



# Ev İçi Şiddet ve İstismara Yönelik İş Yeri Politikası

Procedure Name:	Unilever Türkiye,Ev İçi Şiddet ve İstismara Yönelik İş Yeri Politikası
Procedure No:	TR-HR-007.1
Category:	HR Procedures
Owner:	Diversity & Inclusion
Date Of Issue:	19.11.2020
Last Revision Date:	24.11.2021
Revision No:	-
Limit of Authority:	-

## *İçindekiler*

### *1. Politika İlkeleri ve Hedefleri*

#### *1.1 Politikaya Giriş*

### *2. Tanımlar*

### *3. Gizlilik ve Özel Hayatın Mahremiyeti*

### *4. Kapsam*

#### *4.1 Haklar*

### *5. İzin Seçenekleri*

#### *5.1 Güvenli İzin için Nasıl Başvuru Yapılır*

#### *5.2 Esnek Çalışma Talebi*

#### *5.3 Taşınma Talebi*

### *6. Şirket İçi Destek*

#### *6.1 Hukuk Desteği*

#### *6.2 Finansal Destek*

#### *6.3 Danışmanlık Hizmetleri*

#### *6.4 Güvenlik Planlaması*

### *7. Ev İçi Şiddet Failleri*

### *8. Amirlerin Rolü*

### *9. Ev İçi Şiddete Maruz Kalan Bireyler için Verilen Desteğe Dair Özet*

### *10. Kadına Karşı Şiddet İçin Danışılacak Kurumlar ve Kuruluşlar*

## 1. Politika İlkeleri ve Hedefleri

Unilever Sürdürülebilir Yaşam Planı ve İş İlkeleri Kurallarında belirtilen değerlerle paralel olarak, çalışanlarımızın fiziksel ve zihinsel sağlığını desteklemeye kararlıyız. Bu destek, çalışanlarımızın güvenliğini ve esenliğini destekleyen bir işyeri ortamı sağlayarak ev içi ve/veya cinsel şiddet suçu mağduru olan veya olabilecek çalışanlarımızı da kapsar.

Unilever olarak, bazı çalışanların ev içi şiddet ve cinsel şiddete maruz kalabileceğinin, Unilever'in ise bu anlamda her zaman güvenli bir alan ve ev içi cinsel şiddet faillerinin kendi davranışlarından ve bunları düzeltmekten sorumlu olduğunun bilincinde olan bir iş yeri kültürü geliştirmeye kararlıyız. Ayrıca, güvenli bir iş yeri yaratmaya ve ev içi şiddet ve cinsel şiddetin kabul edilemez olduğuna dair güçlü bir mesaj göndermeye de kararlıyız.

Unilever olarak, Ev İçi Şiddet ve Cinsel Şiddetin bir eşitlik sorunu olduğunun farkındayız ve herhangi bir çalışma hüküm ve koşulu ya da ileride olabilecek gelişmeler bağlamında, ev içi şiddete ve/veya cinsel şiddete maruz kalmış hiç kimseye karşı herhangi bir ayrımcılık yapmayacağız.

Bu politika, Unilever'in aile dostu çalışma taahhüdünün bir parçasıdır ve çalışma arkadaşlarımızın esenliğine katkı sağlamayı, değerli çalışanlarımızı şirketimizde tutmayı ve onların moralini ve performansını desteklemeyi amaçlamaktadır.

### 1.1. Politikaya Giriş

Bu belgenin amacı, standart bir ev içi şiddet ve cinsel şiddete yönelik iş yeri politikası oluşturmaktır.

Unilever olarak, organizasyonların, mağdur kişinin işyeri ortamını ve dolayısıyla verimliliğini ve güvenliğini etkilemesi bakımından, ev içi ve cinsel şiddeti önlemeye yardımcı olmada önemli bir rol oynadığını düşünüyoruz.

