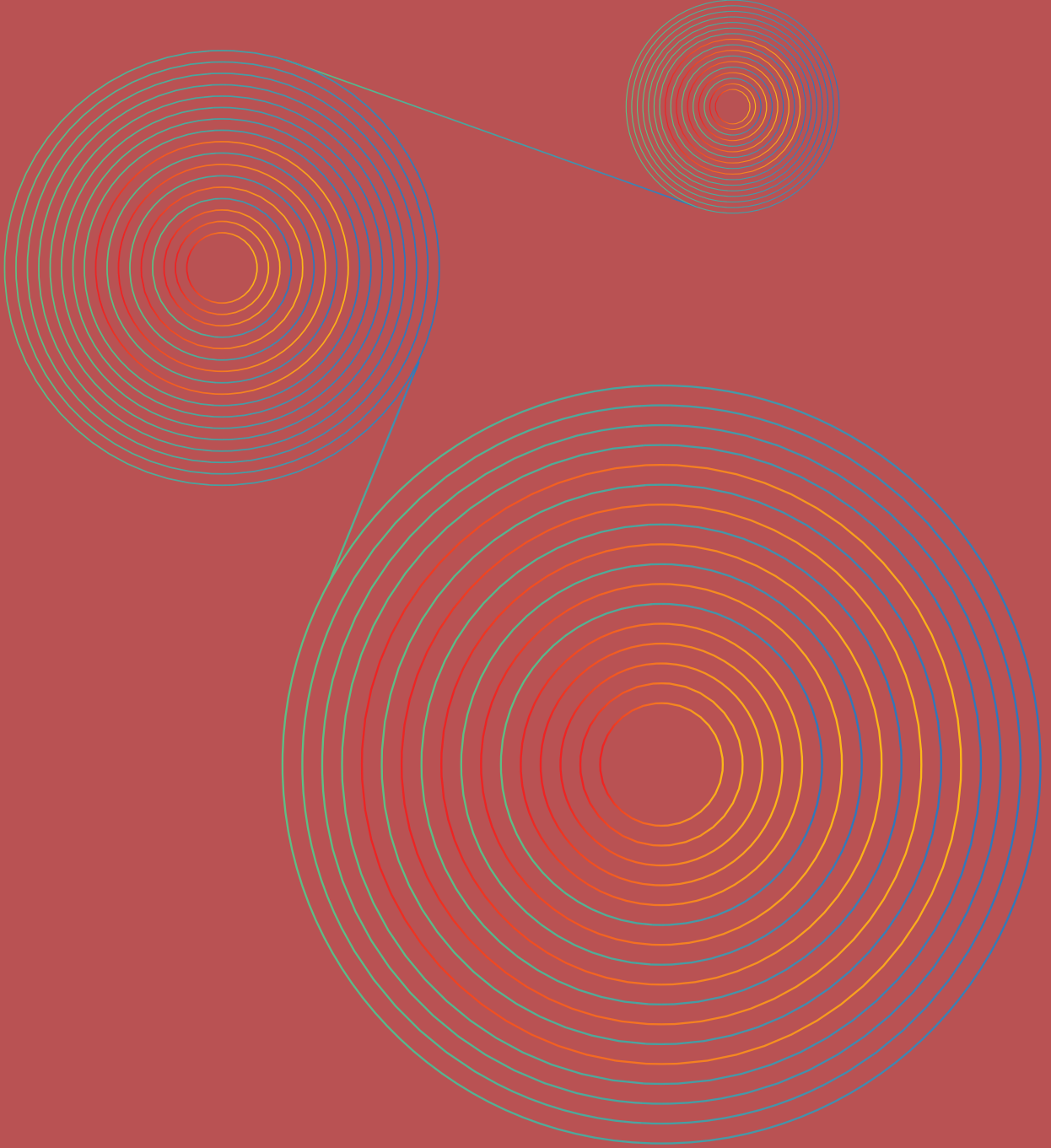


# Ev İçi Şiddetle Mücadelede BADV Şirketlerinin İyi Uygulama rnekleri

Ev İçi Şiddete Karşı Şirketler Ağı



**Yazan ve Derleyen:** Esen Özdemir

**Katkıda Bulunanlar:** Sevda Alkan, İlke İmer, Yasemin Akis Kalaylıoğlu ve Mevlüde Gül Menet

**Redaksiyon:** Eda Sevinin

**Tasarım:** Duygu Serin

**DOI numarası:** 10.5900/SU\_SOM\_WP.2023.47223

Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu yayınıdır.

İstanbul, Nisan 2023



# İçindekiler

---

İş Dünyası Ev İçi Şiddete Karşı Projesi ve Ev İçi Şiddete Karşı Şirketler Ağı Hakkında .....	4
Akçansa Çimento San. ve Tic. A.Ş.....	6
Aydem Enerji.....	9
Barilla Gıda.....	13
BASF Türk.....	17
Boyner Grup.....	20
Enerjisa Enerji.....	24
Ford Otosan.....	27
Güven Sağlık Grubu.....	30
HUGO BOSS Tekstil Sanayi.....	34
Jotun Boya.....	38
Limak Şirketler Grubu.....	41
Mondelez Türkiye (Kent Gıda).....	45
Seger Ses ve Elektrikli Gereçler San. A.Ş.....	49
Tekfen Holding A.Ş.....	51
Turcas Petrol.....	55
Vodafone Türkiye.....	58
Yeşim Grup Almaxtex.....	62
Zorlu Holding.....	66

# İş Dünyası Ev İçi Şiddete Karşı Projesi ve Ev İçi Şiddete Karşı Şirketler Ağı Hakkında

**İş Dünyası Ev İçi Şiddete Karşı (Business Against Domestic Violence- BADV)** projesi\*, 2014 yılında Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu tarafından, Sabancı Vakfı ve Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA) desteğiyle ve TÜSİAD iş birliğiyle, çalışanların yakın ilişkide maruz kaldıkları şiddete karşı iş yerlerinde destek mekanizmaları oluşturulması ve iş dünyasının yönetsel ve örgütsel yeteneklerini kullanarak ev içi şiddeti azaltıcı en iyi uygulamaları, araç ve yöntemleri yaygınlaştırmaları üzerine tasarlandı.

Proje kapsamında 2014 yılında çalışanların ev içi şiddet hakkındaki farkındalıklarını ve şiddete maruz kalma durumlarını araştırmak üzere yirmi şirkette anket uygulandı. Anket sonuçlarına göre çoğunluğu üniversite mezunu beyaz yakalı kadın çalışanların yüzde 75'inin en az bir kez şiddetin bir türüne maruz kaldığı ve çalışan kadınların yüzde 40'ünün psikolojik-duygusal şiddete, yüzde 35'inin sosyal şiddete, yüzde 17'sinin ekonomik şiddete ve yüzde 8'inin fiziksel şiddete maruz kaldığı ortaya çıktı. Bu sonuçlara dayanarak 2015'te projenin ikinci aşamasında şirketlerin ev içi şiddetin işi, iş yerini ve çalışan kadınların iş gücüne etkin katılımını olumsuz olarak etkilemesini engellemeye yönelik bir şirket politikası oluşturarak çözüm mekanizmaları yaratabilmelerini desteklemek amacıyla 'Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet ile Mücadele İçin İşyeri Politikaları Geliştirme ve Uygulama Rehberi' oluşturuldu.

İş dünyasında ev içi şiddet konusunda farkındalık yaratmayı ve kadınların çalışma ortamlarını iyileştirerek iş yaşamında daha etkin rol alabilmelerini amaçlayan Proje kapsamında, iş dünyasının yönetsel ve örgütsel yeteneklerini kullanarak ev içi şiddete karşı önlem ve destek yolları belirlenmektedir. Proje kapsamında 2016 yılı itibari ile pilot uygulamasına başlandı ve 2017 yılı itibari ile rehber uygulamalarına devam edildi. 2016- 2022 yılları arasında 99 şirket ve 11 belediye, projenin uygulamasında yer alarak ev içi şiddete yönelik politika geliştirme süreçlerine dahil oldu.

Projeye katılan şirketler sadece ev içi şiddet politikaları geliştirmekle kalmamış, hazırlanan Rehberin önermeleri doğrultusunda tüm şirket politikalarını toplumsal cinsiyet eşitliği merceğinden geçirerek güncellemiştir. Bu politikalar iş yeri emniyeti, iş yeri güvenliği, performans değerlendirme ve çalışan desteği gibi pek çok alanı kapsamaktadır. En yaygın ve çalışanlar tarafından en iyi karşılanan politikalar olarak:

- Ev içi şiddetle mücadele etmek zorunda olan çalışanlar için ek ücretli izin uygulamasının geliştirilmesi;
- İş yeri emniyeti ve güvenliğinin risk altındaki çalışanlarla birlikte planlanması;
- Psikolojik ve hukuki destek hizmetlerinin oluşturulması;

\*2014 yılında "İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı" adı altında uygulanmaya başlanan proje, 2022 yılında "İş Dünyası Ev İçi Şiddete Karşı" adını almıştır. Projenin adındaki bu değişikliğin nedeni; ev içi şiddetin, evlilik bağının olmadığı yakın ilişkilerdeki şiddeti de kapsayan daha geniş bir tanımlama olmasıdır.

- Olağanüstü kişisel durumları da göz önünde bulunduracak kişiye özel performans değerlendirmesi uygulamalarının geliştirilmesi;
- Şirkette toplumsal cinsiyete dayalı şiddet üzerine farkındalığı artıracak eğitimler düzenlenmesi;
- Toplumsal cinsiyet eşitliğinin değeri üzerine devam eden iç ve dış iletişim kanallarının oluşturulması;
- Toplumsal cinsiyet eşitliği ve özellikle de ev içi (mevcut veya geçmişte eş, nişanlı, sevgili vb.) şiddetinin bir iş yeri meselesi olarak kabul edilmesi ve şirketin en üst yöneticisinin bu konularla ilgili iletişim süreçlerine dahil olması

**Ev İçi Şiddete Karşı Şirketler Ağı (BADV Network)**, 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 birbiriyle kurduğu iletişimi güçlendirmek ve proje kapsamında birbirlerinden aldığı ilhamı ve bilgi paylaşımını artırmak hedefiyle, UNFPA ve Sabancı Vakfı desteği ile TÜSİAD ev sahipliğinde kurulmuştur.

Şirketler Ağı, bu ağa dahil olan kurumların yönetsel ve örgütsel kapasitelerini kullanarak ev içi şiddete karşı önlem ve destek yolları oluşturulmasının yanında, iş dünyasında kadın hakları konusunda farkındalık yaratılmasını, bu alanda mücadele eden şirketlerin birbirleri ile olan etkileşiminin deneyim paylaşım etkinlikleri yoluyla artırılmasını ve şirketlerdeki iyi uygulama örneklerinin yaygınlaştırılmasını amaçlamaktadır.

## **Ev İçi Şiddetle Mücadelede BADV Şirketlerinin İyi Uygulama Örnekleri**

Bu kitapçıkta, Ev İçi Şiddete Karşı Şirketler Ağı'nda yer alan şirketlerin; işin, iş yerinin ve çalışanların kadına yönelik ev içi şiddetten en az seviyede etkilenmesi hedefiyle benimsedikleri ilkeleri, politikaları ve uygulamaları yer almaktadır. Söz konusu bilgileri derlemek amacıyla, 2022 yılının Kasım ve Aralık aylarında Ağda yer alan tüm şirketlere bir anket formu gönderilmiş ve gelen yanıtlarla bu doküman hazırlanmıştır.

Bu kitapçıkla, ev içi şiddetle mücadele alanında ortak hareket etmek ve birbirinin bilgi ve deneyimlerinden öğrenmek hedefiyle oluşturulan Şirketler Ağı bileşenlerinin, alandaki politikalarının ve uygulamalarının görünür kılınması ve yürüttükleri çalışmaların iş dünyasının tüm bileşenleri için yol gösterici olması hedeflenmiştir.

Kitapçıkta, şirketlerin ev içi şiddetle mücadele kapsamında hayata geçirdikleri politikaların ve uygulamaların yanı sıra, ev içi şiddetle mücadelenin bir parçası olarak değerlendirilen toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik yürütülen çalışmaları ile sivil toplum ve akademi ile kurdukları iş birlikleri de okuyucunun dikkatine sunulmuştur.

# Akçansa Çimento San. ve Tic. A.Ş.

Akçansa Çimento San. ve Tic. A.Ş (Akçansa) çalışanlarına eşitlikçi, adil, kapsayıcı, güvenli ve her türlü şiddete karşı olumlu bir çalışma ortamı sunmak hedefiyle, Nisan 2019'da "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikası"nı oluşturmuştur. Sabancı Grubu'nda ev içi şiddet ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda politika belgesi oluşturan ilk şirket olan Akçansa, ev içi şiddete ve ayrımcılığa maruz kalmış ya da kalma riski olan tüm çalışanlarına ihtiyaç duydukları destekleri doğrudan vermeyi ya da onları ilgili kurumlara yönlendirmeyi taahhüt eder.

Şirket, 2019 yılında oluşturduğu "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikası"nı, 2021 yılında gözden geçirerek kapsamını genişletmiştir. Politika belgesinin son halinde, şiddetin ve şiddet biçimlerinin tanımlarının yanı sıra taciz ve taciz biçimleri de yer almaktadır. Belgede aile içi şiddet, yakın ilişki içindeki her türlü şiddet biçimini kapsayacak bir çerçevede tanımlanmıştır. Ayrıca, şiddete ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğine karşı verilecek mücadelelerin ortaklığına dikkat çeken "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Manifestosu" da politika belgesine eklenmiştir. Politika belgesinin önemli yanlarından biri, Akçansa'nın temel amacının, şiddetin ve tacizin oluşmasını engelleyecek bir kurum kültürü yaratmak olduğunu vurgulamasıdır.

Politika, Akçansa'da ve şirketin Türkiye'deki iştiraklerinde görev yapan tüm personeli kapsamaktadır.

Şirket, şiddet konusundaki kurumsal tavrının ilanı olan bu politika belgesinin çalışanlar tarafından bilinmesini ve sahiplenilmesini sağlamak için de bir dizi faaliyet gerçekleştirmiştir. Öncelikle, politika belgesini tüm çalışanlarına e-posta ile göndermiştir. Bunun yanı sıra, belgenin amacının ve kapsamının anlatıldığı mavi yakalı çalışanlara yönelik bir kitapçık, politika belgesini tanıtan posterler ve toplumsal cinsiyet eşitliği manifestosundan çıkartmalar hazırlamıştır. 8 Mart Dünya Kadınlar Günü hediyesi olarak "Göçmen Kadınlar" oluşumundan temin edilen hediye paketlerinin üzerine de bu çıkartmalar yapıştirilmiştir.

Politikanın içeriğine uygun şekilde uygulanmasından tüm çalışanlar, güncellenmesinden ise İnsan Kaynakları Fonksiyonu sorumludur.



## Önlemler, Destekler, Yaptırımlar

Akçansa, ev içi şiddete maruz kalan çalışanın, ihtiyaç duyduğu bilgiye ve desteğe erişmesi için ilgili sosyal kurumlara yönlendirmektedir. Şirket, ev içi şiddete maruz kalan çalışana ilgili destekleri verecek kurumsal mekanizmaları oluşturacağını politika belgesinde taahhüt etmiş olmakla birlikte halihazırda şirket bünyesinde yönlendirme desteği dışında herhangi bir destek vermemektedir.

Şirket, şiddete maruz kalan bir çalışanın olması durumunda tüm süreci “şiddetsiz tolerans” ve gizlilik ilkeleri temelinde yürüteceğini taahhüt etmiştir. Bunun yanı sıra politika metninde şiddete maruz kalan çalışanın ani gelişen ve beklenmeyen sorunlar yaşayabileceği kabul edilmiş ve bu süreç boyunca gerekli desteğin şirket tarafından verileceği belirtilmiş, ancak söz konusu desteklerin neler olduğuna belgede yer verilmemiştir.

Akçansa’da bir çalışan, iş yeri kaynaklarını (telefon, faks makinesi, e-posta, posta, otomobiller, ofis malzemeleri, fotokopi makineleri vb.) kullanarak ev içi şiddet uygular veya uygulama tehdidinde bulunursa, işten çıkarma dahil ancak bununla sınırlı kalmamak üzere disiplin işlemlerine tabi olur.





## Farkındalık Çalışmaları

Akçansa, 2018 yılından bu yana, Y+O Eğitim'den toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri almaktadır. Başlangıçta yüz yüze gerçekleşen eğitimler, salgın döneminde çevrimiçi olarak gerçekleşmiştir. Şimdiye değin bu eğitimlere, yaklaşık 300 kişi katılmıştır. Toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi, şirketin kurumsal eğitim portalı olan Akçansa Dijital Akademi'ye de eklenmiştir. Böylece toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi işe yeni başlayanların mutlaka alması gereken eğitimler kategorisine dahil edilmiştir. Bu eğitimlere ek olarak, her 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nde ilgili uzmanların katılımıyla Akçansa Next Seminerleri düzenlenmektedir. Şimdiye kadar bu seminerlere yaklaşık 200 kişi katılmıştır.

Akçansa, sivil toplumla kurduğu işbirlikleriyle de farkındalık çalışmalarının kapsamını genişletmeye çalışmaktadır. Bunlardan biri, 2020 yılında Yanındayız Derneği ile toplumsal cinsiyet kalıplarını kırmak amacıyla düzenlediği "Berber Dükkânı Sohbetleri"dir. Bu etkinliğe yaklaşık 50 kişi katılmıştır. Bir diğer önemli farkındalık çalışması ise, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası (ÇEİS) tarafından 2021 yılında düzenlenen #BenimleGelecek Projesi'dir. Bu proje çimento sektöründe toplumsal cinsiyet eşitliği lehine davranış ve düşünce değişikliği yaratmak amacıyla hayata geçirilmiş ve proje kapsamında AÇEV ile dolaylı işbirliği kurulmuştur.

### TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ MANİFESTOMUZ!

Eşitlikçi, adil, kapsayıcı, güvenli, şiddetin ve tacizin hiçbir türünü kabul etmeyen, çeşitlilikten beslenen kültürümüz **bizi birbirimize bağlar!**

#### **ŞİDDETİN HER TÜRÜ İSE BİZİ BİRBİRİMİZDEN AYIRIR!**

Cinsiyet, dil, ırk, siyasi düşünce, inanç, din, mezhep, cinsel yönelim, yaş, engel durumu ve benzeri kişisel özelliklere gösterilen saygı **bizi birbirimize bağlar!**

#### **TACİZİN HER TÜRÜ İSE BİZİ BİRBİRİMİZDEN AYIRIR!**

Akçansa olarak; Birbirimizin sağlığını ve güvenliğini önemsemek, toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşmamızı sağlayacak, kadınların toplumda, iş ve ekonomik hayatta güçlenmesine yönelik adımlar atmak, eşit fırsat, hak ve sorumluluk dağılımı ile insana 'insan' olduğu için verilmesi gereken değere sahip çıkmak, **taahhüdümüzdür!**

**AKÇANSA**

Bu proje kapsamında AÇEV, "Eşitliğin Farkındayım" başlıklı çevrimiçi eğitimlerini, ÇEİS üyesi olan Akçansa gibi şirketlerin erişimine açmıştır. Sivil toplum ve ilgili uzmanlarla kurulan işbirliklerinin yanı sıra Akçansa, diğer şirketlerin bilgi ve deneyiminden faydalanmayı da önemsemektedir: şiddete maruz kalan çalışanlara sunulacak destek mekanizmaları konusunda fikir alışverişinde bulunmak amacıyla Boyner Grup ile 2020 yılında bir araya gelmiştir.



# Aydem Enerji

---

Aydem Enerji, “Aile İçi Şiddetle Mücadele Prosedürü” başlıklı politika belgesini 2021 yılında oluşturmuştur. Şirket, politika belgesinin kabul edildiğini, CEO'sunun, aile içi şiddetin bir insan hakkı ihlali olduğu ve kaynağında toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yer aldığını vurguladığı bir mesaj ile kamuoyu ve çalışanlarla paylaşmıştır.

