

ŞİDDETE KARŞI HEP YANINDAYIZ

Zorlu Holding
Ev İçi Şiddeti
Önleme Politikası

İÇİNDEKİLER

1. AMAÇ	01
2. TANIMLAR	01
3. KAPSAM	02
4. SORUMLULUK	02
5. POLİTİKA	02
6. PROSEDÜRÜN İŞLETİLME SÜRECİ	03
6.1 EV İÇİ ŞİDDET MAĞDURU ÇALIŞANIN DESTEKLENMESİ	04
6.2 EV İÇİ ŞİDDET MAĞDURU ÇALIŞANLARIN GÜVENLİĞİ	04
6.3 ÇALIŞMA ARKADAŞINA EV İÇİ ŞİDDET UYGULANDIĞINI ÖĞRENEREN VEYA GÖZLEMLEYEN ÇALIŞANIN DESTEKLENMESİ	05
6.4 EV İÇİ ŞİDDET UYGULAYAN YA DA UYGULAMA TEHDİDİNDE BULUNAN ÇALIŞANLAR	05
7. EĞİTİM	05

1. AMAÇ

Zorlu Holding A.Ş. ve Zorlu Holding A.Ş.'ye doğrudan veya dolaylı olarak bağlı grup şirketleri olarak (bundan sonra "Zorlu Holding" ifade edilecektir.) çalışanlarımızın fiziksel ve psikolojik sağlık ve güvenliğini önemsiyoruz. Bu politikanın amacı, Zorlu Holding'de eşitlikçi, güvenli ve şiddetin hiçbir türüne hoşgörü göstermeyen bir iş ortamının oluşturulmasına yönelik ilkeleri ve yaptırımları belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda Zorlu Holding, tüm çalışanlarının ev içi şiddet konusunda farkındalığının artması için çaba göstereceğini, ev içi şiddete maruz kalan çalışanlarının ve çocuklarının içinde buldukları durumu güven ve gizlilik içinde paylaşabilecekleri destek ve yardım mekanizmaları oluşturacağını ve etkin bir inceleme ve denetim ile yaptırım mekanizması işleteceğini taahhüt etmektedir.

2. TANIMLAR¹

2.1. Şiddet Mağduru; şiddet olarak tanımlanan tutum ve davranışlara doğrudan ya da dolaylı olarak maruz kalan veya kalma tehlikesi bulunan kişiler ve şiddetten etkilenen veya etkilenme tehlikesi bulunan kişiler,

2.2. Şiddet Uygulayan; şiddet olarak tanımlanan tutum ve davranışları uygulayan veya uygulama tehlikesi bulunan kişiler,

2.3. Ev İçi Şiddet; şiddet mağduru ve şiddet uygulayanla aynı haneyi paylaşmasa da aile veya hanede ya da aile mensubu sayılan diğer kişiler arasında meydana gelen her türlü fiziksel, cinsel, psikolojik, ekonomik ve siber şiddet,

2.4. Şiddet; Kişinin, fiziksel, cinsel, psikolojik veya ekonomik açıdan zarar görmesiyle veya acı çekmesiyle sonuçlanan veya sonuçlanması muhtemel hareketleri, buna yönelik tehdit ve baskıyı ya da özgürlüğün keyfî engellenmesini de içeren, toplumsal, kamusal, özel veya siber alanda meydana gelen fiziksel, cinsel, psikolojik, sözlü veya ekonomik her türlü tutum ve davranışlar,

Fiziksel Şiddet; şahsa karşı kasten fiziksel şiddet içeren eylemler, (Örneğin; itme, vurma, vurmaya el kaldırma, tokat atma, yumruk atma, kesici ve delici aletlerle veya yakıcı maddelerle tehdit etme ve yaralama, bir obje fırlatma vb.)

Cinsel Şiddet; kişinin onay vermediği bir cinsel ilişkiye zorlanması ve cinsel içerikli taciz, tehdit, hakaret veya saldırıya maruz kalması (Cinsel ilişkide tarafların onayı esastır. Cinsel şiddet fiziksel taciz veya tecavüzü kapsadığı gibi kişinin istemediği halde psikolojik baskı veya tehdit altında cinsel ilişkiye rıza göstermek zorunda bırakılmasını da kapsar. Bu davranışlar sözlü ve yazılı olarak veya sanal ortam aracılığı ile gerçekleştirildiklerinde de cinsel şiddet olarak değerlendirilirler.)

Psikolojik Şiddet; şahsın psikolojik bütünlüğünü zorlamayla veya tehditlerle ciddi bir şekilde bozmaya yönelik kasıtlı girişimler, (Örneğin; tehdit, sözlü taciz, başkaları önünde aşağılama, küçümseme, mağduru giyimini, hareketlerini, ilişkilerini denetleme, sınırlama, yakınları ve varsa çocukları üzerinden tehdit etme vb.)