Unilever olarak tüm dünyadaki çalışanlarımızın güvenliğini korumaya kararlıyız ve bu politikayı, tüm çalışanların işyerindeki sağlık ve esenliklerine yönelik kapsamlı desteğin bir parçası olarak geliştirmiş bulunuyoruz. Faaliyet gösterdiğimiz ülkelerin ve pazarların hepsinde olmamakla birlikte, pek çoğunda ev içi şiddeti kapsayan yasalar bulunmaktadır. Bu nedenle, bu politikayı minimum küresel standardımız olarak oluşturduk.

Bu politika, ev içi şiddete maruz kalan çalışanlara sunulan organizasyon içi ve dışı desteği, özel izin hükümlerini ve bu kişileri şirket dışı tavsiye ve yardım kaynaklarına yönlendirme sürecini kapsamaktadır.



Ev içi şiddet, bir insan hakları ihlalidir. Bir çalışanın çalışma becerisini etkilediği gibi, cinsel şiddet sırasında doğrudan alınan bedensel hasarın bir sonucu olarak hem ekonomik sorunlar ve hem de işe devam sorunları yaratır.

Bir birey ev içi şiddete maruz kaldığında ve çalıştığı organizasyon, Unilever, ona destek sağladığında, doğru bir şekilde yardım sağlanması amacıyla doğru kişilerle temasa geçilerek doğru kişilere ulaşılmasına yardımcı olacaktır. Burada herhangi bir kişisel veri toplamak niyetinde değiliz. Ancak istisnai durumlarda herhangi bir kişisel veri toplanması halinde, toplanan tüm kişisel veriler Unilever'in veri koruma politikası ve 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununa ("KVKK") ve ilgili ikincil mevzuata uygun olarak işlenecektir. Organizasyonun ev içi şiddet ve/veya cinsel şiddet durumunu farkına vardığı noktadan itibaren toplanan veriler güvenli bir şekilde saklanır ve bunlara, yalnızca gerekli desteği sağlamak amacıyla ve yalnızca amaca uygun sınırlı bir süre için erişim ve paylaşım sağlanır. Daha fazla bilgi için lütfen yerel kişisel veri politikasını inceleyiniz.

## 2. Tanımlar

Ev içi şiddet (bazen eş/sevgili şiddeti, aile/kariyer şiddeti veya ev içi şiddet olarak tanımlanır), fiziksel, sözlü, cinsel, duygusal veya psikolojik bir taciz türü veya olaydır. Ev içi şiddet, finansal/ekonomik cinsel şiddet ve kontrol'ün yanı sıra bir eş/sevgili tarafından diğerine karşı gerçekleştirilen takip ve tacizi de içerebilir. Ev içi şiddet genellikle kontrol, baskı, tehdit edici davranış ve tacizleri içerir. Genellikle küçük taciz eylemleriyle başlayarak zaman içinde şiddetlenir.

**Fiziksel şiddet:** Vurmak, tekmelemek, yakmak, saç çekmek, bıçaklamak ve ateş etmek, yaralanmaya ve en kötü durumlarda ölüme yol açmak da dahildir, ancak bunlarla sınırlı değildir.

**Cinsel şiddet:** İstenmeyen cinsel ilgi ve tecavüz de dahil, ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere, evlilik durumundan bağımsız olarak bir kişi ile zorlama yoluyla cinsel temas kurulması anlamına gelir.

**Psikolojik şiddet:** Bireyi psikolojik olarak zayıflatmak, tehditler, aşağılama ve sindirme yoluyla korkutmak, destek ve bağımsızlıktan mahrum etmek amacıyla sistematik olarak uygulanan bir davranış şeklidir. Eşin/sevgilinin özgürlüğünü kontrol etmek ve sınırlamak için kullanılan psikolojik veya duygusal bir cinsel şiddet biçimidir. Güven ve öz saygıyı azaltabilir ve ayrıca sosyal etkileşimlerin ve bağımsızlığın kontrol edilmesini de içerebilir.