Politika belgesi, BADV eğitimlerine de katılmış olan “Aydem Eşit Hayat Ekibi” tarafından hazırlanmıştır. Eşitlikçi, güvenli ve her türlü şiddetten uzak bir çalışma ortamı sağlamak amacıyla oluşturulan politika belgesi grup şirketlerini, üretim sahalarını ve iştiraklerini kapsamakla kalmaz, taşeronlar, tedarikçiler ve üçüncü partiler için de yol gösterici niteliktedir.

Belgenin en özgün yanlarından biri aile içi şiddet tanımıdır. Belgede aile içi şiddet, sadece evlilik bağı ile bağlı olan çekirdek aile içindeki şiddeti değil, geniş ailede ve dahası kişilerin aile gibi gördüğü tüm ilişki biçimleri içinde gerçekleşen her türlü şiddeti kapsayan bir genişlikte tanımlanmıştır. Aydem Enerji, benimsediği bu aile içi şiddet tanımıyla hem kişinin duygusal olarak yakını olan birinden gördüğü şiddetin niteliğini vurgulamakta hem de bu belge kapsamında sunulan desteklerden çok daha geniş bir kesimin yararlanmasını mümkün kılmaktadır.



## Başvuru Mekanizması İşleyiş ve İlkeleri

Aydem Enerji, ev içi şiddetle mücadelenin kurum içinde ana akımlaştırılmasına ve sürdürülebilirliğine katkı sağlayacak –şirketin mevcut yetkili/sorumlu birimlerini destekleyen ve onlarla iş birliği içinde çalışan– özel bir yapılanma oluşturmuştur. Bu yapılanmanın merkezinde “Aile İçi Şiddete Karşı Önlem ve Destek Komitesi (AİŞKÖDK)” yer almaktadır. 2021 yılında kurulan AİŞKÖDK Şirket içinden ve dışından gelen başvuruların değerlendirilmesinden ve gerekli desteklerin verilmesinin koordinasyonundan sorumludur. Komite, BADV Projesi kapsamında oluşturulmuştur ve ev içi şiddet ve toplumsal cinsiyet eşitliği konularında eğitim almış yedi üst kademe yönetici üyeden oluşmaktadır. Komitenin yetki ve sorumlulukları ise “Aile İçi Şiddete Karşı Önlem ve Destek Komitesi Çalışma Prensipleri Yönergesi” isimli belge ile ayrıntılı şekilde tanımlanmıştır. Yönerge, politika belgesindeki taahhütlerin ve perspektifin hayata geçmesini mümkün kılacak yöntem ve uygulamaları somut ve anlaşılır bir şekilde açıklamıştır. AYDEM’in şiddetle mücadele yapılanmasının bir diğer ayağında ise şiddet başvurularına tahsis edilmiş olan, Aile İçi Destek Hattı ve ayrı bir e-posta adresi yer almaktadır. Özel olarak şiddetle mücadele için oluşturulmuş bu birimlerin yanı sıra, çeşitlilik ve kapsayıcılık alanında toplumsal cinsiyet eşitliği odaklı çalışmaları yürütmekten sorumlu, politika belgesini de hazırlamış olan Aydem Eşit Hayat Ekibi (AEHE) de şirketin politika belgesinde şiddetle mücadelenin bir parçası olarak tanımlanmıştır.

İnsan Kaynakları Grup Direktörlüğü, –Denetim ve Hukuk birimleri ile birlikte– politika belgesinde tarif edilen bu yapılanmanın sorunsuz şekilde çalışmasından, sıralanan tüm taahhütlerin hayata geçmesinden ve güvenli bir çalışma ortamı yaratılmasından sorumlu en yetkili birimdir. İç Denetim ve Kontrol Grup Direktörlüğü ise Şirket içinden ve dışından gelen ihbarları değerlendirerek gerekli desteklerin sağlanması için İK’ya ve AİŞKÖDK’ye yönlendiren birimdir.

Şiddete maruz kalan kişiye ihtiyaç duyduğu destekleri hızlı ve etkin bir şekilde sunabilmeyi hedefleyen bu bütüncül mücadele yaklaşımının diğer ayağında ise Kurumsal İletişim Direktörlüğü ve Aydem Akademi yer almaktadır.

Aydem Enerji’nin ev içi şiddetle mücadeleyi, başta İstanbul Sözleşmesi ve ILO 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi olmak üzere, uluslararası norm ve standartlar ile uyumlu olacak şekilde kurumsallaştırdığı görülmektedir. Şirket, şiddetle mücadele için kapsamlı bir strateji ve bu stratejiyi hayata geçirecek özel birimler oluşturmuş ve bunu yaparken de toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama hedefleri ile ev içi şiddetle mücadele arasındaki yapısal ilişkileri –AİŞKÖDK ve AEHE birimlerinin varlığı ile– dikkate almıştır.

Ev içi şiddete doğrudan ya da dolaylı olarak maruz kalan, şiddete tanık olan ya da Aydem Enerji’de çalışmadığı halde, şirket çalışanı tarafından şiddete uğrayan bir kişi, yukarıda adı geçen tüm birimlerin yanı sıra Aydem Enerji Etik’e ve işyeri hekimine başvurabilmektedir. Aydem Enerji, sadece oluşturduğu mekanizmalarla değil, başvuru süreçlerinde benimsediği yöntem ve ilkelerle de örnek teşkil etmektedir. Öncelikle, şiddete uğradığını beyan eden kişi bunu ispatlamak zorunda değildir. Başvuru süreci başladığı andan itibaren sürecin tüm aşamalarında, şiddete maruz kalan kişinin üstün yararı gözetilmekte, kendisinin bilgisi ve onayı olmadan hiçbir adım atılmamakta, mahremiyetine saygı gösterilerek tüm süreçlerde gizlilik esasıyla hareket edilmektedir.



## Önlemler, Destekler, Yaptırımlar

Aydem Enerji'nin, şiddete maruz kalan çalışanlarına şiddetten ve şiddetin etkilerinden uzaklaşmaları için Aile İçi Şiddetle Mücadele Prosedüründe ve Aile İçi Şiddete Karşı Önlem ve Destek Komitesi Çalışma Prensipleri Yönergesinde taahhüt ettiği destekler şunlardır:

- Gerekli olması ve talep edilmesi durumunda, çalışana 10 iş gününe kadar idari izin verilmesi,
- Bir defayı geçmemek kaydıyla, bir brüt maaş üst sınırı ile avans ya da karşılıksız ek ödeme verilmesi,
- Esnek çalışma saatlerinin sunulması,
- Kişinin, maruz kaldığı şiddet dikkate alınarak performans kriterlerinin yeniden belirlenmesi,
- Aile İçi Şiddet Destek Hattı'ndan 7/24 ücretsiz ve sınırsız hukuki ve psikolojik danışmanlık ve dört defaya mahsus yüz yüze psikolojik danışmanlık verilmesi.



Bu desteklerin yanı sıra gerekli görülen durumlarda, çalışanın güvenliğini sağlamaya yönelik şirketin alacağı belirlediği aksiyonlar ise şunlardır:

- Çalışanın çalışma saatlerinin ve lokasyonunun değiştirilmesi,
- İş iletişim bilgilerinin (telefon ve e-posta) değiştirilmesi,
- Şirket aracı kullanılması durumunda aracın ya da plakasının değiştirilmesi,
- Özel aracına şirket otoparkında yer ayrılması,
- Araç ve toplu taşıma noktalarına ulaşana kadar kişiye eşlik edilmesi,
- Maaş hesabının değiştirilmesi,
- 6284 sayılı Kanun kapsamında tedbir kararı varsa uygulanması ve failin şirket santrali aracılığıyla kişiye ulaşmasının engellenmesi.

Güvenliği sağlayan alt işverene kadına yönelik şiddet eğitimleri verilmesi ve güvenlik planına bu konunun eklenmesi de söz konusu aksiyonlar arasında yer almaktadır.

Güvenliği sağlamaya yönelik aksiyonlarda karar verme yetkisi ise Aile İçi Şiddetle Mücadele Komitesi'ne ve İnsan Kaynakları Grup Direktörlüğü'ne aittir.

Şirket, ev içi şiddet uygulayan çalışanlarına da talep etmeleri durumunda, şiddet uygulamayı sonlandırmasına yönelik psikolojik destek verebilmektedir. Şiddet uygulayan çalışanın eyleminin hukuken tespit edilmesi sonrasında, Aydem Enerji, şiddet uygulayana yasal haklarını da vererek iş akdini tek taraflı feshedebilme hakkına sahiptir.

Şiddete maruz kalan kişiler, şirket dışında başvurabilecekleri mekanizmalar hakkında da bilgilendirilmekte ve ihtiyaçları doğrultusunda ilgili kamu kuruluşlarına ve sivil toplum kurumlarına da yönlendirilmektedir.



## Farkındalık Çalışmaları

Şirket, politika belgesinde hayata geçirmeyi taahhüt ettiği ev içi şiddetle mücadele perspektifini bilgilendirici ve farkındalık artırıcı çalışmalarla da desteklemektedir. Bu amaç doğrultusunda birçok faaliyet gerçekleştirmiştir. Bu faaliyetler politika belgesini çalışanlarına e-posta, SMS, akıllı TV'ler ve çalışma alanlarındaki bilgilendirici panolarla tanıtmak; ev içi şiddet ve toplumsal cinsiyet konularında eğitimler, webinarlar ve seminerler düzenlemek; acil yardım hatlarının iletişim bilgilerini periyodik aralıklarla ve farklı araçlarla çalışanlara hatırlatmak ve farkındalık yaratan yazılı ve görsel materyaller hazırlayarak bunları yaygınlaştırmak şeklinde sıralanabilir.

Politika belgesinin yayımlanmasının ardından, Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu'nun eğitici eğitimlerine katılan temsilciler İK ekiplerine ve ekip yöneticilerine eğitimler vermiştir. Bu eğitimlere 200'e yakın kişi katılmıştır. Ev içi şiddete maruz kalınması durumunda şirket içinden ve dışından alınabilecek desteklerin aktarıldığı bir webinar da düzenlenmiştir. Bu webinar'a 600'ün üzerinde çalışan katılmıştır. Ev içi şiddete dair farkındalık yaratan eğitimlerin yanı sıra, Aydem Akademi bünyesinde yetişen gönüllü eğitimciler tarafından periyodik olarak toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri verilmektedir. 30 gönüllü eğitimcinin çevrimiçi olarak verdiği bu eğitimlere, bir yılda 1000'i aşkın kişi katılmıştır.

Şirket'in ev içi şiddet konusundaki tutumunu görünür kıldığı bir başka faaliyet ise, Birleşmiş Milletler'in 25 Kasım-10 Aralık tarihlerini toplumsal cinsiyete dayalı şiddetle mücadele için "16 Günlük Aktivizm" ilan etmesine istinaden her yıl farklı bir temada yürüttüğü kampanyalarına dahil olmaktır. 2021 yılında bu kampanya kapsamında, Aydın ve Denizli'deki şirket binalarının dış yüzeyleri ve sokakları turuncu renkle aydınlatılmış ve şirket binalarının dış yüzeyine "Kadınlara yönelik şiddete #kayıtsız kalmayın" sloganı yansıtılmıştır. Ayrıca, çalışanların katılımıyla şirketin kampanyaya desteğini gösteren bir video hazırlanmıştır. Şirket, BM'nin 2022'nin 25 Kasım'ında başlattığı "She Said No" kampanyasına da destek vermiştir. Yine BM'nin 2022'deki 16 günlük aktivizm kampanyası kapsamında şirket, Kasım ayı itibarıyla, Aydın, Denizli, Muğla, İzmir ve Manisa'da elektrik tedarikini sağladığı 5,5 milyon müşterinin elektrik faturalarının arkasına, Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu'nun (TKDF) acil durum iletişim hatlarının bilgilerini eklemeye başlamıştır. Kampanya Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu işbirliğiyle düzenlenmiştir.



# Barilla Gıda

Barilla Gıda, “Aile İçi Şiddete Karşı Önlem ve Destek Politikası”nı 2019 yılında yayımlamıştır. Çeşitlilik ve katılım yaklaşımı ile geliştirilen politikanın amacı tüm çalışanların konu ile ilgili farkındalığını artırmak, ev içi şiddete maruz kalan çalışanların güven ve gizlilik çerçevesinde destek alabileceği mekanizmaları geliştirmek ve kişinin, şiddetin yarattığı olumsuz etkilerden uzaklaşmak üzere adım atmasını teşvik edecek bir iş ortamı sağlamaktır.

Politika belgesinde, ev içi şiddetin tanımı ve biçimleri, şiddete maruz kalan kişiye şirketin sunduğu destek mekanizmaları, başvuru kanalları, başvuru sürecinde benimsenen yöntem ve ilkeler ve bu sürece dahil olacak birimlerin yetki ve sorumlulukları tanımlanmıştır.

Belgenin öne çıkan özelliklerinden biri, kapsayıcı bir aile tanımı yapmış olmasıdır. Bu belgede Barilla Gıda aileyi tanımlarken evlilik bağı bulunup bulunmamasına, evlilik bağının sürüp sürmemesine ya da geniş aile tanımına uyup uymamasına bakmaz. Bireyin kendisine yakın hissettiği ve aile olarak tanımladığı kişileri içine alacak genişlikte bir tanım benimser. Dolayısıyla ev içi şiddeti de bu geniş ilişki ağı içinde gerçekleşen, kişinin yakınlarından gördüğü şiddet biçimi olarak tanımlar. Bu tanımla, Barilla Gıda hem temelde kişinin duygusal olarak yakını olan bir kişiden şiddet görüyor olmasının altını çizmekte hem de politika belgesinin kapsamını destek verilecek durumlar ve kişiler bağlamında genişletmektedir.

Barilla Türkiye Genel Müdürü'nün sponsorluğunda İnsan Kaynakları tarafından yürütülmekte olan Politika, tüm Barilla Gıda çalışanlarını kapsamaktadır.



## Başvuru Mekanizması İşleyiş ve İlkeleri

---

Barilla Gıda'da şiddete maruz kalan bir çalışan, doğrudan yöneticisine, yönetim kadrosundan kendini rahat hissettiği bir kişiye, İnsan Kaynakları Departmanı çalışanlarına, sendika temsilcilerine ya da iş yeri hemşiresine bilgi ve destek almak amacıyla başvurabilmektedir. Ayrıca, ev içi şiddet vakalarına tahsis edilen özel e-posta adresi ve telefon hattı aracılığıyla İnsan Kaynakları Kıdemli Müdürü'ne de başvurulabilmektedir. Başvuran kişi arzu ederse anonim başvuru yapma imkânı da mevcuttur. Kişi, yaşadığı olayı istediği açıklıkta anlatabilir ya da sadece şiddetin söz konusu olduğunu belirterek başvuruda bulunabilir.

Başvuru sürecinde, başvuranın mahremiyetine saygı gösterme ilkesi temelinde tüm süreç gizlilik içinde yürütülmekte ve kişinin onayı alınmadıkça hiçbir bilgi üçüncü kişilerle paylaşılmamaktadır.

Barilla Gıda'nın başvuru sürecinde benimsediği en özgün ve önemli işleyiş kriterlerinden biri şiddete maruz kalan kişinin beyanını esas kabul etmesidir: şiddete maruz kalan kişinin bu konuda adım atmasının güçlüğü şirket tarafından göz önüne bulundurulmuş, açık kanıtların olmadığı durumlarda, şiddete maruz kalan kişinin beyanının esas kabul edilebileceği ve bu beyan doğrultusunda ilgili destek süreçlerinin harekete geçirebileceği belirtilmiştir.



## Önlemler, Destekler, Yaptırımlar

Barilla Gıda, şiddete maruz kalan çalışanlarının, şiddetin bir sonucu olarak kronik devamsızlık, işe geç gelme, performans düşüklüğü gibi sorunlar yaşayabileceğini dikkate almakta ve bu konuda çalışanını destekleyici bir tavır benimsemektedir. Şirket, ev içi şiddetin herhangi bir türüne maruz kaldığını beyan eden çalışanına, politika belgesinde belirtilen ilkelerle şu destekleri vermektedir:

- Yıllık izin hakkı dışında 10 iş gününe kadar ücretli idari izin verilmesi ve gerektiği durumlarda da bu sürenin tekrar gözden geçirilmesi,
- Ücretli izinlerin esnek bir şekilde kullanılması: örneğin birkaç saatlik izinler ya da planlanmış izin günlerinin değiştirilmesi,



- Çalışma saatlerinin yeniden düzenlenmesi,
- Mümkün olan hallerde çalışma yerinin değiştirilmesi,
- Yılda 1 defayı geçmemek üzere 1 net aylık baz maaş üst sınırı ile avans verilmesi,
- Şiddete maruz kalan çalışanın talebi üzerine, avansın çalışana ait başka bir banka hesabına yatırılabilme imkânının sağlanması,
- İş telefon numarasının (mobil ve/veya dahili) değiştirilmesi,
- Şirket aracı kullanıyor olması halinde talebi üzerine aracının değiştirilmesi,
- Talebi halinde özel aracına şirket otoparkında yer ayrılması,
- Gerekli durumlarda failin, şiddete maruz kalan kişiye şirket santralı aracılığıyla ulaşmasının engellenmesi.

Barilla Gıda'da yukarıda sıralanan desteklerin yanı sıra, AVITA Çalışan Destek Hattı ile sınırsız hukuki ve psikolojik danışmanlık ve 6 seanslık yüz yüze psikolojik danışmanlık desteği verilmektedir. Bu hizmet tamamen gizlilik içerisinde yürütülmektedir. Bu desteğe başvuran kişiler için isim bildirme zorunluluğu bulunmamakta ve gizliliğe aykırı herhangi özel bir raporlama yapılmamaktadır. Bu destekten faydalanmak için çalışan herhangi bir birimden bir onay almadan doğrudan AVITA ile iletişime geçebilmektedir.

Şiddete maruz kalan çalışanın 6284 sayılı Kanun kapsamında aldığı tedbir kararında iş yerinin adresini de koruma alanı olarak belirlenirse, çalışan tedbir kararının bir kopyasını İnsan Kaynakları Departmanına sunmalıdır. Şiddete maruz kalan çalışana verilecek tüm desteklere dair karar merci İnsan Kaynakları Departmanıdır. İnsan Kaynakları Departmanı gerek gördüğü hallerde, şiddete maruz kalan çalışanı desteklemek amacıyla yukarıda belirtilenler haricinde farklı tedbirler alınmasına karar verebilir.

Barilla Gıda, herhangi bir çalışanın iş yeri kaynaklarını kullanarak ev içi şiddet uygulaması ya da uygulama tehdidinde bulunması durumunda, çalışanı disiplin işlemine tâbi tutma hakkına sahip olduğunu da politika belgesinde ilan etmiştir.



## Farkındalık Çalışmaları

Barilla Gıda, çalışanlarına ev içi şiddetle mücadele konusunda farkındalık artırıcı eğitimler vermektedir. Şirket bünyesinde BADV Projesi kapsamındaki eğitici eğitimlerine katılmış birçok yetişmiş eğitimci bulunmaktadır. Bu eğitimci, aldıkları eğitimleri şirket yapısına uyarlayarak İstanbul ve Bolu ofislerinde eğitimler vermiştir. Eğitimlere, mavi ve beyaz yakalı toplam 250 çalışan katılmıştır. Eğitimlerin yanı sıra, 2021 yılında kurulan çalışan kaynak grubu Hand in Hand/El Ele aracılığıyla farkındalık arttırmaya yönelik çeşitli etkinlikler düzenlenmektedir. Örneğin, salgın süresince, özellikle sokağa çıkma kısıtlamasının olduğu dönemde, ev içi şiddet politikasına ilişkin hatırlatmalar yapılarak şiddete maruz kalan kişilerin başvurabileceği mekanizmalar hatırlatılmıştır. Bununla birlikte, şiddet biçimlerine dair bilgi notları hazırlanmış ve e-posta ile çalışanlara gönderilmiştir.