Ekonomik Şiddet; şahsa ekonomik kararlarında sistematik bir şekilde baskı uygulanması ve ekonomik hareket alanının sınırlandırılmasına yönelik eylemler, (Örneğin; mağduru gelirini kontrol etme, elinden alma, mallarına zarar verme veya varlıklarına el koyma vb.)

Siber Şiddet; e-posta, metin mesajları, telefon mesajları vb. yoluyla gerçekleştirilen, kontrol, tehdit ve takip,

¹ İşbu başlık altında yer alan kavramların tanımları 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun'dan alınmıştır.

2.5.Taciz Amaçlı Takip; bir şahsa yönelik olarak gerçekleştirilen ve bu şahsı, şahsın kendisini güvende hissetmesini önleyecek şekilde korkutacak, kasıtlı bir biçimde tekrarlanan tehditkâr davranışlar,

2.6. Israrlı Takip; bir kişiyi hedef alan ve kişinin güvenliği açısından korku duymasına neden olacak şekilde tekrar eden, kasıtlı veya tehditkâr davranışlar,

2.7. Cinsel Taciz; bir şahsın onurunu ihlal etme etkisi yaratan veya bu maksatla gerçekleştirilen ve özellikle de aşağılayıcı, düşmanca, hakaretamiz, küçük düşürücü veya saldırgan bir ortam yaratırken, her türlü istenmeyen, cinsel mahiyette sözlü veya sözlü olmayan veya fiziksel davranışlar,

2.8. Şiddet Önleme ve İzleme Merkezleri; şiddetin önlenmesi ile koruyucu ve önleyici tedbirlerin etkin olarak uygulanmasına yönelik destek ve izleme hizmetlerinin verildiği, çalışmalarını yedi gün yirmi dört saat esaslı ile yürüten merkezler, olarak tanımlanmaktadır.

3. KAPSAM

Bu dokümanda ev içi şiddet vakalarında izlenecek yöntem ve uygulamalar yer almaktadır. Tüm Zorlu Holding çalışanlarının benzer vakalarda aşağıda yer alan maddelere uygun şekilde hareket etmeleri beklenir.

4. SORUMLULUK

Zorlu Holding'e bağlı tüm birimler bu prosedürü uygulamakla yükümlü olup prosedürün yürütülmesinden, işleyişinin takibinden ve güncellenmesinden İnsan Kaynakları Grubu Başkanlığı sorumludur.

Bu doküman, 25.11.2020 tarihinde yayımlanmış olup, işveren tarafından gerekli görüldüğü hallerde revize edilir. Dokümanda değişiklik yapma yetkisi İnsan Kaynakları Grubu Başkanlığı'na aittir.

Bu dokümanın güncel haline ZONE (<https://zone.zorlu.com/Sayfalar/Anasayfa.aspx>) ve Zorlu Holding web sitesi (<https://www.zorlu.com.tr/tr/kurumsal/taahhutlerimiz>) üzerinden ulaşılabilir.

5. POLİTİKA

Zorlu Holding ev içi şiddetin Türkiye'de önemli bir sorun teşkil ettiğinin bilincindedir. Ev içi şiddet sebebiyle şiddet mağdurlarının fiziksel ve ruhsal sağlıklarının etkilenebileceğini, iş yaşantısında performans ve verimlilik düşüklüğü gibi sorunlar yaşayabileceklerinin farkındadır Bu kapsamda şiddet mağdurlarının şirket içindeki çalışma hayatları ve kariyerleri açısından hak kaybına uğramamalarını sağlar. **Zorlu Holding'de şiddetin hiçbir türüne izin verilmez.**

Zorlu Holding, şiddete uğrayan çalışanların ve/veya çalışma arkadaşlarının şiddete uğradığını veya şiddet uyguladığını öğrenen çalışanların çekinmeden paylaşacakları bir ortamı sağlamak için gerekli tedbirleri alır. Atılması gereken adımları ve başvurulacak makam ve mercileri belirtir ve kanunlar ve şirket iç yönetmelikleri doğrultusunda ilgili yaptırımları uygular.

Zorlu Holding, ev içi şiddet mağdurlarını ilgili sosyal kurumlara yönlendirmenin yanı sıra bu çalışanlarına insan kaynakları departmanı vasıtasıyla Politika'nın 6. maddesinde belirtilen destekleri sağlayacaktır.

Bütün çalışanların ev içi şiddet olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranıştan uzak durmaları esastır.