**Kontrolcü davranış:** Bireyi destek kaynaklarından izole ederek, imkânlarını ve kapasitesini kişisel kazanç için kullanarak, onu bağımsız olması, direnmesi veya kaçması için gerekli araçlardan mahrum bırakarak ve günlük davranışlarını düzenleyerek bireyi itaatkâr ve/veya bağımlı hale getirmek amacıyla uygulanan bir cinsel şiddet şeklidir.

**Finansal/ekonomik şiddet:** Bireyin parasının kontrol edilmesi anlamına gelir, genellikle kişinin işe gitmek için ulaşım masraflarını karşılayacak kadar paraya sahip olmasını veya iş için uygun kıyafetleri satın almasını engelleyerek, bireyin şiddet içeren veya istismarcı bir ilişkiden kendisini kurtarmasını engellemek için kullanılır.

**Israrlı takip:** Sık sık fail bireyin iş yerine gidip gelişini takip eder veya işyeri girişinde bekler. Bu tür takipler, bireylerin günlük yaşamının herhangi bir noktasında da meydana gelebilir, örneğin, evlerinin yakınında veya alışveriş yaparken de takip edilebilirler.

**Dijital şiddet:** Kontrol, tehdit ve takip biçimlerinin çoğu sanal olarak e-posta, metin mesajları, telefon mesajları, sosyal medya vb. yoluyla gerçekleştirilir.

Ev içi şiddet ve taciz, evli olan veya birlikte yaşayan her yaşta aynı veya karşı cinsten eşler/sevgililer arasında meydana gelebilir. Ayrıca aile üyeleri arasında veya bakıcılar ile aynı evde yaşadıkları veya baktıkları kişiler arasında da bu tür cinsel şiddet olayları gerçekleşebilir. Ev içi şiddet ve cinsel şiddet, bir ilişki sona erdikten sonra da devam edebilir. Bu tür davranış, her kültür, din, yaş, cinsiyet, cinsel yönelim, eğitim geçmişi ve gelir düzeyindeki insanların başına gelebilir.

Bu politikanın amaçları doğrultusunda, herhangi bir istismar, cinsel şiddet suçu veya iddiası olduğu koşullarda, bunların sonucunda mağdur bireyde ciddi bir soruna yol açan tüm durumları kapsar. Bahsi geçen durumlardan herhangi biri, aşağıdaki kişi ve kurumlarla görüşmeye katılmayı içerebilen ancak bunlarla sınırlı olmayan nedenlerle işten zaman ayırma ihtiyacı da dahil olmak üzere, çözüm süreçlerinin aranmasında kuruluştan destek almayı garanti eder.

- Sağlık görevlileri
- Hukuk danışmanları
- Polis
- Danışmanlık hizmetleri
- Mahkemeler
- Bireyler bazen ailelerini desteklemek amacıyla belli düzenlemeler yapmak isteyebilirler (örn. kalacak alternatif bir yer, çocukların okulu, çocuk bakımı vb.)

### 3. Gizlilik ve Özel Hayatın Mahremiyeti

Ev içi şiddete maruz kaldığını belirten çalışanlar, paylaştıkları bilgilerin (davranışın detayları, isim veya diğer kimlik bilgileri, cinsiyet, cinsel yönelim/cinsel kimlik vb. dahil) gizli tutulduğundan ve izinleri olmadan başkalarıyla paylaşılmayacağından şüphe duymamalıdır.

Unilever olarak, çalışanlarının gizlilik haklarına, [veri koruma politikamıza](#), KVKK ve ilgili ikincil mevzuata paralel olarak saygı göstermekteyiz. Unilever olarak, ev içi ve cinsel şiddet mağdurlarını, hem kendilerinin ve hem işyerinde bulunan herkesin güvenliği için bu durumu ifşa etmelerini kesinlikle teşvik ediyoruz, ancak istemiyorsa bu bilgileri paylaşmaya zorlamıyoruz. Bununla



beraber, bu tür bilgilerin paylaşılması, Unilever olarak bize, bu bireylere yardım etme fırsatı verecektir.