Barilla Gıda, politika belgesi kapsamında yürüttüğü çalışmaları, sivil toplumla kurduğu güçlü işbirlikleri ile de beslemektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliği ve ev içi şiddet konularında Yanındayız Derneği ve Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu ile organize edilen çevrimiçi ve yüz yüze etkinlikler bu işbirliklerinden bazılarıdır. Barilla Gıda, sivil toplumla kurulan işbirliklerinin dışında, iş dünyasının bu konudaki bilgi ve deneyimlerinden de yararlanabilmek amacıyla ilham veren hikayeleri konu alan seminerler düzenlemiştir. Ayrıca, BM'nin her yıl 25 Kasım'da başlayıp 10 Aralık'ta son bulan Kadına Şiddetle Mücadele "16 günlük aktivizm" kampanyası kapsamında da şirket bünyesinde farkındalık arttırmaya yönelik çeşitli etkinlikler düzenlemektedir.

Barilla Gıda, ev içi şiddetle mücadelenin bir parçası olarak şirket içinde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için de bir dizi çalışma yürütmektedir. Son üç yıldır, özellikle kadın çalışan sayısının az olduğu tedarik zinciri gibi departmanlarda bu eşitsizliği dönüştürmeye yönelik çalışmalar yürütmeye odaklanmıştır. 2022 yılından itibaren ise "Women in Sales" programı kapsamında satış departmanındaki ve yönetici pozisyonundaki kadın sayısını artırmaya öncelik vermeye başlamıştır. Bu nedenle önümüzdeki iki yıl boyunca satış dünyasında kadın-erkek dengesini sağlamayı hedefleyen çeşitli faaliyetler gerçekleştirmeyi planlamıştır.

Şirketin toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik bir diğer önemli çalışması ise, Sabancı Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Mükemmeliyet Merkezi ekibiyle birlikte hazırladığı "Kapsayıcı Dil Kılavuzu"dur. Şirket içerisinde kullanılan dilin çalışanlarla kurulan iletişimin temeli olduğu prensibinden hareketle hazırlanan kılavuz, her türlü şiddetten arınmış ve tüm çeşitlilikleri kapsayan bir çalışma ortamı yaratabilmek adına çeşitli ayrımcılık ve eşitsizlik biçimlerini yeniden üreten dili değiştirmek gerektiğine dikkat çekmektedir. Kılavuzda gündelik hayatta kullanılan cinsiyetçi ve ayrımcı ifadelerle eşitlikçi ve kapsayıcı alternatifler sunulmuş, dilin, eşitlik ve kapsayıcılık lehine nasıl dönüşebileceği de somut olarak gösterilmiştir.





# BASF Türk

---

BASF Türk, “Hane İçi Şiddetle Mücadeleye Destek Politikası”nı 2018 yılında yayımlamıştır. Politika belgesi, şirketin CEO’sunun 25 Kasım Kadına Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele Günü kapsamında yayınladığı mesajla birlikte çalışanlara ve kamuoyuna sosyal medya aracılığı ile duyurulmuştur. Politikanın amacı ev içi şiddet konusunda farkındalık yaratmak, eşitlikçi, güvenli ve şiddetin hiçbir türünü hoş görmeyen bir iş ortamı sağlamak ve şiddete maruz kalan çalışanları şirket içindeki ve dışındaki başvuru kanalları hakkında bilgilendirmektir.

Politika, ev içi şiddeti; aynı hane içinde nikahlı ya da nikahsız yaşayan, birlikte yaşayan veya yaşamayan kişiler arasındaki kısa dönemli ya da uzun dönemli ilişkilerin tamamında gerçekleşen, bir kişinin diğeri üzerinde güç ve kontrol kazanmak amacıyla gösterdiği tutum ve davranışlar olarak tanımlamıştır. Benimsenen bu tanım sayesinde, yakın ilişki içinde gerçekleşen tüm şiddet fiilleri politikaya dahil edilmiştir. Böylece hem ev içi şiddet fiilleri hem de politika kapsamında desteklenecek çalışan profili daha kapsayıcı bir şekilde ele alınmıştır.



## Başvuru Mekanizması İşleyiş ve İlkeleri

Hane içi şiddetin maruz kalanları, İnsan Kaynakları sorumlusuyla ve/veya bölüm yöneticileri ile iletişime geçerek destek talebinde bulunabilir. Başvuru yapan çalışan, şirket içindeki ve dışındaki başvuru kanalları hakkında bilgilendirilerek ilgili kamu ve sivil toplum kuruluşlarına başvurması için teşvik edilir ve talebi doğrultusunda çalışana ilgili destekler sağlanır.

BASF Türk, başvuru sürecini yürütürken çalışanın mahremiyetine ve kişilik haklarına azami derecede saygı gösterir.

BASF Türk, ev içi şiddet uygulayanın şirket çalışanı olması durumunda ise şiddet uygulayanın da yardıma ve kaynaklara ihtiyacı olduğunu dikkate alır. Bu durumlarda, kişinin "Çalışan Destek Programı" kapsamında altı seans yüz yüze psikolojik danışmanlığın yanı sıra, telefon ile sınırsız psikolojik danışmanlık almasını sağlayabilir. Bu destek süreci de tıpkı şiddete maruz kalan çalışanın sürecinde olduğu gibi kişinin mahremiyetine ve kişilik haklarına azami özen gösterilerek yürütülür. İş yeri kaynaklarını kullanarak ev içi şiddet uyguladığı mahkeme kararı ile tespit edilen herhangi bir çalışan ise işten çıkarma dahil olmak üzere disiplin cezaları işlemlerine tabidir.



## Önlemler, Destekler, Yaptırımlar

Ev içi şiddete maruz kalan çalışanın şirkete bu durumu bildirmesinin akabinde, maruz kalanın talebi uyarınca şirket aşağıdaki önlemleri alabilir:

- Şirket aracı kullanıyorsa, aracının ve/veya plakasının değiştirilmesi,
- Servis kullanıyorsa, evinin önünden alınıp bırakılması, konaklama adresinin değişmesi halinde kişinin uygun servise dahil edilmesi,
- İş telefon numarasının değiştirilmesi, iletişim listelerinden ilgili çalışanın çıkarılması,
- E-posta adresinin değiştirilmesi,
- Şirketin başka bir lokasyonunda çalışabilmesinin sağlanması,
- Çalışma saatlerinde değişiklik yapılması,
- "Çalışan Destek Programı" kapsamında yüz yüze altı seans ve telefon ile sınırsız psikolojik danışmanlık ve hukuki konularda destek almasının sağlanması,
- Maruz kalanın, ihtiyaç duyduğu durumda İnsan Kaynakları ve bölüm yöneticisi tarafından ortak belirlenecek süre boyunca mazeret izni kullanması.

Şirket ev içi şiddete maruz kalan bir çalışanın resmi makamlara başvurmasının ardından talep doğrultusunda aşağıdaki güvenlik önlemlerini de alabilir:

- İhtiyaç olan durumlarda yılda bir defayı geçmemek üzere, geri ödemesiz ve (1) aylık brüt maaştutarında maddi destek sunulması,
- Esnek çalışma imkanları sunulması ve işe geri alma garantisi vermek suretiyle İnsan Kaynakları ve bölüm yöneticisi tarafından en fazla (6) ay olabilecek şekilde ücretsiz izin verilmesi.



## Farkındalık Çalışmaları

BASF Türk politikasında farkındalık yaratmak adına yapılacak çalışmaların, iş yerinde şiddeti azaltmada, şiddetin nedenlerini görünür kılmada ve şiddetle mücadele etmede önemli bir etkisi olduğunu vurgulanmıştır. Bu vurguyla paralel biçimde, ev içi şiddet ve toplumsal cinsiyet eşitliği konularında bilgilendirici ve farkındalık artırıcı çalışmalar yürütmektedir. Şirketin bugüne kadar ilgili konularda yürüttüğü farkındalık çalışmaları şunlardır:

Şiddet çeşitleri, ev içi şiddetle ilgili başvuru mekanizmaları, maruz kalanla iletişim yöntemleri gibi konularda şirket içinde bilgilendirici duyurular paylaşılmış, konunun uzmanları ile söyleşiler düzenlenmiştir. Toplumsal cinsiyet eşitliği kapsamında verilen eğitimlere ek olarak, farklı dernek ve sivil toplum örgütlerinden misafir konuşmacılarla kadın hakları ve kalıplaşan cinsiyet rollerine ilişkin sohbetler düzenlenmiş, AÇEV ile kurulan iş birliği kapsamında şirket çalışanlarına "İlgili Babalık Eğitimleri" verilmiştir. Ayrıca sosyal medya hesaplarından ev içi şiddet konusunda farkındalık yaratan paylaşımlar yapılmıştır.



# Boyner Grup

---

Boyner Grup, “Kadına Karşı Şiddetin Karşısında Biriz Birlikteyiz” isimli politika belgesini 2022’de yayınlamıştır. Belgenin amacı, şirketin “insan onuruna yakışan iş ve çalışma ortamı oluşturma” değerine ve “insanı odağına alan yönetim anlayışı”na paralel olarak çalışanların ev içi şiddet konusundaki farkındalığını arttırmak ve ev içi şiddete maruz kalan ya da kalma riski altında olan çalışanları destekleyici uygulamaları hayata geçirmektir.

Politika belgesi Sürdürülebilirlik, İnsan Kaynakları, Kurumsal İletişim ve Akademi (Eğitim) departmanlarından katılımcıların oluşturduğu bir komite tarafından yürütülen “Biriz Birlikteyiz” projesi kapsamında yine komite tarafından hazırlanmıştır. Politika belgesinin hayata geçirilmesinden, işleyişinin takibinden ve güncellenmesinden de komite sorumludur.

Belgede ev içi şiddet, şiddete maruz kalanın ve şiddet uygulayanın aynı haneyi paylaşmasına bakılmaksızın, aile içinde, hanede ya da aile mensubu sayılan diğer kişiler arasında meydana gelen her türlü şiddet biçimi olarak tanımlanmıştır.

Şiddet ve şiddet biçimlerinin tanımlarının yanı sıra, çalışanların ev içi şiddete maruz kalmaları durumunda şirketin hangi yöntem ve prosedürleri işleterek destek sağlayacağına dair bilgilere de yer veren politika belgesi tüm Boyner Grup çalışanlarını kapsamaktadır. Şirketin politika belgesinin onaylandığı, 8 Mart 2022’de şirket genel müdürü tarafından gönderilen e-posta ile tüm şirket çalışanlarına, tüm sosyal medya hesaplarından yapılan paylaşımlarla da kamuoyuna takdim edilmiştir.



## Başvuru Mekanizması İşleyiş ve İlkeleri

---

Boyner Grup'da ev içi şiddete maruz kalan bir çalışan, doğrudan çalıştığı departmanın yöneticisine, İnsan Kaynakları Departmanına, Şirketin Etik Kuruluna başvurabileceği gibi, Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu (TKDF) ile imzalanan protokol kapsamında Federasyon'un Şiddet Acil Yardım Hattı'nı da arayabilir. Başvuran kişi şirket içindeki ve dışındaki destek mekanizmaları hakkında bilgilendirilir, ihtiyacı doğrultusunda ilgili kamu ve sivil toplum kuruluşlarına yönlendirilir, söz konusu kuruluşlara başvurması için teşvik edilir ve kişinin şirket içindeki desteklerden yararlanması sağlanır.

Tüm başvuru süreci başvuranın rızası dahilinde ve çalışanın mahremiyetine saygı çerçevesinde gizlilik içerisinde yürütülür.



## Önlemler, Destekler, Yaptırımlar

Boyner Grup, ev içi şiddete maruz kalan çalışanlarının ihtiyaç duyacağı sosyal, hukuki ve psikolojik destekleri sunabilmek amacıyla iki ayrı sivil toplum kuruluşuyla uzun soluklu işbirlikleri kurmuştur. Bunlardan birincisi, Ev İçi Şiddet Acil Yardım Hattı'nı işleten TKDF ile imzalanan protokoldür. Bu protokol kapsamında Boyner Grubu'nda ev içi şiddete maruz kalan bir çalışan, Acil Yardım Hattı'nı arayarak ihtiyaç duyduğu hukuki, adli, sağlık, sosyal vb. yönlendirme desteklerine erişebilir. Acil Yardım Hattı gizlilik ilkesiyle çalışmaktadır. Ancak, şiddete maruz kalan kişinin iş yerinde önleyici ya da koruyucu tedbirlere ihtiyaç duyduğu durumlarda, şiddete maruz kalan kişinin de onayı alınarak, bilgileri Boyner Grup ile paylaşılır. İkinci işbirliği ise, psikolojik desteğe ihtiyaç duyan kişilere çevrimiçi ücretsiz destek sunan "gonullupsikolog.org" ile kurulmuştur. Bu işbirliği kapsamında Boyner Grup çalışanları "gonullupsikolog.org" ağında yer alan psikologlardan üç seans ücretsiz çevrimiçi destek alabilir. Bu destekten şiddete uğrama tehdidi altında bulunan çalışanlar ve şiddete maruz kalan kişinin yakınları da yararlanabilmektedir.

Şirket, ev içi şiddete maruz kalan çalışanlarına, ihtiyaca ve şirket içindeki prosedürlerin uygunluğuna göre aşağıdaki destekleri de vermektedir:

- Yılda bir defayı geçmemek üzere bir maaş avansı,
- 10 güne kadar idari izin,

- İş yerini/çalıştığı mağazayı değiştirebilme hakkı,
- Şirketin hukuk departmanından ya da birlikte çalıştığı hukuk bürosundan ücretsiz hukuki danışmanlık desteği.

Boyner Grup, yukarıda sıralanan desteklerle birlikte çalışanın ihtiyacına göre aşağıdaki güvenlik önlemlerini de alır:

- İş yerine ulaşım güzergâhının ve araçlarının değiştirilmesi talebi İnsan Kaynakları Departmanı tarafından değerlendirmeye alınabilir.
- Şiddet uygulayanın, iş yerine erişimi engellenebilir.
- Gerekli durumlarda çalışma alanının değiştirilebilmesi İnsan Kaynakları Departmanı tarafından değerlendirmeye alınabilir.
- Banka kartının ve hesaplarının şiddet uygulayanın kontrolüne geçmesi vb. durumunda maaş ödemesi alternatif yollarla gerçekleştirilebilir.

Boyner Grup, ev içi şiddete maruz kalan çalışanına destek vermekle kalmaz, maruz kalanla dayanışma kurmak isteyen çalışanını da destekler. Şirketin destek mekanizmasının ayırt edici yanlarından biri olan bu yaklaşım sayesinde, şiddete maruz kalan arkadaşının şiddetten uzaklaşma sürecinde yanında olmak isteyen bir çalışan 2 güne kadar ücretli izin alabilir.

Boyner Grup, ev içi şiddet uygulayanın şirket çalışanı olması durumunda da şiddeti önleyici tedbirler alır. Hem şiddete maruz kalan kişiyi hem de şiddet uygulayan şirket çalışanını, talepleri ve rızaları doğrultusunda, psikolojik destek almaları için yönlendirir. Bu desteğin yanı sıra şirket gerekli değerlendirmeleri yaptıktan sonra, şiddet uygulayan çalışana, şiddetin ağırlığını da dikkate alarak, yıllık ücretli izin kullandırma ve iş sözleşmesini geçerli veya haklı nedenle feshetme de dâhil olmak üzere duruma uygun gerekli hukuki aksiyonları alabilir.

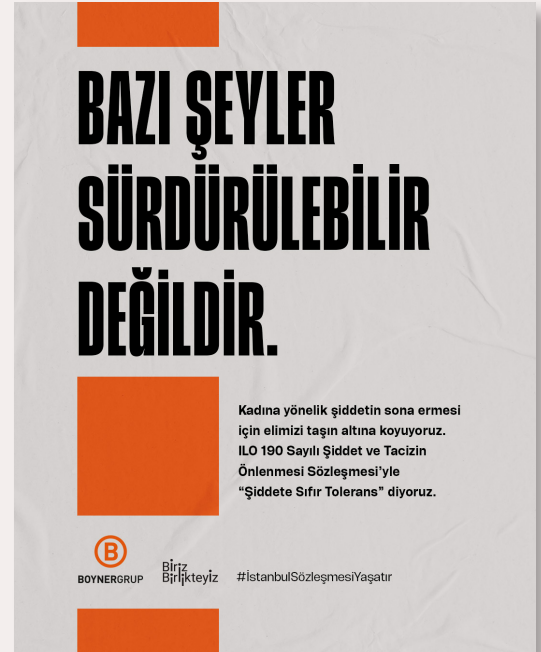


## Farkındalık Çalışmaları

Boyner Grup TKDF, Gönüllü Psikologlar Ağı ve BADV ile kurduğu işbirlikleri aracılığıyla ev içi şiddet konusunda farkındalık artıracak eğitimler, atölye çalışmaları ve çevrimiçi seminerler düzenlemektedir. Yüz yüze ve çevrimiçi gerçekleştirilen bu farkındalık çalışmalarına tüm çalışanların katılımı hedeflenmektedir. Gönüllü Psikologlar Ağı tarafından verilen çevrimiçi iki eğitime 150'nin üzerinde çalışan katılmıştır. Ev içi şiddet konusunda düzenlenen çevrimiçi eğitimler ve seminerler kayıt altına alınarak Boyner Akademi'nin eğitim kataloğuna eklenmiştir; böylece bu konulara ilgi duyan her çalışan ilgili içeriğe dilediği zaman eğitim kataloğundan erişebilmektedir.

Şirket, şiddet konusunda hazırladığı yazılı ve görsel materyallerle ev içi şiddete karşı olan tavrını tüm kamuoyuna da göstermektedir. Her yıl 8 Mart Dünya Kadınlar Gününde belirlenen bir tema doğrultusunda yazılı ve görsel materyaller hazırlamakta ve bunları sosyal medya hesapları üzerinden yayımlanmaktadır.

Boyner Grup, şu anda iş yaşamında şiddetin ve tacizin ortadan kaldırılmasına yönelik ilk uluslararası sözleşme olma niteliğine sahip ILO 190 sayılı Şiddet ve Tacizin Önlenmesi Sözleşmesi'ne de referansla, "Şiddete Sıfır Tolerans" ilkesini benimsediğini deklare etmiştir. Böylece, her türlü şiddetten arınmış, insan haklarına saygılı, insan onuruna yakışan bir iş ortamını sağlamayı taahhüt etmiştir.



# Enerjisa Enerji

---

Enerjisa Enerji, “Şiddete Karşı Sıfır Tolerans” başlıklı politika belgesini 2022 yılında yayımlamıştır. Sürdürülebilirlik ve İletişim, Uyum ve Hukuk ile İnsan ve Kültür ekiplerinin ortak çalışmasıyla hazırlanmış politika belgesinin amacı eşitlikçi, güvenli ve şiddetin hiçbir türünü hoş görmeyen bir iş ortamının oluşturulması için gereken ilkeleri ve yaptırımları belirlemektir. Şirket, bu belgeyle şiddet konusunda farkındalık artıracak çalışmalar yürüteceğini, şiddete maruz kalan çalışanlarının içinde buldukları durumu güven ve gizlilik içinde paylaşabilecekleri bir iş ortamı yaratacağını, bu iş ortamında kişilerin ihtiyaç duydukları destek mekanizmalarını oluşturacağını ve şiddet söz konusu olduğunda etkin bir inceleme ve denetim ile yaptırım mekanizmalarını işleteceğini taahhüt etmiştir.

Politika belgesi, şiddet ve şiddet türleri konusunda genel bilgi vermekte, ev içinde veya şirket içinde şiddet ve/veya taciz maruz kalınması durumunda şirket içinde ve dışında başvuru yapılabilecek ve destek alınabilecek mekanizmalar konusunda çalışanları yönlendirmektedir.