6. PROSEDÜRÜN İŞLETİLME SÜRECİ

Zorlu Holding, her durumda süreci şiddet mağduru ile birlikte ele alır. Çalışanların ev içi şiddete karşı korunması için, elinden gelen desteği sağlarken tüm süreci şiddet mağdurlarının ve risk altındaki çalışanların mahremiyetine saygı göstererek, onların rızasını alarak yürütür, üçüncü şahıslarla kesinlikle paylaşmaz. Yalnızca şiddet mağduru ve işyeri güvenliği için gereken durumlarda çalışanın iznini alarak şirketin ilgili birimlerine ve/veya ilgili resmi kurumlara bilgi verilebilir.

Zorlu Holding, şirketinde çalışan şiddet mağdurlarını ve diğer çalışanları, kaynak ve tavsiye edinme amaçlı sosyal kurumlara başvurularını yönünde teşvik eder. Şirket çalışanlarının şiddete uğramaları halinde başvurabilecekleri resmi kanallar aşağıda listelenmiştir ve bu kanallar herkesin başvurusuna açıktır.

Şirket dışı başvuru kanalları:

Şikayet ve ihbar için:

- Valilik – Kaymakamlık
- Polis Merkezi
- Jandarma Karakolu
- Adli Makamlar (Cumhuriyet Başsavcılığı ve Aile Mahkemeleri)
- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlükleri
- Şiddet Önleme ve İzleme Merkezleri (ŞÖNİM)
- Sağlık Kuruluşları
- Kadın Destek Sistemi (KADES) mobil uygulaması

Acil telefon hatları:

- ALO 155 Polis İmdat
- ALO 156 Jandarma İmdat
- ALO 183 Sosyal Destek Hattı (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı İletişim Merkezi)
- 112 Acil Çağrı Merkezi
- Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu'nun Aile İçi Şiddet Acil Yardım Hattı: 0212 656 96 96 / 0549 656 96 96

Tedavi ve şiddeti belgeleyen sağlık raporu için:

- Sağlık Kuruluşları

Danışma, destek, sığınak/konuk evi ve maddi yardım için:

- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü (Konukevi Hizmeti, Destek ve Danışmanlık)
- Şiddet Önleme ve İzleme Merkezleri (ŞÖNİM)
- Sosyal Hizmet Merkezleri
- ALO 183 Sosyal Destek Hattı (7 Gün 24 Saat Ücretsiz Hizmet Verir)
- Barolar ve Baroya Bağlı Kadın Hakları Merkezleri
- Belediyeler (Sığınak/Konuk evi Hizmeti, Destek ve Danışmanlık, Ayni-Maddi Yardım)
- Valilik, Kaymakamlık
- ALO 144 Sosyal Yardım Hattı
- KADES (Kadına Destek) Mobil Uygulaması

Şirket içi başvuru kanalları:

- Şiddet Mağdurunun doğrudan yöneticisi
- İnsan Kaynakları Departmanı
- Şirketin Etik Bildirim Hatları: ✉ etik@zorlu.com ☎ 0212 456 23 23/ 0850 226 23 23
- Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu'nun Aile İçi Şiddet Acil Yardım Hattı: 0212 656 96 96 / 0549 656 96 96

6.1 Ev İçi Şiddet Mağduru Çalışanın Desteklenmesi

Zorlu Holding ev içi şiddet mağduru çalışanına talebi üzerine aşağıda yer alan hususlarda destek sağlar:

- a.** Çalışanın güvenlik ve koruma edinme, yeni ev bulma, danışmanlık ve sağlık hizmeti alma ya da diğer gerekli konularla ilgilenme amaçlı ücretli izin yapmasını sağlamak. Bu süreçte zamanını esnek şekilde kullanmasına, yarı zamanlı çalışmasına veya uzaktan çalışmasına izin verilebilir.
- b.** Birlikte İyiyiz platformunda destek sağlayan psikolog veya şirket dışından uzman bir psikolog tarafından terapi desteği alması sağlanabilir.
- c.** Şiddet mağdurunun ev değiştirmesi, hukuki süreci başlatması yararlanması gerekebilir. Böyle bir durumda şirket şiddet mağduruna maddi destek paketi sunabilir. Çalışanın ihtiyacına paralel olarak destek paketinin kapsamı İnsan Kaynakları tarafından değerlendirilerek faydalanması sağlanır.
- d.** Şirketin hukuk birimi veya varsa çalıştığı hukuk bürosu tarafından mağdura konuyla ilgili destek alabileceği yerlere yönlendirilmesi konusunda yardım sağlanır.