Bizimle paylaşacağınız herhangi bir kişisel veriyi üçüncü bir taraf ile paylaşmadan önce onayınızı almaya çalışacağız. Ancak tabi olduğumuz yasal düzenlemeler kapsamında, ihbar yükümlülüğümüz olan durumlarda şirketimiz gerekli kolluk birimlerinin yanı sıra yargı ve adli birimlere bildirmekle yükümlüdür.

Gizliliğin ihlal edilmesinin gerekli olduğuna karar verildiği durumlarda (bireyin veya çalışanın çocuklarının güvenliğinin risk altında olduğu noktada), bunu yapmadan önce Unilever Veri Koruma Görevlisi dahil ilgili uzmanların tavsiyesine başvuracağız. Tavsiyenin ardından, gizliliği ihlal etmeye karar verirsek, bunu neden yapacağımızı birey ile görüşecek ve mümkünse çalışanın sözleşmesine /çalışan ile anlaşmaya da başvuracağız. Bu durum, sosyal hizmetlere, polise veya bireye ve/veya çocuklarına güvenli bir yer sağlayabilecek başka bir hizmete ulaşmak için gerekli olabilir.

### 3.1 Haklar

Kuşkusuz, çalışanlar, ev içi şiddete ilişkin bilgileri ifşa edip etmemeyi seçme hakkına sahiptir. Ancak, Amirleri ve/veya İK İş Ortaklarıyla veya kendi adlarına bir İK temsilcisiyle bağlantı kuracak başka bir kişiyle görüşmelerini kesinlikle teşvik /tavsiye ediyoruz.

Çalışan tarafından ifşa edilen her türlü bilgi, bunları açıklamanın gerekli olduğu ve kanunen bu tür açıklamalara izin verilen durumlar dışında gizli tutulacaktır. Paylaşılan bilgiler, çalışanın istihdam kaydının bir parçası olmayacaktır.

## 4. Kapsam

Kadrolu ve belirli süreli sözleşmeli Unilever çalışanları bu kapsama dahildir.

## 5. İzin Seçenekleri

Ev içi şiddet mağduru olduğu için ciddi bir sıkıntı yaşayan ve durumunu gizli olarak Unilever'e açıklayan bir çalışan, takvim yılı başına 10 güne kadar ek ücretli bir izin olan "Güvenli İzin" almaya hak kazanabilir. Bir takvim yılı 1 Ocak - 31 Aralık arası olarak tanımlanır.

İzin, saatlik olarak, tek bir gün veya takvim yılı başına 10 güne kadar birden çok günde alınabilir. Bu ek iznin talep edilmesi ve alınması, çalışanın uygun olduğu diğer izinler için kazandığı hakkı ve çalışanın çalışma şart ve koşullarını etkilemeyecektir.



## 5.1 Güvenli İzin için Nasıl Başvuru Yapılır

Bir başvuru süreci yoktur. Amiriniz ve İK Çalışan Deneyimi Liderleriniz (PEL) ile yapılan görüşmelerin ardından, bu izin verilir ve izin gizli olarak kaydedilir.

## 5.2 Esnek Çalışma Talebi

Çalışan, şahsi durumu gereği esnek çalışma talebinde de bulunabilir. Bu talep, mevcut Esnek Çalışma Politikamız kapsamına girmektedir. Amir ve/veya İK Çalışan Deneyimi Liderleriniz (PEL), iş gerekliliklerine göre tüm makul talepleri inceleyecek ve göz önüne alacaktır.

## 5.3 Taşınma Talebi

Bir çalışan, kişisel durumu gereği alternatif bir Unilever tesisine veya lokasyonuna taşınmayı da talep edebilir. Bu talep, amir ve İK Çalışan Deneyimi Liderleriniz (PEL) ile birlikte duruma göre belirlenecek ve talebin, çalışanın mevcut rolünün o yerde gerçekleştirilebilmesi de dahil olmak üzere, iş gereklilikleriyle uyumlu hale getirilmesi gerekecektir. Alternatif bir konumda başka bir uygun role yeniden yerleştirme seçeneği de düşünülebilir. Lütfen bunun maliyetinin çalışanlara ait olacağını unutmayın.