Belge, Enerjisa bünyesindeki tüm ortaklıkları, tüm çalışanları ve üst yönetimi kapsamaktadır. Bununla birlikte, şirket, birlikte iş yaptığı tedarikçilerin ve iş ortaklarının bu politika kapsamında belirlenen ilkelere uygun hareket etmelerini beklemektedir.

Politika belgesinin kabul edildiğine dair duyuru, yönetim sistemi, e-posta ve mobil uygulama yoluyla şirket çalışanlarıyla paylaşılmıştır. Belge, belirli günler kapsamında periyodik olarak paylaşılmaktadır.





## Başvuru Mekanizması İşleyiş ve İlkeleri

---

Ev içinde ya da şirket içinde şiddete veya tacize maruz kalan bir çalışan, yöneticisine ve Kültür ve Çalışma İlişkileri Müdürlüğü'ne başvurabilmekte ya da sadece cinsiyete dayalı şiddet ve taciz vakalarına destek vermek amacıyla oluşturulmuş olan Şiddetle Mücadele Destek Hattı'nı arayabilmektedir. Çalışan isterse, başvurusunu anonim olarak da yapabilmektedir.

Şirket yapılan başvuruların her aşamasında başvuranın onayını alarak ve mahremiyetini gözeterek etkin bir inceleme ve denetim ile yaptırım mekanizmasını işleteceğini taahhüt etmiştir.



## Önlemler, Destekler, Yaptırımlar

Enerjisa, ev içi şiddete maruz kalan çalışanlarının 6284 sayılı Kanun kapsamında tedbir almış olması durumunda şu destekleri vermeyi taahhüt etmiştir:

Servis rotalarının yeniden düzenlenmesi,

- Servislere ya da toplu ulaşım araçlarına kadar eşlik edilmesi,
- Çalışana özel otopark hizmetinin sağlanması,
- Çalışma lokasyonu, iş telefonu, e-posta adresi gibi bilgilerinin değiştirilmesi,
- Çalışanın maaş ve yan hakları ile ilgili ödeme yapılan hesap bilgilerinin değiştirilmesi,
- Çalışana, izin haklarını etkilemeyecek şekilde ücretli idari izin verilmesi,
- Şiddetle Mücadele Destek Hattı üzerinden psikolojik destek verilmesi.

Şirket, ev içi şiddet uygulayan kişi ile şiddete maruz kalan kişinin aynı şirkette çalışması durumunda, şiddet uygulayan kişinin şiddete maruz kalan kişinin yakınında yer almaması için yukarıda sıralanan desteklerin dışında gerekli önlemleri almayı da taahhütlerine eklemiştir.

Ev içi şiddet uygulayan veya uygulama tehdidinde bulunan kişinin şirket çalışanı olması durumunda ise, gerekli incelemeler yapılarak ilgili mevzuat ve iç prosedürlere göre söz konusu kişiye disiplin cezası uygulanabilir.



## Farkındalık Çalışmaları

Enerjisa, politika belgesinde vaat ettiği üzere, şiddet konusunda farkındalık çalışmaları da yürütmektedir. Bu bağlamda, 8 Mart Dünya Kadınlar Günü ve 25 Kasım Kadına Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele Günü kapsamında çevrimiçi seminerler düzenlemiştir. Bunun yanı sıra BM'nin her yıl 25 Kasım'da başlayıp 10 Aralık'ta son bulan "16 günlük aktivizm" kampanyalarını çalışanlarına ve paydaşlarına duyurmakta ve kampanya mesajını içeren yazılı ve görsel materyallerle sosyal medya üzerinden bu kampanyalara katılmaktadır.

Şirket, müşterilerinde de ev içi şiddet konusunda farkındalık yaratmayı önemsemektedir. Bunun için, elektrik faturalarını bir araç olarak kullanmakta ve her yıl mart ayında, 14 ildeki 10 milyon abonesine gönderdiği faturaların alt kısmına, kamuya ait şiddetle mücadele destek mekanizmalarının iletişim bilgileri ile şiddete maruz kalan ya da şiddete tanık olmuş kişileri başvuru yapmaya teşvik eden bir mesaj eklemektedir.

# Ford Otosan

---

Ford Otosan “Aile İçi Şiddet ve İstismar ile Mücadele Rehberi” isimli politika belgesini 2022 yılında yayınlamıştır. Rehberin amacı, şirketin ev içi şiddet ve istismar konusunda sıfır tolerans yaklaşımını duyurmak, bu konuda çalışanlarına taahhüt ettiği destekleri tanımlamak ve çalışanları bu desteklerden haberdar etmektir.

Şirketin şiddet karşıtı politikasının deklare eden rehber, tüm İK liderlerinin olduğu bir toplantıda tanıtılmıştır.

Rehberde aile içi şiddet, aile üyelerinden birinin diğerine uyguladığı her türlü şiddet biçimi ya da ihmal olarak tanımlanmıştır. Evlilik birliği içinde olmayan ilişkiler içindeki partnerlerden birinin diğerine uyguladığı şiddet de aile içi şiddet kavramı içerisinde değerlendirilmiştir.



## Başvuru Mekanizması İşleyiş ve İlkeleri

---

Ford Otosan'da ev içi şiddete maruz kalan bir çalışan, her şirkette bu iş için yetkilendirilmiş kişilere doğrudan başvurabilir ya da @ford.com.tr uzantılı özel adrese e-posta gönderebilir. Şirketlerdeki söz konusu yetkili kişilerin isimlerine ve telefon numaralarına rehberde yer verilmiştir. Bunun yanı sıra şiddete maruz kalan kişinin şirket dışında destek alacağı kamu ve sivil toplum kuruluşlarının iletişim bilgileri de rehberde yer almaktadır.



## Önlemler, Destekler, Yaptırımlar

Bu rehberde şirket, şiddete maruz kalan çalışanlarına aşağıdaki destekleri vereceğini taahhüt etmiştir:

- Servis güzergâh değişimi,
- Lokasyon/vardiya değişimi,
- Ücretli izin verilmesi,
- Avans verilmesi,
- Refakatçi sağlanması,
- İletişim bilgilerinde değişiklik yapılması,
- Ücretsiz psikolojik danışmanlık.

Şiddete maruz kalan çalışanlara verilecek desteklerin sağlanmasından Ford Otosan İnsan Kaynakları Direktörlüğü sorumludur. Ford Otosan, tüm başvuru sürecini gizlilik içinde yürüteceğini taahhüt etmiştir.

Ev içi şiddet uygulayan kişinin şirket çalışanı olması durumunda ise, Ford Otosan Disiplin Yönetmeliği hükümleri, İş Kanunu ve sair mevzuat dikkate alınarak gerekli disiplin soruşturması yürütülür.



## Farkındalık Çalışmaları

Ford Otosan'da hem rehberin kurum içindeki bilinirliğini hem de ev içi şiddet konusundaki farkındalığı artırmaya yönelik birçok çalışma yürütülmektedir. Bu çalışmalardan bazıları şunlardır: Şirketin, kadına yönelik şiddet konusunda "şiddetsiz tolerans" ilkesi ile hareket ettiğini deklare eden materyaller (broşür, poster vs.) hazırlanmış ve şirket içindeki mekanlara, özellikle tuvaletlere ve soyunma odalarına, konuyla ilgili posterler asılmıştır. Ek olarak şirket içi haberleşme ağı olan "yammer" üzerinden de yoğun olarak konuyla ilgili paylaşımlar yapılması yönünde bir karar alınmıştır. Bir diğer önemli çalışmada ise, şiddetin tanımı ve biçimlerinin yanı sıra boşanma sürecinde tarafların haklarının neler olduğunun da konuşulacağı çevrimiçi bir seminer düzenlenmesi planlanmaktadır.

Şirket, var olan desteklerine yenilerini eklemek için de harekete geçmiştir. Birleşmiş Milletler'in 25 Kasım-10 Aralık tarihlerini toplumsal cinsiyete dayalı şiddetle mücadele için "16 Günlük Aktivizm" ilan etmesine istinaden, şirketin bu seneki farkındalık çalışmalarının konusu "partner şiddeti" olarak belirlenmiştir. Bu çalışma kapsamında Kocaeli Barosu ile kurulan işbirliği kurulmuş ve barodan gönüllü avukatlar şiddete maruz kalan çalışanlara ücretsiz hukuki destek vermeyi kabul etmiştir.

# Güven Sağlık Grubu

---

Güven Sağlık Grubu, “Güven Grubu Çalışanlara Yönelik Aile İçi Şiddet Politika Belgesi”ni 2019 yılında yayınlamıştır. Politika belgesinin amacı aile içi şiddet konusunda farkındalık yaratmak, ev içi şiddete maruz kalan Güven Grubu çalışanlarına destek sağlamak ve yol göstermek, Güven Grubu yöneticilerini konu hakkında bilinçlendirmek ve daha güvenli ve huzurlu bir iş ortamı oluşturmaktır.

Politika belgesinde ev içi şiddet, aynı hanenin paylaşıldığı veya paylaşılmadığı, nikâhlı ya da nikâhsız, kısa veya uzun dönemli yakın ilişkilerde bir tarafın diğeri üzerinde güç ve kontrol kazanma amaçlı uyguladığı tüm şiddet biçimlerini kapsayacak şekilde tanımlanmıştır. Güven Sağlık Grubu, benimsediği ev içi şiddet tanımıyla hem temelde duygusal olarak yakını olan bir kişiden görülen şiddetin yıkıcılığını vurgulamakta hem de bu belge kapsamında sunulan desteklerden çok daha geniş bir kesimin yararlanmasını mümkün kılmaktadır.

Güven Sağlık Grubu’nun, ev içi şiddetin ve toplumsal cinsiyet temelli şiddetin Türkiye’deki kadın yaralanmalarının ve ölümlerinin başlıca nedeni olduğu bilinciyle hareketle hazırladığı politika belgesi, tüm çalışanları ve çalışanların çocuklarını kapsamaktadır.

Politika belgesi, “Güven’le Güven’de Güven’li” sloganıyla 25 Kasım 2019’da tüm çalışanların ve basın katıldığı bir lansmanda kamuoyuyla paylaşılmıştır. Lansmanın ardından hazırlanan broşürler ve dijital görsellerle de politika belgesi tanıtımına devam edilmiştir.

Belgenin sorumluluğu Eğitim ve Organizasyonel Gelişim Direktörlüğü’nde, çalışan ilişkileri sorumluluğu ise İnsan Kaynakları Direktörlüğü’ndedir.



## Başvuru Mekanizması İşleyiş ve İlkeleri

---

Ev içi şiddete maruz kalan şirket çalışanı, bu konu için özel olarak oluşturulmuş Çalışan Destek Programı Aile İçi Şiddet Destek Hattı'nı arayabilir ya da @guven.com.tr uzantılı özel adrese e-posta yoluyla başvurabilir. Ayrıca dilerse yöneticisine ya da İnsan Kaynakları Direktörlüğü'ne de bu konuyla ilgili başvuru yapabilir. Güven Sağlık Grubu, başvuruda bulunan çalışanını şirket içindeki ve dışındaki destek mekanizmaları hakkında bilgilendirerek ihtiyaç duyduğu desteklere erişmesi için ilgili kamu ve sivil toplum kuruluşlarına yönlendirir.

Şirket, ev içi şiddete maruz kalan çalışanın mahremiyetine en üst düzeyde saygı göstererek tüm başvuru sürecini gizlilik içinde yürütür.



## Önlemler, Destekler, Yaptırımlar

Güven Sağlık Grubu, politika belgesinde ev içi şiddete maruz kalan bir çalışanın başvuracağı şirket içi mekanizmaları tanımlamış ve dışardan destek alacağı kurumların da iletişim bilgilerini paylaşmıştır.

Şirketin, ev içi şiddete maruz kalan çalışanlarına, şiddetten ve şiddetin etkilerinden uzaklaşması adına sunduğu destekler şunlardır:

- Hukuk Müşavirliği aracılığıyla emniyet birimlerine yapılacak başvurularda ve başvurulacak hukuki yollar konusunda destek verilmesi,
- Üç defaya mahsus yüz yüze psikolojik danışmanlık verilmesi,
- Şiddete maruz kalan kişiye kalacak yer bulma konusunda destek olunması, indirimli kuruluşlara yönlendirilmesi,
- Yönetimin onayı ile yılda bir kere bir net maaşı geçmeyecek şekilde avans verilmesi,
- Geçici olarak esnek mesai yapma imkânı tanınarak güvenlik sorunlarının minimize edilmesi,
- Talep halinde yıllık izin kullandırılması veya izin hakkı bulunmaması halinde avans mahiyetinde yıllık izin kullandırılması,
- Şiddete maruz kalan çalışanın çocuğuna üç defaya mahsus yüz yüze psikolojik danışmanlık verilmesi.

Güven Sağlık Grubu, yukarıda sıralanan destekler dışında ev içi şiddete maruz kalan çalışanlarının şiddetin bir sonucu olarak kronik devamsızlık, geç gelme, performans düşüklüğü gibi sorunlar yaşayabileceğini dikkate alır ve bu sorunlar karşısında öncelikle iyi niyetli yaklaşım sergilemeye özen göstereceğini taahhüt eder.

İş yeri adresinin koruma alanı olarak belirlendiği durumlarda, çalışanın 6284 sayılı Kanun kapsamında almış olduğu tedbir kararının bir kopyasını İnsan Kaynakları ve Organizasyonel Gelişim Direktörlüğü'ne teslim etmesi beklenmektedir.

Ev içi şiddet uygulayan veya uygulama tehdidinde bulunan kişinin Güven Grubu çalışanı olması durumunda ise şirket, işten çıkarmayı da dahil edecek ancak bununla sınırlı kalmayacak şekilde disiplin süreçlerini işleteceğini taahhüt etmiştir.

Güven Sağlık Grubu Aile İçi Şiddete Karşı

Güvenle Güvende Güvenli

#AileİçİşiddeteSon

Aile İçi Şiddete Maruz Kalyorsanız Zaman Kaybetmeden Destek Alın

Çalışanlara yönelik başvuru noktaları

- [guyendeyim@guven.com.tr](mailto:guyendeyim@guven.com.tr)
- 0312 427 28 28 veya 064670 28 28
- İnsan Kaynakları/İnsan Organizasyonel Gelişim Direktörlüğü
- Bilgiye Yönelici

Siddete karşı başvurulabilecek diğer yerler

- Polis İmdat (112)
- İstisna İmdat (156)
- Aile Yürütme (152)
- Aile, Kadın, Çocuk ve Sosyal Hizmetler Merkezi (AKÇS)
- SÖNİM (Sivilin) Çözüm ve İyileme Merkezi (0312 348 34 80-35 85 60)
- Aile İç Şiddetle Kaldırılan Kadınların Destekleme Merkezi (0312 397 39 60/0549 348 64 60)

Aile içi Şiddete Maruz Kalyorsanız Yalnız Değilsiniz

ÇALIŞANLARA YÖNELİK AİLE İÇİ ŞİDDET POLİTİKASI BİLGİ KİTAPÇIĞI

ÇALIŞANLARA YÖNELİK AİLE İÇİ ŞİDDET POLİTİKASI BİLGİ KİTAPÇIĞI





## Farkındalık Çalışmaları

Güven Sağlık Grubu, hem ev içi şiddet ve toplumsal cinsiyet eşitliği konularında çalışanlarının farkındalıklarını arttırmayı hedefleyen hem de yöneticilere şiddete maruz kalan bir çalışana nasıl yaklaşılması gerektiğini aktaran eğitimler düzenlemiştir. Farkındalık eğitimlerine Mart 2020'ye kadar 135, yönetici eğitimlerine ise Nisan 2020 itibarıyla 41 çalışan katılmıştır. Şirket, yüzyüze gerçekleşen tüm bu eğitimlere salgından dolayı ara vermek durumunda kalmıştır. Bu süreçte, yeni yetişecek eğitimlerle eğitimlere devam etme kararı almış ve yeni dönemdeki eğitimlerin planlamasını da yapmıştır. Kurum içinde verilen eğitimler, ev içi şiddet konulu görsel materyallerle de desteklenmiştir. Bu materyaller hem çalışanlarda hem de hastaneyi ziyaret eden kişilerde farkındalık yaratmak amacıyla tüm ortak kullanım alanlarına asılmıştır.

### ŞİDDET TÜRLERİ

#### Fiziksel Şiddet

Kişinin fiziksel saldırılara maruz kalması ve davranışlarının bu tür eylemlerde kontrol altına alınmaya çalışılmasıdır. Fiziksel şiddet her zaman iz bırakmayabilir ve dışardan fark edilemeyebilir.

#### Sözel Şiddet

Kişiyi bağımsız, onurla alay etmek, suçlamak, yıkıcı şekilde eleştirmek, hakaret etmek, küfür etmek, isim takmak, kendine olan güven ve saygısını düşürmeye yönelik itham ve iddialarda bulunmak.

#### Ekonomik Şiddet

Kişinin ekonomik faaliyetlerine müdahale etmek, kazancının elinden almak, çocuklarla ilgili harcama ve sorumlulukları üstlenmemek, kendisini ilgilendiren ekonomik kararlara dahil etmemek, ekonomik gereksinimlerini keyfi olarak kısıtlamak, diğer ihtiyaçları karşılamamak.

#### Psikolojik Şiddet

Küsmek, baskı uygulamak, ithar etmek ile tehdit etmek, kiskançlık, kişinin davranışları ve ilişkilerini sınırlamak, gözdağı vermek, korkutmak, kişisel ve ev ihtiyaçlarını karşılamamak.

#### Cinsel Şiddet

Cinsel ilişkide tarafların onayı esastır. İstenmeyen cinsel davranışları yapmaya zorlamak, istenmeyen şekillerde/zamanlarda cinsel bölgelere dokunmak, istenmediği halde cinsel ilişkiye zorlamak, tecavüz etmek, taciz etmek, cinsel ilişki sırasında güç kullanmak, cinsel yönelime bağlı davranışları değersizleştirmek, çocuk doğurmaya veya doğurmanmaya zorlamak, aldatmak, zorla veya erken yaşta evlendirmek.

#### Dijital Şiddet

Kişiyi sürekli mesaj göndermek, göndermesi için baskı yapmak, sürekli arayarak denetlemek, yer bildirim yapmasını istemek, sosyal paylaşım sitelerini takip etmek, dijital platform kullanıcı adı ve şifrelerini almak, gizli kameraya almak, fotoğrafını veya videosunu çekip tehdit aracı olarak kullanmak.

### #Aileiçişiddeteson

ŞİDDET BİREYLERİ OLDUĞU KADAR TOPLUMLARI DA DERİNDEN ETKİLEYEN CİDDİ SONUÇLAR DOĞURMAKTADIR. SESSİZ KALMA!

Güvenle, Güvende, Güvenli

## Aile İçi Şiddete Maruz Kalıyorsanız Yalnız Değilsiniz

Destek için aşağıdaki tüm kurum ve kuruluşlara başvurabilirsiniz.