6.2 Ev İçi Şiddet Mağduru Çalışanların Güvenliği

Zorlu Holding, çalışanlarının ev içi şiddetten korunmalarını desteklemek amacıyla şiddet mağdurunun talep etmesi halinde güvenliğini sağlamak üzere gerekli aksiyonları alacaktır. Şiddet mağduru kendisine yönelik tehdit ve tehlikeyi en iyi öngörebilecek kişi olduğu için, şiddetin işyerinde gerçekleşmesi halinde güvenlik planı şiddet mağduru ile birlikte geliştirilecektir.

Zorlu Holding bulunduğu konumun da koruma alanı olarak belirlendiği, hakkında mahkemece verilmiş geçici ya da kalıcı koruma kararı olan her çalışan, şirket güvenliğine ya da çalıştığı şirketin insan kaynakları departmanına dilekçe ve mahkeme kararının birer kopyasını iletmelidir. Ek olarak çalışan, şirket güvenliğine istismarcıya ait gerekli bilgileri vermelidir.

Aksiyonlara ilişkin olarak karar mercii olan insan kaynakları departmanları, gerekli gördükleri hallerde şiddet mağdurunun güvenliğini sağlamak amacıyla aşağıda yer alan aksiyonlar haricinde farklı aksiyonlar alınmasına ve/veya aksiyon alınmamasına karar verebilir.

- a.** Şiddet mağdurunun işyerine ulaşım güzergâhı ve araçları değiştirilebilir.
- b.** Şiddet uygulayanın, şiddet mağduruna işyerinde veya işe ulaşım esnasında erişimi engellenebilir.
- c.** Güvenlik görevlileri gerekli durumlarda şiddet mağduruna arabasına ve/veya toplu ulaşım aracına kadar eşlik edebilir.
- d.** Gerekli durumlarda şiddet mağdurunun çalışma alanı, şirket mağdurunun talebi ve rızasıyla güvenli bir noktaya taşınabilir.
- e.** Şiddet mağdurunun maaş ve yan haklarla ilgili ödeme şekli, şiddet uygulayanın erişimini engellemek amacıyla şiddet mağdurunun yararına uygun olarak yeniden düzenlenebilir.
- f.** 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.

6.3 Çalışma Arkadaşına Ev İçi Şiddet Uygulandığını Öğrenen veya Gözlemleyen Çalışanın Desteklenmesi

Bir çalışma arkadaşına şiddet uygulandığına yönelik işaretler gözlemlendiğinde durumun insan kaynakları departmanına aktarılması önerilir. Bir çalışma arkadaşına şiddet uygulandığını öğrenen çalışanların, çalışma arkadaşlarına başvuru kanalları ile ilgili bilgi vermesi ve 6. Maddede belirtilen kurum ve iletişim kanallarına başvurması için yönlendirme yapması önerilir.

6.4 Ev İçi Şiddet Uygulayan ya da Uygulama Tehdidinde Bulunan Çalışanlar

Zorlu Holding, işyeri kaynaklarının (telefon, faks makinesi, e-posta, posta, otomobiller, ofis malzemeleri, fotokopi makineleri vs.) kullanılarak ev içi şiddet uygulanması/uygulanma tehdidinde bulunulması ve/veya şiddet uygulayan ile şiddet mağdurunun aynı işyerinde çalışması vb. durumlarda aşağıdaki aksiyonları alabilir:

- a. Gerek şiddet göreni gerekse şiddet uygulayanı, rızaları bulunduğu takdirde, rehabilitasyona veya psikolojik destek sürecine yönlendirebilir.
- b. Şiddet görenin işyerini, talebi ve rızası doğrultusunda değiştirilebilir.
- c. Şiddet uygulayan hakkında şiddet eyleminin ağırlığına göre, durum ve koşulları değerlendirmek suretiyle, yıllık ücretli izin kullandırma, iş sözleşmesini geçerli veya haklı nedenle feshetme dâhil olmak üzere duruma uygun gerekli hukuki aksiyonları alabilir.

7. EĞİTİM

İşyerinde şiddeti en aza indirmede önemli bir unsur, işyerinde şiddete sebep olabilecek durumları belirlemede ve böyle durumlarla başa çıkma ve bildirmede eğitilmiş bir iş gücüdür. Zorlu Holding, çalışanlara bu tür durumları tespit etmek, en aza indirmek ve müdahale etmek için yöntemler ve yönergeler hakkında bilgilendirme amaçlı eğitim programları geliştirip sunacaktır.

Hukuki Yaptırım ve Yönetmelik

Zorlu Holding, yasal olarak mümkün olduğunca yetkili makamlarla iş birliği yapacaktır. Bu politika Zorlu Holding İnsan Kaynakları, Hukuk, Denetim ve Kurumsal İletişim departmanları çalışanlarından oluşan politika ekibi tarafından geliştirilmiştir.