#### 1. KOLLUK KUVVETLERİ

- Polis Merkezleri
- Alo 155 Polis İmdat
- Jandarma Karakolları
- Alo 156 Jandarma İmdat

#### 2. ADLİ KURUMLAR

- Cumhuriyet Savcılığı/Başsavcılığı
- Aile Mahkemeleri

#### 3. SAĞLIK KURULUŞLARI

- Birinci Basamak Sağlık Kuruluşları
- Aile Sağlığı Merkezleri
- Acil Servisler
- 112 Acil Ambulans Hizmetleri

#### 4. SİVİL TOPLUM KURULUŞLARI

Aile İçi Şiddete Son Acil Yardım Hattı  
Tel: 0212 656 9696 - 0249 654 9696  
Web Sitesi: www.aileicisiddeteson.com

Mor Çatı Kadın Sığınma Vakfı  
Tel: (212) 292 52 31-32  
E-mail: morcatimorcati.org.tr  
Web Sitesi: www.morcati.org.tr

#### KAMER

Tel: 0530 664 4410  
Web Sitesi: www.kamer.org.tr

#### KAHDEM - Kadınlara Hukuki Destek Merkez Derneği Kurumsal Sitesi

İletişim: kahdem@gmail.com  
Web Sitesi: www.kahdem.org.tr

#### Ankara Kadın Dayanışma Vakfı

Tel: (0312) 432 07 82 - 430 40 05  
İletişim: bilgikadindayanismavakfi.org.tr  
Web Sitesi: www.kadindayanismavakfi.org.tr

#### 5. BELEDİYELER

Betedye Müdürlükleri Kadın Danışma Merkezleri

#### 6. AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞINA BAĞLI KURUMLAR

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR İL MÜDÜRLÜKLERİ (ASPB)

- ŞÖNİM - Şiddet Onleme ve İzleme Merkezi
- Aile Danışma Merkezleri
- Sosyal Hizmet Merkezleri
- Toplum Merkezleri
- Alo 183 - Kadın, Çocuk ve Özürlü
- Sosyal Hizmet Danışma Hattı
- Alo 144 - Alo Sosyal Yardım Hattı

#### 7. BAROLAR

- Kadın Hakları Merkezleri ya da Kadın Hakları Komisyonları Adli Yardım Bürosu
- Hukuksal Danışmanlık ve Avukatlık Hizmetleri

Sabancı Üniversitesi | UNFPA | TUSİAD | GÜVEN

# HUGO BOSS Tekstil Sanayi

---

HUGO BOSS Tekstil Sanayi, “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politika Uygulama Yönetmeliği” isimli politika belgesini 2019 tarihinde oluşturmuştur. İnsan Kaynakları Departmanı'nın liderliğinde oluşturulan politika belgesi tüm çalışanları kapsamaktadır. Belgenin hazırlanma amacı, HUGO BOSS Tekstil Sanayi'nin tüm çalışanlarının cinsiyet ayrımı yapılmaksızın eşitlik ilkesi ile saygın bir ortam içinde çalışmasını sağlamaktır. Şirket, toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini ve benimsediği ilkeleri içeren politika belgesini tüm çalışanları ile bu konuda verilen eğitimler yoluyla paylaşmıştır.

Politika belgesinin ana başlığında toplumsal cinsiyet eşitliği yer almakla birlikte, belge, şirketin ev içi şiddet konusundaki yaklaşımını ve ev içi şiddete maruz kalan çalışanlarına verdiği destekleri de içermektedir. HUGO BOSS Tekstil Sanayi'nin, politika belgesinde, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ile ev içi şiddetin önlenmesi arasındaki ilişkiye dikkat çekmesi önemlidir.

HUGO BOSS Tekstil Sanayi, şirket bünyesinde yürütülen toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarını koordine etmesi için “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi”ni oluşturmuştur. Komite üyeleri, aldıkları sorumluluğu yerine getirmelerine destek olacak “Birey olarak kadın olmak” ve “Etkili İletişim” başlıklarını içeren bir eğitim programına katılmıştır.



## Başvuru Mekanizması İşleyiş ve İlkeleri

---

HUGO BOSS Tekstil Sanayi, 2004 yılında, ev içi şiddete maruz kalan çalışanların başvurabileceği Mor Şemsiye adlı bir yapılanma oluşturmuştur. Mor Şemsiye'nin amacı, ev içi şiddete maruz kalmış çalışanlara, yaşadıkları durum ve başvuru yapabilecekleri mekanizmalar hakkında bilgi vermek ve ihtiyaç duydukları desteklere erişmelerini sağlamaktır. Şirket, tüm bu çalışmalarını gizlilik ilkesi esasıyla yürütmektedir.



## Önlemler, Destekler, Yaptırımlar

Şirket, ev içi şiddet vakalarında hem önleyici hem de koruyucu yaklaşımları benimseyen bir mücadele perspektifi ile hareket etmektedir. Bu bağlamda şirket, şiddete maruz kalan çalışanına aşağıdaki destekleri vermektedir:

- Şiddete maruz kalan çalışanın yaşadığı mağduriyet dikkate alınarak ihtiyaç duyduğu güvenlik önlemlerini almayı taahhüt eder.
- Şirket, psikolojik desteğe ihtiyaç duyan çalışanlar için bir psikolojik danışmanlık merkezi ile işbirliği yapmıştır. Bu merkezin psikologları haftanın belirli günlerinde şirkette çalışmakta ve çalışanlara ücretsiz psikolojik destek vermektedir. Şiddete maruz kalan çalışanlar da bu destekten yararlanabilir.
- Şiddete maruz kalan çalışanlara şirket avukatları ücretsiz hukuki danışmanlık verir.
- Şiddete maruz kalmış çalışanlar, "Yardım Fonu"ndan maddi destek alabilir.



## Farkındalık Çalışmaları

HUGO BOSS Tekstil Sanayi, başta şirketin toplumsal cinsiyet eşitliği ve ev içi şiddet konusundaki kurumsal tavrını içeren politika belgesinin çalışanlara tanıtılması olmak üzere bir dizi farkındalık çalışması yürütmektedir. Bunlardan biri, tüm çalışanlara toplumsal cinsiyet eşitliği temel kavramlar eğitiminin verilmesidir. Bununla birlikte şirket içindeki kadınların güçlendirici kişisel hikayelerini paylaştıkları sohbet serisi düzenlenmiş, bu sohbetlerde kadınların deneyimlerini içtenlikle paylaşımlarını mümkün kılacak güvenli bir ortamın yaratılmasına özen gösterilmiştir. Şirket, ayrıca 8 Mart Dünya Kadınlar Günü kapsamında her yıl alanında uzman kişilerin katılımıyla seminerler düzenlemektedir.

HUGO BOSS Tekstil Sanayi kurumsal işbirlikleriyle de toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik çalışmalar gerçekleştirmektedir. Bunların en önemlilerinden biri, 2010 yılından itibaren İŞKUR ile birlikte hayata geçirilen "Açık Kapı" (TAFF) programıdır. Bu programda mesleği olmayan 25-35 yaş arası kadınlara 2 ay süreyle ücretsiz mesleki eğitim verilmekte böylece kadınların iş gücüne dahil olmaları desteklenmektedir. Şu ana kadar yaklaşık 1.625 kadın TAFF programını başarıyla tamamlamıştır.

HUGO BOSS Tekstil Sanayi çalışanları, Birleşmiş Milletler'in 25 Kasım-10 Aralık tarihlerini toplumsal cinsiyete dayalı şiddetle mücadele için "16 Günlük Aktivizm" ilan etmesine istinaden her yıl farklı bir temada yürüttüğü kampanyasına 2022'deki 25 Kasım Kadına Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele Günü'nde turuncu giyerek katılmıştır. Şirket, bu kampanyaya katılacağını ilan eden görsel materyaller hazırlamış ve bunları e-posta, şirket içi bilgilendirme panoları (andon) ve mobil uygulamalar üzerinden tüm çalışanlarla paylaşmıştır. Ayrıca, şiddet ve şiddet biçimlerinin, şiddete maruz kalanın şiddet uzaklaşmak için atabileceği güvenli adımların ve şiddete maruz kalan kişinin yakın çevresine yönelik yönlendirmelerin yer aldığı bilgilendirici bir döküman da hazırlamıştır.



HUGO BOSS

# 25 KASIM

KADINLARA YÖNELİK ŞİDDETE KARŞI  
ULUSLARARASI  
MÜCADELE GÜNÜ

Orange  
the  
World

# Jotun Boya

---

Jotun Boya, "İş Yerinde Aile İçi Şiddetle Mücadele Politikası"nı 2018 yılında yayınlamıştır. Politikanın amacı, çalışanlarda ev içi şiddet konusunda farkındalık yaratmak, eşitlikçi, güvenli ve şiddetin hiçbir türünü hoş görmeyen bir iş ortamı sağlamaktır.

Politikada aile içi şiddet, şiddet uygulayan ile maruz kalan aynı ikametgahı paylaşsın ya da paylaşmasın ya da daha önce paylaşmış olsun veya olmasın, aile içinde veya aile biriminde veya mevcut ya da daha önceki eşler ya da birlikte yaşayan bireyler arasında meydana gelen her türlü şiddet biçimini kapsayacak şekilde tanımlanmıştır.

Belgenin hazırlanması sürecini İnsan Kaynakları yürütmüştür ve belgenin hayata geçirilmesinden de İK sorumludur. Belge tüm şirket çalışanları ile paylaşılmıştır.



## Başvuru Mekanizması İşleyiş ve İlkeleri

Jotun'da şiddete maruz kalan bir çalışan, İnsan Kaynakları'na başvurabilir. İK, şirket içindeki ve dışındaki destek mekanizmaları hakkında çalışanı bilgilendirerek ihtiyaç doğrultusunda ilgili kamu ve sivil toplum kuruluşlarına yönlendirir.



## Önlemler, Destekler, Yaptırımlar

Jotun, politika belgesinde aile içi şiddete maruz kalan çalışanına vereceği destekleri şu şekilde sıralamıştır:

- Personel servislerindeki seyahat sırasında gerekli tedbirlerin alınması,
- Şiddete maruz kalan kişinin özel aracına şirket otoparkında yer sağlanması,
- Şirketin işbirliği yaptığı kuruluşların konaklama birimlerine ulaştırılması,
- İhtiyaç ve talep doğrultusunda kişiye avans verilmesi,
- Esnek mesai uygulaması ile kişinin yaşayabileceği güvenlik sorunlarının en aza indirilmesi,
- Talep halinde kişiye yıllık izin kullandırılması veya izin hakkı bulunmaması halinde avans mahiyetinde yıllık izin kullandırılması,
- Emniyet birimlerine başvurularında destek olunması.

Jotun, ev içi şiddete maruz kalanların ev içi şiddetin bir sonucu olarak kronik devamsızlık, geç gelme, işinde performans düşüklüğü gibi sorunlar yaşayabileceğini bu süreç boyunca kabul eder. Ev içi şiddet nedeniyle ortaya çıkan olumsuzluklar şirket bilgisi dahilinde ise, yaşanan olumsuzluklar tüm yönleriyle göz önünde bulundurulur ve sorunun çözümüne yönelik iyi niyetli yaklaşımlar sergilenir.



## Farkındalık Çalışmaları

Şiddete maruz kalan çalışan, 6284 sayılı Kanun kapsamında tedbir kararı aldıysa, şirketin gerekli güvenlik önlemlerini alabilmesi için ilgili kararın bir kopyasını İK'ya sunmalıdır.

İK, tüm başvuru sürecini şiddete maruz kalan çalışanın mahremiyetine saygı göstererek gizlilik içinde yürütür.

Bir çalışanın, iş yeri kaynaklarını kullanarak ev içi şiddet uygulaması ya da uygulama tehdidinde bulunması durumunda, şirket, işten çıkarmayı dahil edecek ancak bununla sınırlı kalmayacak disiplin işlemleri başlatılabilir.

Jotun, şiddet uygulayanın da desteğe ihtiyacı olabileceği ve şirket kaynaklarından yararlanma hakkı olduğundan hareketle, söz konusu kişiye, kişinin onayı da alınarak, terapi desteği sunabileceğini belirtmiştir.

Jotun, ev içi şiddetle mücadelede farkındalık çalışmalarının önemini kabul etmiş ve bu süreçteki en önemli kaynaklardan birinin eğitilmiş iş gücü olduğunu politika belgesinde vurgulamıştır. Şirket, ev içi şiddet konusunda çalışanların farkındalıklarını arttırmak amacıyla e-öğrenme (e-learning) programı hazırlamış ve bu programı e-posta hesabı olan tüm şirket çalışanları ile (yaklaşık 450 kişi) paylaşmıştır. Bunun yanı sıra Jotun 8 Mart Dünya Kadınlar Günü, 25 Kasım Kadına Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele Günü ve 10 Aralık İnsan Hakları Günü kapsamında konuyla ilgili özel etkinlikler düzenlemektedir. Örneğin 2022 yılının 8 Mart'ında AÇEV ile "Eşitliğin Farkındayım" semineri düzenlemiştir. Ayrıca, her yıl 25 Kasım-10 Aralık tarihleri arasında gerçekleşen etkinliklerde politika belgesini çalışanlarına hatırlatmaktadır.



# Limak Şirketler Grubu

Limak Şirketler Grubu (Limak), “Ev İçi Şiddet ile Mücadele Politikası” ve “Ev İçi Şiddet ile Mücadele Prosedürü” nü 2020 yılında yayınlamıştır. Her türlü şiddet davranışını önlemek, ev içi şiddete maruz kalan çalışanlarına ihtiyaç duydukları destekleri sağlamak ve şiddet konusunda çalışanların farkındalıklarını arttırmak hedefleriyle hazırlanan politika ve prosedür, cinsiyet ayrımı gözetmeksizin tüm çalışanları kapsamaktadır. Politika belgesi, şirketin ev içi şiddeti nasıl ele aldığına ve bununla hangi ilkeler temelinde mücadele edeceğine dair bir çerçeve sunmaktadır. Prosedür ise, ev içi şiddetle mücadeledeki temel kavramları ve politikadaki çerçeveyi hayata geçirecek mekanizmaları içermektedir.

Şirketin, ev içi şiddet konusundaki kurumsal tavrını gösteren bu iki belge, iç iletişim kanalları aracılığıyla tüm çalışanlarla paylaşılmıştır. Ayrıca, şiddet konusunda farkındalık yaratmak ve destek mekanizmaları hakkında bilgi vermek amacıyla, her iki belgenin içeriğinden yararlanarak “Ev İçi Şiddetle Mücadele Dijital Ekranları” ile “Ev İçi Şiddete Karşı” isimli broşür hazırlanmıştır. Bu broşürün yayımlandığına dair bilgi yine e-posta yoluyla tüm çalışanlarla paylaşılmıştır. Ayrıca, politika ve prosedür, işe yeni girişlerdeki oryantasyon sürecine dahil edilmiştir.

Hem politika hem de prosedür ev içi şiddetin cinsiyet farklılıklarıyla değil, toplumsal cinsiyet rolleriyle ve güç eşitsizliğiyle ilişkili olduğunu vurgulamaktadır. Şiddetin kaynağına dair yapılan bu yerinde vurgunun yanı sıra, kurum belgelerinde ev içi şiddet kişiler arasında evlilik bağı olup olmamasına ya da aynı hanede yaşayıp yaşamamalarına bakılmaksızın bugün ya da geçmişteki birlikteliklerin tamamında gerçekleşen her türlü şiddeti kapsayacak genişlikte tanımlamıştır.

Prosedürde, şiddet ve şiddet biçimlerinin yanı sıra şiddetin belirtilerine ve şiddete maruz kalan bir kişiyle nasıl iletişim kurulması gerektiğine dair bilgiler de verilmiştir. Prosedürün ayırt edici yanlarından biri olan bu içerik, şiddete maruz kalanın yakınındaki kişiler için de destekleyici ve yol gösterici olması bakımından önemlidir.

Politikanın ve prosedürün güncellenmesinden, kontrolünden ve takibinden İnsan Kaynakları Direktörlüğü sorumludur. Prosedürde açıkça belirtilmeyen durumlarla karşılaşıldığında karar yetkisi Yönetim Kurulu Başkanı/Genel Müdüre aittir.



## Başvuru Mekanizması İşleyiş ve İlkeleri

Limak, ev içi şiddete maruz kalan veya tanıklık eden çalışanların başvurabilecekleri “Çalışan Destek Grubu” isimli kurum içi özel bir mekanizma oluşturmuştur. Çalışan Destek Grubu, üç kişiden oluşan, ev içi şiddet konusunda eğitimlerini almış, alanında yetkin yöneticilerden oluşmaktadır.

Limak'ta ev içi şiddete maruz kalan bir çalışan, “Şiddet ve Cinsel Dokunulmazlığın İhlali Bildirim Formu” ile birim yöneticisine veya Çalışan Destek Grubu'na başvurabilir. Kişi, bildirim formunu Çalışan Destek Grubu'na tanımlanan email adresi üzerinden ya da belirtilen mercilere elden kapalı zarfla ileterek anonim başvuru da yapabilmektedir. Başvuran kişi, şirket içindeki ve dışındaki destek mekanizmaları hakkında bilgilendirilmesinin ardından şirket içindeki ya da dışındaki gerekli mercilere yönlendirilir.

Eşitlik, çeşitlilik ve kapsayıcılık ilkelerini benimseyen Limak, tüm başvuru sürecini güven ve dayanışma temelinde yürütmeyi taahhüt eder. Ayrıca, şiddete maruz kalan kişinin ve ilgili üçüncü tarafların kişisel bilgilerini korumak üzere süreci gerekli gizlilik ve güvenlik tedbirlerini de alarak objektif bir biçimde yürütür.



## Önlemler, Destekler, Yaptırımlar

Limak, her adımda ev içi şiddete maruz kalan çalışanın onayına başvurarak ve şirketin müdahil olabileceği sınırlar dahilinde aşağıda sıralanan güvenlik önlemlerini alır ve ilgili destekleri sağlar. Ev içi şiddete maruz kalan ve 6284 sayılı Kanun kapsamında tedbir kararı olan bir çalışanın, ilgili mahkeme kararını şirkete ibraz etmesinin ardından şirket, aşağıda sıralanan fakat bunlarla sınırlı olmayan güvenlik önlemlerini alır:

- Failin takibini önlemek için uygulanacak güvenlik planları kapsamında şiddete maruz kalan kişinin telefon ve e-postalarına yönelik tedbirleri alır.
- Şirket güvenlik planını oluşturur.
- Çalışana özel araç park yeri ayırır.
- Araç veya diğer toplu taşıma noktalarına erişim esnasında çalışana eşlik edilmesini sağlar.
- Çalışanın daha güvenli bir yere konumlanarak çalışmasını sağlar.
- Geçici veya yeni adresleri, banka veya sağlık bilgileri gibi gizli tutulan kişisel bilgilerine üçüncü tarafların erişimi engellenir.

Limak, şiddete maruz kalan çalışanın iş yaşamının herhangi bir şekilde zedelenmesinin önüne geçmek hedefiyle fırsat eşitliği ilkesinden hareket eder ve çalışanlarına, şiddetten ve şiddetin yarattığı etkilerden uzaklaşmaları için aşağıdaki destekleri verir:

- Ev içi şiddet mağduru olan tüm çalışanların, “Limak Holding Ev İçi Şiddet Hattı”nı arayarak 7/24 uzman klinik psikologlar aracılığıyla telefonda psikolojik danışmanlık ve rehberlik, özel durumlarda gerekli görülen hallerde anlaşmalı uzman psikoloğa yönlendirilmek suretiyle yüz yüze psikolojik danışmanlık ve rehberlik ve/veya hukuk uzmanı aracılığıyla hukuki bilgi hizmetlerinden 7/24 faydalanması sağlanır.
- Çalışanı, beden sağlığı desteğine ihtiyaç duyduğu durumlarda iş yeri hekimine, iş yeri hekiminin olmadığı durumlarda ise anlaşmalı sağlık kurumları tarafından ilgili destek mekanizmalarına yönlendirir.
- İhtiyaç durumunda, kişiye avans ya da başka mali destekler verilir veya başka kaynaklara ulaşması sağlanır.
- İhtiyaç duyduğu zaman diliminde kişiye ücretli veya ücretsiz izin hakkı verilir; esnek ya da kısmi süreli çalışma veya uzaktan çalışma imkânı tanınır.
- Kişinin performans değerlendirme süreçleri içerisinde yer almayı sürdürmesi ve tüm çalışanlara sunulan performans dayalı ödüllendirme ve yan haklardan yararlanma haklarından faydalanmaya devam etmesi sağlanır. Maruz kalınan şiddet durumunun, çalışanın performansını işin niteliğine göre değişik şekillerde etkileyebileceği göz önünde bulundurulur ve uygulanacak performans hedef ve kriterleri, kişinin içinde bulunduğu duruma göre yeniden belirlenir.

Ev içi şiddet uygulayan bir çalışanın tespit edilmesi halinde ise Limak, öncelikle söz konusu kişinin de desteğe ihtiyaç duyabileceği ve şirketin kaynaklarından yararlanma hakkının olduğunun bilincinden hareket eder. Söz konusu çalışanı, öfke kontrolü ve stresle başa çıkma gibi şiddete dair farkındalığı arttırmayı ve davranış ve tutum değişikliği yaratmayı hedefleyen programlara yönlendirir. Bu desteklerin beklenen etkiyi yaratmaması ve kişinin şiddet uygulamaya devam etmesi durumunda, şirket çalışanın iş sözleşmesinin feshedilmesine kadar giden cezai yaptırımlar uygulayabilir.



## Farkındalık Çalışmaları

Limak, ev içi şiddetin içselleştirilen bir süreç olduğunun bilinciyle şiddeti önlemeye yönelik farkındalık çalışmaları yürütmeye önem vermektedir. Bu hedef doğrultusunda, çalışanlarına yönelik "Ev içi sevginin dilini konuşuyoruz" ve "Ev içi şiddet değil sevgi" başlıklarında iki ayrı iletişim kampanyası yürütmüştür. Her iki kampanyanın da amacı ve içeriği bilgilendirici bir e-posta aracılığıyla tüm çalışanlarla paylaşmıştır. Ayrıca, ofis içi dijital ekranlarda ev içi şiddet ile mücadele kapsamında bilgilendirici görseller yayınlanmıştır.

Farkındalık çalışmalarının bir diğer ayağında ise eğitimler yer almaktadır. Limak, çeşitlilik ve kapsayıcılık çalışmaları doğrultusunda "Ev İçi Şiddet ile Mücadele Rehber Eğitimi" ve "Ev İçi Şiddet ile Mücadele Eğitici Eğitimi" düzenlemiştir. Şirket, eğitimlerin sürdürülebilir olmasını önemsemekte ve bu amaçla kendi içinden yetişen eğitimcilerin işe yeni başlayan kişilere de eğitimler vermesini planlamaktadır.

Limak, her yıl 25 Kasım Kadınlara Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele ve Dayanışma Günü kapsamında farkındalığı artırmak ve şirketin "şiddete karşı sıfır tolerans" yaklaşımını yansıtmak hedefleriyle iletişim çalışmaları yürütmektedir.



### Kadınlara ve Kız Çocuklarına Yönelik Hiçbir Şiddet #KaranlıktaKalması

Günümüzde dünyada ve ülkemizde bireysel şiddete en fazla maruz kalan kesimin kadınlar olduğunun farkındayız. Biz de bu yıl, 25 Kasım Kadına Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele Günü ve 10 Aralık İnsan Hakları Günü arasında gerçekleşen 16 günlük aktivizm kampanyasına, kadınların yaşadıkları şiddet #karanlıktaKalması söylemiyle hazırladığımız iletişim çalışmalarımıza katkıda bulunuyoruz.

Uluslararası kapsamda Birleşmiş Milletler Kadın Birimi'nin (UN Women) yürüttüğü ve yakın partner şiddetine dikkat çeken #SheSaidNo kampanyasını destekliyor, kadınlara yönelik fiziksel, psikolojik, cinsel, ekonomik ve siber şiddete "hayır" diyoruz.

"Ev İçi Şiddet ile Mücadele" ve "Şiddet ve Cinsel Dokunulmazlığın İhlaline Karşı Sıfır Tolerans" politikalarımızla; şiddetin her türünün karşısında duruyor, "Kadına Yönelik Şiddete Sıfır Tolerans" diyerek, kadınların iş hayatından, gündelik yaşamda karşılaştığı şiddete kadar her alanda somut adımlar atan bir duruş sergilemeye devam ediyoruz.



www.limak.com.tr

# Mondelez Türkiye (Kent Gıda)

---

Mondelez Türkiye (Mondelez), çalışmalarına 2021 yılında başladığı “Ev içi Şiddete Karşı Mücadele Politikası”nı 2022 yılında yayınlamıştır. Politikanın amacı, “insan onuruna yakışan iş ve çalışma ortamı oluşturma” değeri temelinde çalışanların ev içi şiddet konusunda farkındalıklarını artırmak ve şiddete maruz kalan çalışanlarına destek olmaktır.

Şiddet ve şiddet biçimlerinin tanımlarının yanı sıra, şirketin ev içi şiddete maruz kalan ya da kalma tehlikesi altında olan çalışanlarına hangi yöntemleri ve prosedürleri işleterek destek olacağı bilgisinin yer aldığı politika belgesi tüm Mondelez çalışanlarını kapsamaktadır. Politikada aile içi şiddet, aynı haneyi paylaşıp paylaşmamasına bakılmaksızın aile mensubu sayılan kişiler arasında gerçekleşen her türlü şiddet olarak tanımlanmıştır.

Şirket, politika belgesinin kabul edildiğini, genel müdürün de katıldığı canlı yayınlanan bir lansmanla tüm Türkiye'ye duyurmuştur.

Mondelez'e bağlı tüm birimler bu prosedürü uygulamakla yükümlüdür. İnsan Kaynakları Departmanı ise politikada taahhüt edilen desteklerin sağlanmasından sorumludur.



## Başvuru Mekanizması İşleyiş ve İlkeleri

---

Mondelez'de şiddete maruz kalan bir çalışan doğrudan yöneticisine ya da insan kaynakları departmanına başvurabilir. Bunun yanı sıra, çalışan, Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu'nun Aile İçi Şiddet Acil Yardım Hattı'nı da arayabilir. Şirket, ev içi şiddete maruz kalan kişiyi şirket içindeki ve dışındaki başvuru kanalları hakkında bilgilendirir ve ihtiyacı doğrultusunda ilgili kamu ya da sivil toplum kuruluşlarına yönlendirir.

Mondelez tüm başvuru sürecini ev içi şiddete maruz kalan çalışanın rızası dahilinde mahremiyetine saygı göstererek gizlilik içerisinde yürütür.



## Önlemler, Destekler, Yaptırımlar

Mondelez, ev içi şiddetin fiziksel ve psikolojik sonuçlarının kişinin iş hayatını olumsuz yönde etkileyeceğinin farkındadır. Bu yüzden, şiddete maruz kalan kişilere işe alımda, işten çıkarmada, istihdam değerlendirmelerinde ya da çalışan imtiyazlarında pozitif ayrımcılık yapacağını taahhüt etmiştir. Şirket, bu yaklaşımı ile paralel biçimde, ev içi şiddete maruz kalan çalışanın performans değerlendirme sürecinde de öznel durumunu dikkate alacağını belirtmiştir.

Şirketin ev içi şiddete maruz kalan çalışanın şiddetten ve şiddetin etkilerinden uzaklaşabilmesi adına sağladığı destekler ve aldığı güvenlik önlemleri şunlardır:

- Çalışana, Mondelez'in iş ortağı olan Magellan tarafından üç seansa mahsus ücretsiz psikolog desteği verilir.
- Şiddete maruz kalan çalışan iş yerine ulaşım güzergâhında ve araçlarında değişim talep ederse, bu talep İnsan Kaynakları Departmanı tarafından değerlendirmeye alınabilir.
- Şiddet uygulayanın, şiddete maruz kalan kişiye iş yerinde erişimi engellenebilir.
- Gerektiğinde ve kişinin talebi ve rızası doğrultusunda, şiddete maruz kalanın çalışma alanının güvenli bir noktaya taşınması İnsan Kaynakları Departmanı tarafından değerlendirmeye alınabilir.



Şiddete maruz kalan çalışanın maaş ve yan haklarla ilgili ödeme yöntemi, şiddet uygulayanın banka hesap bilgilerine erişimini engellemek amacıyla yeniden düzenlenebilir.

Ev içi şiddete maruz kalan ya da kalma tehlikesi altında bulunan çalışanlar, şirket içinde doğrudan verilen yukarıdaki desteklerin yanı sıra Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu (TKDF) ile imzalanan protokol kapsamında TKDF'den ücretsiz hukuki ve psikolojik destek de alabilmektedir.

Ev içi şiddet uygulayan kişinin şirket çalışanı olması durumunda, Mondelez hem şiddet uygulayanı hem de maruz kalan kişiyi, rızaları dahilinde, psikolojik destek almaları için yönlendirebilir. Şirket, şiddet eyleminin ağırlığına göre, şiddet uygulayan hakkında, yıllık ücretli izin kullandırma, iş sözleşmesini geçerli veya haklı nedenle feshetme dâhil olmak üzere duruma uygun gerekli hukuki aksiyonları alabileceğini belirtmiştir. Çalışanın iş yeri kaynaklarını kullanarak ev içi şiddet uygulaması ya da uygulama tehdidinde bulunması durumunda ise işten çıkarma dâhil (bununla sınırlı kalmamak üzere) disiplin süreçlerini işleteceğini taahhüt etmiştir.



## Farkındalık Çalışmaları

Mondelez, dışarıdan aldığı uzman desteği ile ev içi şiddet ve toplumsal cinsiyet eşitliği konularında eğitici eğitimleri vermektedir. Çalışanların gönüllü katıldığı bu eğitimlere ilgi büyüktür. Şirket bu ilgi sayesinde, 2023 yılında beyaz ve mavi yakalı tüm çalışanlara yönelik şirket bünyesinde yetişen eğitimlerin vereceği farkındalık eğitimlerini tamamlamayı hedeflemektedir. Ayrıca, ev içi şiddet ve toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri oryantasyon sürecinin de parçası haline getirilecektir. Böylece işe yeni başlayan bir çalışanın hem şirketin bu konudaki kurumsal tavrını öğrenmesi hem de farkındalığının artması hedeflenmektedir. Şirket bu farkındalık çalışmalarını, "Bu tesis kadına şiddete kapalı" uyarısını içeren görselleriyle de desteklemektedir.

Eğitimlerin dışında alanlarında uzman konuşmacıların katılımıyla etkinlikler de düzenlenerek çalışanların farkındalıklarının artırılması planlanmaktadır.



**BU TESİS**

**KADINA**

**ŞİDDETE**

**KAPALI**

**Mondelez**  
International  
SNACKING MADE RIGHT

**Mondelez**  
International  
SNACKING MADE RIGHT

*Bu Tesis*

**KADINA**

**ŞİDDETE KAPALI**

**Mondelez**  
International  
SNACKING MADE RIGHT



# Seger Ses ve Elektrikli Gereçler San. A.Ş.

---

Seger Ses ve Elektrikli Gereçler San. A.Ş (Seger), “Eşitlik Politikası” başlıklı politika belgesini 2018 yılında yayımlamıştır. Politikanın amacı, çalışanların cinsiyet eşitliği konusunda farkındalıklarını arttırmak ve eşitlikçi ve dayanışmacı bir iş yeri kültürü yaratmaktır. Seger, bu belge ile kurum içinde ayrımcılık yapmayacağını, çalışma yaşamında cinsiyet eşitliğini sağlayacağını, her türlü şiddetin karşısında olduğunu ve ev içi şiddete maruz kalan çalışanlarını destekleyeceğini ilan etmiştir.

Politika, şirketin iç yönetmeliğine dahil edilmiştir. Politika kapsamında işe yeni başlayan her çalışanın toplumsal cinsiyet ile ilgili bir saatlik oryantasyon programına katılması zorunludur.



## Önlemler, Destekler, Yaptırımlar

Seğer, ev içi şiddete maruz kalan çalışanlarına destek olmak amacıyla Mor Salkım Dayanışma Derneği ile 2017 yılında bir protokol imzalamıştır. Bu protokol kapsamında ev içi şiddete maruz kalan çalışanlar, derneğin 7/24 hizmet veren Şiddet Hattı'ndan ücretsiz hukuki, psikolojik ve maddi destek alabilmektedir. Şirket, her yıl imzalanan protokol kapsamında dernekten, şirket içinden kaç kişinin, hangi gerekçelerle Şiddet Hattı'nı aradığı ve ne tür destekler talep ettiğine dair bilgileri içeren bir yıl sonu raporu talep etmektedir.

Seğer'in Sosyal Sürdürülebilir ve Etik Politikası kapsamında ise şiddete ve maruz kalan çalışan etik hattını da arayarak bilgi ve yönlendirme desteği alabilmektedir.



## Farkındalık Çalışmaları

Şirket, toplumsal cinsiyet eşitliği ve ev içi şiddet konularında birçok farkındalık çalışması yürütmektedir. Şimdiye değin gerçekleşen etkinlikler şunlardır:

- Çalışanlara, şiddete maruz kaldıklarında başvurabilecekleri kurumların telefon numaralarının yer aldığı magnetler dağıtılmıştır.
- Dildeki cinsiyetçi ifadeleri fark etmek ve dönüştürmek hedefiyle "Sesimiz Eşitliğimiz" adı altında bir çalışma yürütülmüştür. Bu çalışma kapsamında eşitlikçi bir dil için değiştirilmesi gereken kelimeler belirlenerek şirketin toplu alanlarına asılmıştır.
- Her yıl 25 Kasım Kadınlara Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele ve Dayanışma Günü kapsamında turuncu rozetler dağıtılmaktadır; amerikan servisler hazırlanarak tepsilere yerleştirilmekte ve şiddet ile ilgili eğitici videolar yayınlanmaktadır.

Seğer, yukarıda sayılan şirket etkinliklerine ek olarak, etkinlik komitesi başkanı olduğu Kadının Güçlenmesi Bursa Platformu ile ev içi şiddet ve toplumsal cinsiyet eşitliği konularında etkinlikler düzenlemektedir. Bunlardan biri "Gücümüz Eşitliğimiz" adı altında düzenlenen seminer serisidir. Bir diğeri ise, 33 tane özel şirket arasında düzenli bilgi ve deneyim paylaşımı yapılmasını hedefleyen buluşmalardır.



# Tekfen Holding A.Ş.

Tekfen Holding, sürdürülebilirlik departmanı liderliğinde, grup şirket temsilcilerinden oluşan 15 kişilik bir ekip tarafından yürütülen projeye 2020 yılında "Aile İçi Şiddet ile Mücadele Politikası"nı açıklamıştır. Şirket, 2021 yılında ise politika belgesini zemin kabul eden "Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetle Mücadele Rehberi"ni yayımlamıştır.

Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetle Mücadele Rehberi'nde, politika belgesindeki perspektif daha kapsamlı bir şekilde tanımlanmış ve kadına yönelik şiddetle mücadelede atılacak somut adımlara yer verilmiştir. Rehber, benimsediği kavramsal çerçevede ve mücadele perspektifinde bugün kadına yönelik şiddetle mücadelede en ileri ve kapsamlı uluslararası metin olma özelliğine sahip İstanbul Sözleşmesi'ni referans almıştır. Tekfen, bu referansla paralel biçimde, kadına yönelik aile içi şiddeti insan onuruna yapılan bir saldırı ve en temel insan haklarının ihlali olarak tanımlamıştır. Rehberde, İstanbul Sözleşmesi'nin kadına yönelik şiddetle mücadeledeki bütüncül perspektifinin yansımalarını da görmek mümkündür. Tüm çalışanlar için eşitlikçi, güvenli, dayanışmacı ve şiddetin hiçbir biçimine müsamaha gösterilmeyen bir iş yaşamını mümkün kılma hedefiyle hazırlanan rehberde, hem çalışanların şiddet konusundaki farkındalıklarını arttıracak faaliyetlerin düzenleneceği hem de kadınların şiddetten ve şiddetin yarattığı etkilerden uzaklaşmalarını sağlayacak desteklerin verileceği ilan edilmiştir.

Kadına yönelik şiddetin eğitim ve gelir seviyesinden bağımsız olarak tüm kadınları etkileyebildiğinin bilinciyle hazırlanan Rehber, aslen Tekfen Holding ve Grup Şirketlerini, şubelerini ve iştiraklerini, üst düzey yöneticilerini, yönetim kurulu üyelerini ve çalışanlarını kapsamakla birlikte tüm taşeronlar, tedarikçiler, iş ortakları ve Tekfen ile ilişkili herkes için de kılavuz ve tavsiye niteliğindedir. Tekfen'in sunduğu tüm desteklerden alt yüklenici çalışanlar yararlanamamaktadır fakat Tekfen bu şirketlere benzer politika ve uygulamalar geliştirmeleri için yol göstererek onları teşvik etmektedir. Tekfen'in 7 gün 24 saat ulaşılabilir olarak sunduğu psikolojik ve hukuki destek hattından, Tekfen çalışanları, alt yüklenicileri ve çalışanların aynı evde ikamet ettiği birinci derece yakınları da faydalanabilir.

Tekfen Grup Şirketleri çalışanları arasından İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı Projesi'ne katılan ekip üyeleri ile gönüllülerden oluşan Aile İçi Şiddetle Mücadele Komitesi kurulmuştur. Komite, başta rehberin çalışanlara tanıtılması ve gerektiğinde güncellenmesi olmak üzere, farkındalık çalışmalarının yürütülmesinden, şiddet vakalarının kurum içindeki başvuru sürecinin koordinasyonundan ve destek mekanizmalarının görüş ve önerilerle geliştirilmesinden sorumludur. İnsan Kaynakları ise, şiddete maruz kalan kişinin korunması ve şiddetin önlenmesi için alınacak tedbirlerin, yani rehberde taahhüt edilen hususların hayata geçirilmesinden sorumludur. Rehberin ayırt edici bir diğer özelliği de şiddetin önlenmesinden ve şiddete maruz kalan kişinin desteklenmesinden sadece yöneticilerin ya da ilgili birimin değil, tüm çalışanların sorumlu olduğunu vurgulamasıdır.



## Başvuru Mekanizması İşleyiş ve İlkeleri

Tekfen Holding ev içi şiddetle mücadelenin kurum içinde ana akımlaştırılmasına ve sürdürülebilirliğine katkı sağlayacak özel başvuru kanalları oluşturmuştur. Bu kanallar, şirket bünyesinde şiddete maruz kalan bir çalışana sunulan desteklerin koordinasyonundan sorumlu olan Aile İçi Şiddetle Mücadele Komitesi ve 7/24 hizmet veren Aile İçi Şiddet ile Mücadele Hattı'dır. Şiddetle mücadelede şirket içinde özelleşmiş bir birimin ve hattın varlığı başta İstanbul Sözleşmesi olmak üzere, uluslararası norm ve standartlarla uyumludur ve Tekfen'in ev içi şiddetle mücadeleye yaklaşımında örnek bir özelliğidir.

Tekfen'de ev içi şiddete maruz kalan bir çalışan, Tekfen Aile İçi Şiddetle Mücadele Hattı'nı arayabilir, Aile İçi Şiddetle Mücadele Komitesi'ne ya da Etik Koordinatörlüğü'ne e-posta gönderebilir ya da bu birimlere yüz yüze başvuru yapabilir. Başvuruda bulunan kişiye şirket içindeki ve dışındaki destekler ve kaynaklar hakkında gerekli bilgiler verilir ve seçenek sunulur. Tüm başvuru sürecinde gizlilik ilkesi dikkate alınır; şiddete maruz kalan kişinin iradesi ve onayı dahilinde ilerlemek esastır.

Rehberin en özgün ve önemli niteliklerinden bir diğeri ise, şiddete maruz kalan kişinin bu konuda adım atmasının zorluğunu dikkate alarak başvuru sürecinde şiddete maruz kalan kişinin ya da tanıklık edenin beyanını esas kabul etmesidir.



## Önlemler, Destekler, Yaptırımlar

Tekfen, ev içi şiddete maruz kalan çalışanlarına Psikolojik Destek ve Danışmanlık, Fiziksel Güvenlik Desteği, Maddi Destek ve İş Performansı Desteği ana başlıkları altında oldukça kapsamlı destekler sunmaktadır:

- Aile İçi Şiddet ile Mücadele Hattı'ndan 7/24 psikolojik ve hukuki destek ve rehberlik desteği,
- Yüz yüze seçeneğin de sunulduğu psikolojik danışmanlık desteği,
- İhtiyaç olması durumunda yılda bir defaya mahsus ve 6 ay içerisinde tahsil edilmek üzere 1 aylık maaşa kadar avans verilmesi,
- Esnek çalışma imkanının tanınması,
- Yılda toplam 10 güne kadar ücretli idari izin verilmesi,
- Performans kriterlerinin söz konusu çalışan için gözden geçirilmesidir.
- Şirket, güvenlik riski olan durumlarda ise şiddete maruz kalan kişiye aşağıdaki destekleri sunar:
- Şahsi aracı bulunan çalışan için şirket otoparkında yer ayrılması,
- İş telefon numarası veya e-posta adresinin değiştirilmesi,
- Şiddet failinin şirket santrali aracılığıyla maruz kalana erişiminin engellenmesi,
- Maaşının kendisinin belirleyeceği başka bir banka hesap numarasına yatırılması,



- Şiddet uygulayan ya da uygulama tehdidinde bulunan kişinin, şiddet gören çalışanın bulunduğu ofis mekânına girişinin engellenmesi.

Tekfen'in, yukarıda sıralanan desteklerle birlikte çalışanlarına sunduğu özgün bir desteği daha vardır. Şirket, şiddete maruz kalan çalışma arkadaşı ile dayanışmak isteyen çalışanına, hastane, mahkeme veya çocuk bakımı gibi süreçlerde arkadaşının yanında olabilmesi için 2 güne kadar ücretli idari izin hakkı vermektedir. Tekfen, şiddet uygulayan ya da uygulama tehdidinde bulunan kişinin şirket çalışanı olması durumunda şiddet uygulayanın da yardıma ihtiyacı olduğunu kabul eder ve şiddet uygulayan ya da uygulama tehdidinde bulunan çalışanın ya da yakınının, gönüllülük esasıyla, Aile İçi Şiddet ile Mücadele Hattı üzerinden terapiye yönlendirir. Çalışanın şirket kaynaklarını kullanarak şiddet uygulaması durumunda disiplin süreçleri başlatılır. Şiddet uygulayan çalışanın söz konusu eylemlerinin hukuken tespit edilmesi durumunda ise ilgili tüm tazminat ve sorumlulukları şirkete ait olmak üzere iş sözleşmesi tek taraflı olarak feshedilebilir.



## Farkındalık Çalışmaları

Tekfen rehberde, çalışanların şiddet konusundaki farkındalıklarını artıracak faaliyetler düzenleyeceğini taahhüt etmiştir. Bu bağlamda, şirket öncelikle politikayı ve rehberi tanıtmak amacıyla afişler bastırılmış ve şirket çalışanlarının grup içindeki haberleri takip edebilmesi için dijital olarak hazırlanan T-bültenlerinde bu belgeler hakkında haberlere yer vermiştir. Ayrıca, politika ve rehber basılarak tüm işyerlerine dağıtılmıştır. Her iki belgeye de şirket web sitesinden erişilebilmektedir. Şirketin bir diğer farkındalık çalışması ise, şiddete maruz kalan kişilere yalnız olmadıklarını hissettirmek ve onları Aile İçi Şiddet ile Mücadele Hattı'nı aramaya teşvik etmek hedefiyle "Yanımdayız" başlıklı ilanlar hazırlanmış olmasıdır.

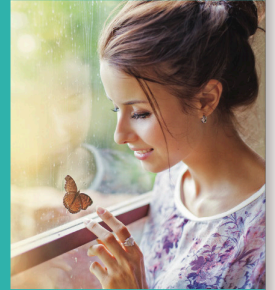


### 3. TANIMLAR ve AÇIKLAMALAR

Rehberde yer alan kavramlar genel anlamlarıyla değil, bu rehberin amacıyla sınırlı olarak ve büyük ölçüde İstanbul Sözleşmesi'nden faydalanarak tanımlanmıştır.

#### **İstanbul Sözleşmesi**

Kadına yönelik şiddet ve aile içi şiddetin önlenmesi konusunda ülkemizin ilk imzacı olarak taraf olduğu 1 Ağustos 2014 tarihinde yürürlüğe giren, "Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi"dir.



**Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet, eylemi gerçekleştirenle maruz kalanın biyolojik, hukuki veya ailevi bağı olup olmadığına, aynı ikameti paylaşıp paylaşmadığına bakılmaz. Bu şiddet, aile içinde veya biriminde, mevcut ya da daha önceki eşler ya da birlikte yaşayan bireyler arasında yaşanır ve kadını hedefler. Fiziksel, cinsel, psikolojik ve ekonomik şiddet eylemlerini kapsar.**

# Turcas Petrol

---

Turcas Petrol “Aile İçi Şiddete Karşı Sıfır Tolerans Politikası”nı 2018 yılında yayınlamıştır. Ev içi Şiddetin toplumun tüm katmanlarında yaşanan bir sorun olduğu gerçeğinden hareket eden politikanın amacı, çalışanlarda ev içi Şiddetin her türüne karşı sıfır tolerans bilincini oluşturmak, Şiddetin meydana gelme biçimleri hakkında farkındalık yaratmak, Şiddete maruz kalmış ya da maruz kalma riski altında olan çalışanlarına destek olmaktır.

Politikada ev içi Şiddet tanımı yapılırken Şiddet uygulayan ve Şiddete maruz kalan kişilerin Őimdi ya da geçmişte aynı haneyi paylaşmalarına bakılmaz. Ev içi Şiddet, mevcut veya eski eşler veya birlikte yaşayan bireyler arasında meydana gelen her türlü Şiddet eylemini kapsayacak Şekilde tanımlanmıştır.

Politikanın uygulanmasından, İnsan Kaynakları Direktörlüğü ve Kurumsal İletifim & Pazarlama Bölümü sorumludur.



## Başvuru Mekanizması İşleyiş ve İlkeleri

---

Ev içi şiddete maruz kalan bir çalışan doğrudan İnsan Kaynakları'na başvurabilir. İK, söz konusu çalışanı ihtiyaçları doğrultusunda ilgili kamu ve sivil toplum kuruluşlarına yönlendirir ve şirket içinde alınabilecek güvenlik tedbirlerini ve verilecek destekleri koordine eder.

Şirket, tüm bu süreci başvuran kişinin mahremiyetini ihlal etmeden gizlilik içinde yürütür; kişisel bilgileri kişinin rızası dışında üçüncü şahıslarla paylaşmaz.





## Önlemler, Destekler, Yaptırımlar

Turcas Petrol 2018 yılında tüm çalışanları ve çalışanların birinci derece yakınlarını kapsayan "Çalışan Destek Programını" hayata geçirmiştir. Bu program kapsamında şiddetin herhangi bir biçimine maruz kalan çalışanlara psikolojik (7/24 çevrimiçi, 2 seans yüz yüze) ve hukuki destek verilmektedir. Bu desteklerin yanı sıra şirket, şiddete maruz kalan çalışanın şiddetten uzaklaşabilmesi için aşağıdaki destekleri de sağlar:

- Yıllık izin kullanması ya da yıllık izin hakkının olmaması halinde avans yıllık izin kullandırılması,
- Gerekli durumda, şiddete maruz kalanın talebi ve üst yönetimin onayı ile, maaş avansı verilmesi,
- Şiddete maruz kalanın talebi ve üst yönetimin onayı ile, belirli bir zaman diliminde esnek mesai saati uygulaması,
- Eğer şiddete maruz kalan ciddi ölçüde fiziksel şiddet tehdidi altında ise, gerekli tedbirlerin alınması için Aksoy Plaza güvenlik ekibinin ve şirketin durumla ilgili bilgilendirilmesi,
- Kişinin fiziksel şiddete maruz kaldığının tespit edilmesi halinde, maruz kalanın talebi ve üst yönetimin onayı ile, emniyet birimlerine yapılacak başvuru süreçlerinde çalışana refakat edilmesi.

Gerekli güvenlik önlemlerinin alınabilmesi için şiddete maruz kalan çalışan 6284 sayılı Kanun kapsamında aldığı tedbir kararının bir kopyasını İnsan Kaynakları Bölümü'ne sunmalıdır.

Şiddet uygulayan kişinin Turcas Petrol çalışanı olması durumunda ise şirket, disiplin işlemlerini başlatma ve bununla sınırlı kalmayıp ilgili mevzuat uyarınca işten çıkarma dahil her türlü yaptırım uygulama hakkına sahiptir. Çalışan fiziksel şiddet uygularken iş yeri kaynaklarını (telefon, e-posta, şirket aracı vs.) kullanmışsa şirket gerekli durumlarda, söz konusu görüşme kayıtlarını mahkemeye sunabilir.



## Farkındalık Çalışmaları

Turcas Petrol, şiddete maruz kalanlara verdiği doğrudan desteklerin yanında toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda verdiği eğitimlerle de "şiddete sıfır tolerans" yaklaşımını desteklemektedir. Şu ana kadar gerçekleşen eğitimlere 70 kişi katılmıştır.

Turcas Petrol, ev içi şiddetle mücadelede sivil toplumla işbirliğini de önemsemektedir. Bu doğrultuda STK'lardan destek alarak Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs), Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve BADV Projesi hakkında seminerler düzenlemiştir. Bunun yanı sıra Yanındayız Derneği, SEBUKA, Anne ve Çocuk Eğitim Vakfı ile de işbirliği yaparak çalışanlara yönelik toplantılar/seminerler organize etmiştir. 25 Kasım Kadınlara Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele ve Dayanışma Günü kapsamında ise BM Kadın Birimi'nin "Sen de bir ateşböceği yak, karanlığı aydınlat" kampanyasına destek vermiştir.

# Vodafone Türkiye

---

Vodafone Türkiye, “Ev İçi Şiddetle Mücadele Prosedürü” başlıklı politika belgesini Mart 2019’da oluşturmuş ve uygulamaya başlamıştır. Vodafone Türkiye, ev içi şiddetin belirtilerinin tanınması, şiddete maruz kalan çalışana destek olunması ve çalışanın konuyla ilgili doğru adreslere yönlendirilmesini kapsayan Aile İçi Şiddet Prosedürü’nü yayımlayarak Vodafone’un faaliyet gösterdiği tüm ülkelerde böyle bir prosedür yayımlayan ilk şirket olmuştur.

Vodafone Grubu’nun yönlendirmesi ile hayata geçen prosedür, Vodafone Türkiye İnsan Kaynakları, Hukuk, Sürdürülebilirlik, Halka ilişkiler, Marka ve Türkiye Vodafone Vakfı ekiplerinin işbirliğiyle hazırlanmıştır. Belgenin amacı çalışarlarda ev içi şiddet konusunda farkındalık yaratmak ve ev içi şiddete maruz kalan çalışanların güven ve gizlilik içinde konuşabilecekleri ve destek alabilecekleri; eşitlikçi, güvenli ve şiddete karşı sıfır tolerans yaklaşımını benimsemiş bir iş ortamı yaratmaktır. Şirketin ev içi şiddet konusundaki kurumsal tavrını içeren bu belge, e-posta ve iş yeri uygulaması üzerinden tüm çalışanlar ile paylaşılmıştır.

Prosedür, VMOL dahil tüm Vodafone Türkiye şirketlerini ve herhangi bir ayırım yapılmaksızın tüm Vodafone Türkiye çalışanlarını kapsamaktadır.

Prosedür sorumlusu İK Direktörü ve CEO’dur. Prosedürün yürütülmesinden, işleyişinin takibinden ve güncellenmesinden ise İnsan Kaynakları Departmanı sorumludur.



## Başvuru Mekanizması İşleyiş ve İlkeleri

---

Vodafone Türkiye'de şiddete maruz kalan bir çalışan çalıştığı departmanın yöneticisine, kurumsal güvenlik yöneticisine ve İnsan Kaynakları departmanına başvurabilir. Bunun yanı sıra Vodafone Türkiye Çalışan Destek Program LEAP Aile İçi Şiddet Destek Hattı'nı arayabilir ya da @vodafone.com özel adresi üzerinden e-posta ile başvuru yapabilir. Şirket, tüm başvuru sürecini şiddete maruz kalan ve risk altındaki çalışanlarının mahremiyetine saygı göstererek yürütür.



## Önlemler, Destekler, Yaptırımlar

Vodafone Türkiye, şiddete maruz kalan çalışanın güvenliğini sağlamak için aşağıdaki önlemleri alabilir:

- Mümkün olan hallerde çalışma saatlerinin ve/veya lokasyonunun değiştirilmesi,
- İş telefon numarası ve/veya e-posta adresinin değiştirilmesi, şirket santrali aracılığıyla kendisine ulaşılmasının engellenmesi,
- Şirket aracı kullanıyor ise aracın ve/veya araç plakasının değiştirilmesi,
- Talebi halinde şirket otoparkında özel aracına yer ayrılması.

Şirket, gerekli gördüğü durumda yukarıda sıralananlar dışında başka güvenlik önlemleri de alabilir.

Çalışanın 6284 sayılı Kanun kapsamında almış olduğu tedbir kararında iş yeri adresi koruma alanı olarak belirlenmişse, çalışan, mahkeme kararının bir kopyasını İnsan Kaynakları'na bilgi vererek Kurumsal Güvenlik Direktörlüğü'ne ibraz etmelidir.

Vodafone Türkiye, şiddete maruz kalan çalışana, talebi doğrultusunda aşağıdaki destekleri vermektedir:

- Yıllık izin hakkı hariç olmak üzere ihtiyaç duyduğu durumlarda 10 iş gününe kadar ücretli idari izin,
- Çalışan destek programı LEAP Aile İçi Şiddet Destek Hattı ile sınırsız hukuki ve psikolojik danışmanlık ve 4 seansa mahsus yüz yüze psikolojik danışmanlık,

- Şiddete maruz kalanın yaşadığı sıkıntı sebebiyle talebi halinde yılda 1 defayı geçmemek üzere 1 net maaş üst sınırı ile avans.

Vodafone Türkiye'nin şiddete maruz kalan çalışanına sunduğu özgün bir destek mekanizması daha vardır. Şirket, şiddete maruz kalan çalışma arkadaşı ile dayanışmak isteyen çalışanına, hastane, mahkeme veya çocuk bakımı gibi süreçlerde arkadaşının yanında olabilmesi için iki güne kadar ücretli idari izin hakkı vermektedir. Ayrıca, iş arkadaşına ev içi şiddet uygulandığını öğrenen bir çalışan, ev içi şiddet konusunda farkındalık artırmanın yanı sıra aksiyon almaya teşvik eden ve nasıl yönlendirme yapılacağı konusunda da anahtar bilgiler içeren İş Yerinde Aile İçi Şiddet Rehberi'nden de faydalanabilir.

Vodafone Türkiye'nin şiddetle mücadele alanındaki en önemli çalışmalarından bir diğeri ise, şiddete maruz kalan ve güvenliğinden endişe duyan tüm kadınlara yönelik geliştirdiği ve Türkiye'de bir ilk olma özelliğine sahip olan Kırmızı Işık Uygulaması'dır. Türkiye Vodafone Vakfı'nın teknolojinin dönüştürücü gücünü insanlığın iyiliği için kullanma vizyonu çerçevesinde 2014 yılında hayata geçirdiği Kırmızı Işık Uygulaması, şiddete maruz kalankadınların tektuşlayakınlarınatелефonla ulaşabilmesini ve acil SMS gönderebilmesini sağlamaktadır. Uygulamada Alo 183, 155 Polis İmdat, 156 Jandarma ve Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu (TKDF) Aile İçi Şiddet Acil Yardım Hattı numaraları tek tuş ile aranabilmektedir. Ayrıca, en yakın Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Şiddet Önleme ve İzleme Merkezleri'nin (ŞÖNİM) adresleri ve başvurulabilecek kuruluşlar harita üzerinde işaretlenmiştir. Uygulama, sunduğu bu acil desteklerin yanı sıra şiddete maruz kalındığında yapılabilecekler hakkında bilgiler, toplumsal cinsiyet eşitliği eğitim videoları ve kişilerin şiddet konusundaki farkındalıklarını arttırmayı hedefleyen testler de içermektedir. Ayrıca, kullanıcılar uygulamaya yeni eklenen "Işık" isimli dijital asistanı kullanarak şiddet hakkında sorularının cevaplarına kolaylıkla ulaşabilmektedir. Uygulamada, Türkçe, Arapça ve İngilizce olmak üzere üç dil seçeneği mevcuttur.



## Farkındalık Çalışmaları

Vodafone Türkiye, farkındalık çalışmalarını şiddetle mücadelenin önemli bir ayağı olarak görmektedir. Bu yaklaşımın en önemli göstergelerinden biri, "Vodafone Türkiye Aile İçi Şiddet Farkındalık Eğitimi" başlıklı bir eğitim programının oluşturulmasıdır. Bu eğitime tüm çalışanların katılması hedeflenmektedir ve şu ana kadar çalışanların %70'i bu eğitimi tamamlamıştır.

Şirketin farkındalık alanındaki bir diğer önemli çalışması da prosedürü destekleyici önemli bir bilgi kaynağı olan "Aile İçi Şiddet ve İstismara Yönelik İş Yeri Rehberi"ni yayınlamasıdır. Vodafone Türkiye, cinsiyet eşitliği uzmanı Dr. Jane Pillinger tarafından kaleme alınan, her yönetici ve çalışanın faydalanabileceği Aile İçi Şiddet ve İstismara Yönelik İş Yeri Rehberi'ni hazırlayarak web sitesi üzerinden tüm paydaşlarının erişimine sunmuştur. Aile içi şiddet konusunda farkındalık yaratmak hedefiyle açık bir kaynak olarak tasarlanan rehber, şiddet tanımlarını, şiddetin iş yerine etkilerini, çalışan ve yöneticilerin bu etkileri en aza indirmek için neler yapabileceklerini vaka analizleri üzerinden ilgi çekici bir biçimde aktarmaktadır.

Şirketin farkındalık çalışmalarının bir diğer ayağında ise ev içi şiddet ve toplumsal cinsiyet eşitliği alanlarında konunun uzmanları ile yapılmış söyleşiler yer almaktadır. Şimdiye değin UNFPA'dan, Sabancı Üniversitesi'nden ve İstanbul Barosu'ndan katılımcılarla etkinlikler düzenlenmiştir.

Vodafone Türkiye, TKDF ile kurduğu işbirliği kapsamında da farkındalık çalışmalarını yürütmektedir. Bu işbirliği kapsamında TKDF'nin ev içi şiddete dair broşürleri şirketin farklı şehirlerdeki ofislerine dağıtılmıştır.



Aile içi şiddet, yakın ilişkideki kişiler arasında meydana gelen şiddettir, aynı evde yaşama şartı aranmaz.

### Fiziksel Şiddet

İtme, vurma, vurmak üzere el kaldırma, herhangi bir madde fırlatma, tehdit etme ve yaralama gibi davranışlardır. İz bırakmasa da şiddet kapsamındadır.

### Cinsel Şiddet

Bir kişinin cinsel içerikli taciz, hakaret veya saldırıya maruz kalması, psikolojik baskı veya tehdit altında sözlü, yazılı veya sanal ortamda olmasından bağımsız cinsel ilişkiye zorlanmasıdır.

### Psikolojik Şiddet

Sistemik olarak duygusal veya psikolojik baskı, sözlü taciz, başkaları önünde aşağılama, küçümseme, mağduru giyimini, hareketlerini, ilişkilerini denetleme, sınırlama, yakınları ve varsa çocukları üzerinden tehdit etme gibi davranışlardır.

### Ekonomik Şiddet

Ekonomik kararlarda sistemik bir şekilde baskılama, hareket alanının sınırlandırılması, gelirin kontrol edilmesi, elinden alınması, mallarına zarar verme veya varlıklarına el koyulması gibi davranışlardır.

### Siber Şiddet

E-posta, metin mesajları, telefon mesajları vb. yoluyla gerçekleştirilen, kontrol, tehdit ve takip.

# Yeşim Grup Almaxtex

Yeşim Grup Almaxtex, "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikası"nı 2016 yılında oluşturmuştur. 2022 yılında ise ILO'nun 190 sayılı Şiddet ve Tacizin Önlenmesi Sözleşmesi'ni referans alarak politika belgesini güncellemiştir. Politika belgesi, firma bünyesindeki toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik çalışmaları koordine etmek üzere her birimin üst düzey yöneticisinin ve sendika temsilcisinin yer aldığı "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi" tarafından hazırlanmıştır. Komite, politikanın hayata geçmesinden ve bu hedef doğrultusunda gerçekleşen faaliyetlerin yürütülmesinden de sorumludur.

Şirket, politika belgesinde toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini önleyeceğini, ayrımcılık yapmayacağını ve ev içi şiddete maruz kalan çalışanları şiddetten uzak bir yaşam kurmalarını mümkün kılacak desteklere yönlendireceğini ya da çalışanlara bu destekleri sağlayacağını taahhüt etmiştir. Politika belgesinin öne çıkan özelliklerinden biri; eşitsizlik, ayrımcılık ve şiddet arasındaki bağları ve bunlara karşı alınacak aksiyonlar arasındaki ortaklığı görünür kılmadır. Politika, tüm çalışanları, stajyerleri ve fabrikada faaliyet gösteren taşeron firma çalışanlarını kapsamaktadır.

Politikanın kabul edildiği, CEO'nun mesajıyla birlikte tüm çalışanlarla ve kamuoyuyla paylaşılmıştır. Ayrıca, işbaşı eğitimlerinin parçası olan toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimlerinde ve iki yılda bir verilen hatırlatma eğitimlerinde de politika periyodik olarak paylaşılmaktadır. 2016 yılından bugüne, 3000'den fazla çalışan bu konuda 9042 saat eğitim almıştır.



## Başvuru Mekanizması İşleyiş ve İlkeleri

---

Yeşim Grup Almaxtex'de şiddete maruz kalan bir çalışan İnsan Kaynakları'na başvurabilmektedir. İK, başvuran çalışanı, ihtiyacına göre, bu alanda uzman ve yetkili uzman sivil toplum kuruluşlarına, kolluk kuvvetlerine ve diğer devlet kurumlarına yönlendirir.



## Önlemler, Destekler, Yaptırımlar

Yeşim Grup Almaxtex, ev içi şiddete maruz kalan çalışanlarına, esas olarak bilgilendirme ve destek alabileceği kurumlara yönlendirerek destek olmaktadır. Bunun yanı sıra ev içi şiddete maruz kalan kişinin işe gelmeme, geç kalma ya da üretimde düşüklük gibi performans sorunları yaşayabileceğini kabul ederek kişinin yararına bir çözüm bulmaya çalışacağını taahhüt etmiştir.

Şirket, kadına yönelik şiddete tolerans göstermeyen bir iş kültürü yaratmak hedefiyle geliştirdiği “Evde İşte Eşitlik” projesi kapsamında Mor Salkım Kadın Dayanışma Derneği ile 2016 yılında işbirliği protokolü imzalanmıştır. Ev içi şiddete maruz kalan şirket çalışanları, bu protokol sayesinde derneğin 7/24 destek veren şiddet hattından, danışma merkezinden, psikolojik ve hukuki desteklerinden yararlanabilmektedir.



## Farkındalık Çalışmaları

Yeşim Grup Almaxtex, toplumsal cinsiyet eşitliği ve ev içi şiddet konularında farkındalık yaratacak oldukça geniş bir yelpazede çalışmalar yürütmektedir. Bu çalışmaların bir ayağında eğitimler, ikinci ayağında etkinlikler ile yazılı ve görsel materyal üretilerek yaygınlaştırılması, üçüncü ayağında ise sivil toplum kurumları ya da sektörden paydaşlarla kurulan işbirlikleri yer almaktadır.

Şirketin ilgili alanlarda tüm çalışanlarına yönelik gerçekleştirdiği eğitimler aşağıdaki gibidir:

- Yeşim Akademi her yıl kreş velilerine yönelik “Ana Baba Okulu” isimli eğitim programını düzenlemektedir. Program toplumsal cinsiyet eşitliği, aile içi iletişim, çocukla iletişim konularını içermektedir.
- Toplumsal cinsiyet eşitliği içeren “Dilde ve İletişimde Eşitlik” eğitimi verilmiştir.
- Yeni işe başlayanlara “Sosyal Uygunluk Temelli İletişim” başlığı altında iş yerinde ayrımcılık, toplumsal cinsiyet, iş yerinde ve ev içinde şiddetin önlenmesine yönelik eğitimler verilmiştir.
- Özellikle işletmedeki çalışanlara “Ayrımcılık ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimi” verilmiştir. Eğitim kadın ve erkek ustalara yönelik tam günlük atölyenin yanı sıra, mavi ve beyaz yakalı çalışanlara da üç saatlik seminer şeklinde düzenlenmiştir. Bu program kapsamında 10 eğitim atölyesi, 15 seminer gerçekleştirilmiş ve toplam 1500 çalışan eğitime katılmıştır.





- Üst düzey yöneticilere yönelik ev içi şiddete maruz kalan çalışanla iletişim teknikleri üzerine bilgilendirme ve değerlendirme toplantıları gerçekleştirilmiştir.
- Toplumsal cinsiyet eşitliği eğitici eğitimleri ile Yeşim Tekstil bünyesinde 14 kişilik (9 Kadın 5 erkek) eğitici ekibi oluşturulmuştur.
- Fason firmalarda yöneticilerle toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili bilgilendirme toplantısı yapılmış ve bir pilot fason firmada yine yöneticilere yönelik toplumsal cinsiyet eğitimi gerçekleştirilmiştir.

Şirketin ilgili alanlarda düzenlediği etkinlikler ve ürettiği yazılı ve görsel materyaller aşağıdaki gibidir:

- Ev içi şiddete maruz kalındığında destek alınabilecek kurumların iletişim bilgilerini içeren kartvizitler hazırlanarak tüm kadın çalışanlara dağıtılmıştır.
- 8 Mart 2022'de tüm çalışanlara dağıtılan hediye bez çantaların içine politika belgesi de eklenmiştir.
- 25 Kasım Kadınlara Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele ve Dayanışma Günü kapsamında Karapınar Mahallesi'ndeki kadınlarla şiddete dair bilgilendirici bir etkinlik düzenlenmiştir.
- Şiddete maruz kalmış bir kişiye nasıl yaklaşılması gerektiğine ilişkin çevrimiçi bir etkinlik düzenlenmiştir. Ayrıca, bu konuda ekip liderlerine yönelik vaka bazlı bir atölye çalışması yapılmıştır.
- Çalışanlara yönelik, şiddetin aşamalarının (gerginliğin tırmanma aşaması, fiziksel şiddetin gerçekleştiği şiddet aşaması ve şiddet uygulayan kişinin pişman olduğunu ifade ederek af dilediği balayı aşaması) ve şiddet uygulayan kişinin davranış biçimlerinin tartışıldığı Şiddet Çemberi başlıklı çevrimiçi etkinlik düzenlenmiştir.

Şirketin ilgili alanda kurduğu işbirlikleri aşağıdaki gibidir:

- Firma içinde Mor Salkım Kadın Dayanışma Derneği standı açılarak, 7 /24 destek veren şiddet hattı başta olmak üzere derneğin verdiği desteklerle ilgili çalışanlara bilgi verilmiştir.
- Vodafone ile kurulan işbirliği neticesinde Vodafone'un şiddete maruz kalan ve güvenliğinden endişe duyan tüm kadınlara yönelik geliştirdiği Kırmızı Işık uygulaması çalışanlara tanıtılmıştır.
- 2013 yılından bu yana, Uludağ Soroptimist Derneği ile kadınların kişisel gelişim, aile ve çocuk, hukuksal haklar gibi konularda farkındalık kazanması amacıyla Kelebeğin Dünyası Projesi yürütülmektedir.
- Yeşim Tekstil Global Compact Türkiye ve BM Kadın Birimi'nin toplumsal cinsiyet eşitliği özelinde yaptığı çalışmalarda da liderlik etmektedir. Örneğin, Kadının Güçlenmesi Bursa Platformu.



# Zorlu Holding

---

Zorlu Holding “Şiddete Karşı Hep Yanındayız: Ev İçi Şiddeti Önleme Politikası”nı 2020 yılında yayımlamıştır. Politika belgesi, şirketin Hukuk ve Etik birimlerinin ortak çalışmasının ürünüdür. Eşitlikçi, güvenli ve şiddetin hiçbir türüne tolerans göstermeyen bir iş ortamının oluşturulmasına yönelik ilkeleri ve yaptırımları belirlemek amacıyla hazırlanmış olan politika tüm çalışanları ve çocuklarını kapsamaktadır.

Politikada şiddet ve şiddet biçimleri tanımlanmış, çalışanların ya da çocuklarının şiddete maruz kalmaları durumunda başvurabilecekleri şirket içindeki ve dışındaki başvuru mekanizmaları hakkında bilgi verilmiş ve şirket içindeki başvuru sürecinin nasıl işleyeceği aktarılmıştır.

Şirketin politikayı kabul ettiği bilgisi ve politika metni e-posta yoluyla tüm çalışanlarla paylaşılmıştır. Ardından, politika belgesini ve içeriğini tanıtan “Şiddete Karşı Hep Yanındayız” başlıklı bir video ve broşür hazırlanarak tüm çalışanlar ve kamuoyu ile paylaşılmıştır. Ayrıca tüm ofis, tesis ve fabrikalarda yer alan duyuru ekranlarına politika metninden kesitler yerleştirilmiştir. Zorlu Holding’e bağlı tüm birimler politikayı uygulamakla yükümlüdür. Politikanın yürütülmesinden, işleyişinin takibinden ve güncellenmesinden ise İnsan Kaynakları Grubu Başkanlığı sorumludur.



## Başvuru Mekanizması İşleyiş ve İlkeleri

---

Politikada bir çalışanın ya da çocuğunun ev içi şiddete maruz kalması durumunda izlenecek yöntem ve uygulamalar tanımlanmıştır. Şiddete maruz kalan bir çalışan, doğrudan yöneticisine ya da İnsan Kaynakları Departmanı'na başvurabilir. Bunun yanı sıra şirketin Etik Bildirim hattını arayabilir ya da @zorlu.com özel adrese e-posta göndererek destek mekanizmaları hakkında bilgi alabilir. Şirket çalışanları Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu ile imzalanan protokol kapsamında Aile İçi Şiddet Yardım Hattı'nı da arayabilmektedir. Ev içi şiddet başvurusu konusundaki sorumlu birimler, şiddete maruz kalan çalışana şirket içindeki ve dışındaki destekler hakkında bilgi vererek gerekli durumlarda kişiyi ilgili kamu ya da sivil toplum kuruluşlarına yönlendirir.

Politikaya göre, tüm başvuru sürecini şiddete maruz kalan kişinin onayı dahilinde, güven ve gizlilik ilkeleri temelinde yürütmek esastır.



## Önlemler, Destekler, Yaptırımlar

Holding, politika belgesinde, ev içi şiddete maruz kalan çalışanları ve çalışanlarının çocukları için destek mekanizmaları oluşturacağını ve etkin bir inceleme ve denetim ile yaptırım mekanizmalarını işleteceğini taahhüt etmiştir.

Ev içi şiddete maruz kalan çalışanın talep etmesi durumunda Holding, çalışan ile birlikte bir güvenlik planı oluşturur ve bu planı hayata geçirecek gerekli aksiyonları alır. Şiddete maruz kalan çalışanın, 6284 sayılı Kanun kapsamındaki tedbir kararının bir kopyasını ve faile dair gerekli bilgileri vermesinin ardından holding, çalışanın ihtiyacı doğrultusunda aşağıdaki güvenlik önlemlerini alabilir:

- Şiddete maruz kalanın iş yerine ulaşım güzergâhı ve araçları değiştirilebilir.
- Şiddet uygulayanın, şiddete maruz kalana iş yerinde veya işe ulaşım esnasında erişimi engellenebilir.
- Güvenlik görevlileri gerekli durumlarda şiddete maruz kalana arabasına ve/veya toplu ulaşım aracına kadar eşlik edebilir.
- Gerekli durumlarda şiddete maruz kalanın çalışma alanı, talebi ve rızasıyla güvenli bir noktaya taşınabilir.
- Şiddete maruz kalanın ihtiyacı doğrultusunda maaş ve yan haklarla ilgili ödeme şekli değiştirilebilir.
- Alt işverenler tarafından da gerekli tedbirlerin alınması, özellikle güvenliği sağlayan alt işverenin şiddet konusunda

farkındalık eğitimi alması ve güvenlik planına bu konunun da eklenmesi sağlanabilir.

Holding, ev içi şiddet maruz kalan çalışanına talebi doğrultusunda aşağıdaki destekleri sağlar:

- Çalışana, ihtiyaç duyduğu durumlarda zamanını esnek şekilde kullanmasına, yarı zamanlı çalışmasına veya uzaktan çalışmasına izin verebilir.
- “Birlikte İyiyiz” platformunda yer alan psikologlardan veya şirket dışından uzman bir psikologdan ücretsiz terapi desteği alması sağlanabilir.
- Çalışanın ihtiyacına yönelik bir kapsamda maddi destek paketi sunabilir.
- Holdingin hukuk birimi veya varsa çalıştığı hukuk bürosu çalışanı destek alabileceği yerlere yönlendirebilir.

Ev içi şiddet uygulayan kişinin holding çalışanı olması durumunda ise kişinin rızası dahilinde psikolojik destek alması sağlanabilir. Şiddet uygulayanın ve maruz kalanın şirket çalışanı olması durumunda, eğer aynı iş yerinde çalışıyorlarsa, şiddete maruz kalanın talep etmesi durumunda iş yeri değiştirilebilir. Şirket, iş sözleşmesini geçerli veya haklı nedenle feshetme dâhil olmak üzere, şiddet fiilinin ağırlığına göre, ev içi şiddet uygulayan çalışanına yönelik gerekli hukuki aksiyonları alabilir.

**Haklarında mahkemece verilmiş geçici yasa da kalıcı koruma kararı olan her çalışan, çalıştığı şirketin güvenliğine dilekçe ve mahkeme kararının birer kopyası ile birlikte tutanmaya ait gerekli bilgileri verdiği takdirde İnsan Kaynakları departmanlarımız şiddete maruz kalan çalışmamızın güvenliğini sağlamak amacıyla:**

- 1 İş yerine ulaşım güzergâhı ve araçlarını değiştiririz.
- 2 Şiddet uygulayanın, şiddete maruz kalan çalışmamız iş yerinde veya işe ulaşım esnasında erişimini engelleyebiliriz.
- 3 Güvenlik görevlilerinin gerekli durumlarda şiddete maruz kalan çalışmamızın arabasına veya toplu ulaşım aracına kadar eşlik etmesini sağlayabiliriz.
- 4 Şiddete maruz kalan çalışmamızın talebiyle çalışma alanını güvenli bir noktaya taşıyabiliriz.
- 5 Maaş ve yan haklarıyla ilgili ödeme bilgileri ve sekinli, şiddet uygulayanın erişimini engellemek amacıyla şiddete maruz kalan çalışmamızın paralarını uygun olarak düzenleyebiliriz.
- 6 Alt işverenler tarafından da gerekli tedbirlerin alınması, özellikle güvenliği sağlayan alt işverenin şiddet konusunda farkındalık eğitimi alması ve güvenliğini planlama bu konunun da eklenmesini sağlayabiliriz.
- 7 Şiddete maruz kalan çalışmamız, şirket içinde uygulanacak performans kriterlerini yeniden belirleyebiliriz.

**8** Telefon, e-posta, şirket aracı gibi iş yeri kaynaklarına kullanılarak şiddet uygulama tehdidinde bulunan çalışmamızın şiddete maruz kalan çalışmamız aynı iş yerinde çalışıyor; her iki taraf da rıza gösterdikleri takdirde psikolojik danışmanlık hizmetleri sürecine yönlendirebiliriz. şiddet gören iş yeri, talebi ve rızası doğrultusunda değiştirilebilir, şiddet uygulayan hakkında da ayıklama yapılabilir. işe, istikrarlı feshetme dâhil olmak üzere durumu uygun gerekli hukuki aksiyonları alabiliriz.

**Eşit  
bi' hayat**

**Şiddete  
karşı  
hep  
yanın-  
dayız**

**Eğer şiddetin herhangi bir türüne maruz kalıyorsanız veya bir çalışma arkadaşınızın şiddet uyguladığına yönelik gözlemlerinizi buluyorsanız duruma ivedilikle İnsan Kaynakları departmanına aktarmanız önemlidir. Unutmayın, Eşit Bi' Hayat için:**

**#ŞiddeteKarşıHepYanındayız**

**ZORLU**

**Akıllı Hayat  
2030**



## Farkındalık Çalışmaları

Zorlu Holding, şiddetle mücadelesinin bir parçası olarak ev içi şiddet konusunda farkındalığı arttırmaya yönelik faaliyetler gerçekleştireceğini politika belgesinde belirtmiştir. Bu amaç doğrultusunda başta politika belgesi ve içeriğinin yaygınlaştırılması olmak üzere birçok farkındalık çalışması yürütmüştür. Holdingin şimdiye değin yürüttüğü söz konusu çalışmalar aşağıdaki gibidir:

- Toplumda şiddete ve şiddet türlerine yönelik farkındalık oluşturmak ve şiddete maruz kalan kişilere başvuru kanallarıyla ilgili yol göstermek adına bir bilgilendirme filmi hazırlanmıştır. Farklı dijital mecraların yanı sıra tüm Zorlu Grubu şirketlerinde, tesislerinde, bayi ve mağazalarında ve farklı lokasyonlardaki billboardlarda filmin tanıtımı yapılmıştır. Ayrıca, sadece şirket içinde yaygınlaştırmak amacıyla bu filmin uzun bir versiyonu da hazırlanmıştır. Şirketin iç başvuru mekanizmalarını da konu edinen filmin bu uzun versiyonu kurum içi bir eğitim materyali olarak kullanılmaktadır.
- Her yıl 25 Kasım Kadınlara Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele ve Dayanışma Günü kapsamında konunun uzmanı bir psikoloğun katılımıyla şiddet türleri, şiddetin sonuçları ve şiddetten uzaklaşmanın yolları üzerine konuşmaların yapıldığı etkinlikler düzenlenmektedir. 2022 yılındaki etkinliğe 350 çalışan katılmıştır.
- Şiddetin biçimlerini, şiddet içeren tutum ve davranışların “sevgi” olduğu iddiası üzerinden meşrulaştıran toplumdaki egemen söylemleri ters yüz etmek hedefiyle 2021 ve 2022 yıllarında “Sevgi Bu Değil” mesajlı bir

iletişim çalışması yürütülmüştür. Bu çalışma kapsamında hazırlanan görseller, farklı dijital mecraların yanı sıra tüm Zorlu Grubu şirketlerine, tesislerine, bayi ve mağazalarına dağıtılmış ve farklı lokasyonlardaki billboardlarda yayınlanmıştır. Geçtiğimiz yıl bu kampanya, dışarıya yönelik iletişim çalışmaları kapsamında 5 milyon kişiye ulaşırken, hazırlanan kampanya filmi sosyal medyada toplam 6 milyon görüntülenme ve 1,3 milyon izlenme sayısına ulaşmıştır.

Zorlu Holding, Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu (TKDF) ile imzaladığı protokol kapsamında da farkındalık çalışmaları yürütmektedir. Bunlardan biri, TKDF'nin Aile İçi Şiddet Acil Yardım Hattı'nın çalışanlar arasında bilinirliğini arttırmaya yönelik yazılı ve görsel materyaller hazırlanmasıdır. Şiddete maruz kalan çalışanların yaşadıklarını paylaşmaya teşvik etmek için hattın numarasının yer aldığı çıkartmalar tuvaletlerin ve soyunma odalarının duvarlarına yapıştırılmıştır. TKDF ile yapılan protokol kapsamında insan kaynakları birimlerindeki çalışanlara yönelik ev içi şiddet konulu eğitici eğitimleri de düzenlenmiştir. Eğitici eğitimini alan çalışanların (eğitmenlerin) en kısa zaman saha eğitimlerine başlaması öngörülmektedir.