# 6. Şirket İçi Destek

Ev içi şiddete maruz kalan çalışanları desteklemek için organizasyon olarak:

- Ev içi şiddete maruz kalan çalışanların danışmanlığa erişimini sağlıyor (mevcut Çalışan Destek Programları, EAP aracılığıyla) ve bu desteğin varlığını duyuru mailleri, intranet/Una ve sağlık ve esenlik girişimleri aracılığıyla düzenli olarak duyuruyoruz;
- Ev içi şiddete maruz kalan ve şirketlerinden destek isteyen çalışanlara danışmanlık hizmeti (EAP / Çalışan Destek Programı aracılığıyla) ve diğer desteklere erişme imkânı sağlıyoruz ve
- Düzenli bilgilendirme girişimlerinden oluşan bir program aracılığıyla işyerinde ev içi şiddetle ilgili farkındalığı artırmak için çalışıyoruz.

## 6.1 Hukuk Desteği





Unilever, ev içi şiddete uğrayan çalışana bir defaya mahsus olmak üzere 1.500 TL'ye kadar hukuk desteği yardımı sağlayacaktır. Ödeme makbuz karşılığı yapılacaktır.

---

## 6.2 Finansal Destek

Çalışan finansal bir cinsel şiddet yaşıyorsa, maaş döngüsünde bir değişiklik talep edebilir ve bu talepler mümkün ise yerine getirilir. Bir çalışan, Una aracılığıyla veya İK Çalışan Deneyimi Liderleri (PEL) ile iletişime geçerek banka bilgilerini istediği zaman değiştirebilir.

Unilever, finansal güvencesini sağlamak için yeni bir banka hesabı açması veya ödeme gerektiren herhangi bir işlemde harcaması amacıyla, ev içi istismara uğradığını ifşa eden çalışana bir defaya mahsus olmak üzere ve makbuz karşılığında brüt 750 TL ödeme yapacaktır. Bu işlem, İK Çalışan Deneyimi Liderleri (PEL) tarafından yazılı olarak onaylanmalıdır.

---

## 6.3 Danışmanlık Hizmetleri

Türkiye'de Unilever, tüm çalışanlara ve onların aile üyelerine yardımcı olmak için bir Çalışan Destek Programı (EAP) ağına sahiptir. EAP, telefon (+90 850 390 21 41 veya 00 800 8529 8751) e-posta (support@worldwideassist.co.uk) üzerinden ya da yüz yüze gizli ve ücretsiz danışmanlık desteği sağlayan bir şirket dışı hizmet sağlayıcı tarafından desteklenmektedir.

---

## 6.4 Güvenlik Planlaması

Unilever, ev içi şiddet yaşadıklarını açıklamaları durumunda, çalışanların emniyetine öncelik verecektir. Amirler, İK Çalışan Deneyimi Liderleri (PEL), İş Sağlığı bölümü, şiddet gösteren mevcut ya da eski eşlerin/sevgililerin işyerini ziyaret etmesi, taciz edici telefon aramaları, bir çalışanın iddia edilen fail tarafından tehdit edilmesi ya da taciz edilmesi gibi olayları dikkate almak zorunda olabilir ve güvenlik planlamasında bunların da ele alınması gerekecektir.

Bir çalışan ev içi şiddet yaşadığını ifşa ettiğinde, bir DASH (ev içi şiddet, ısrarlı takip ve taciz için şiddet riski değerlendirmesi) yapabilecek ve gerektiğinde uygun yönlendirmeleri gerçekleştirebilecek uzman bir destek kurumu (ya da uygun bir şekilde eğitim almış uzman) ile irtibat kurmaya teşvik edilecektir.

Unilever, kişisel emniyetini artırmak ve tüm çalışanlar için üstlendiği sorumluluk yükümlülüğü doğrultusunda, bireylerin maruz kalabileceği risklerle karşı hangi aksiyonların alınabileceğini belirlemek üzere çalışan ve ilgili kurumlar (çalışanın muvafakatiyle) ile birlikte çalışacaktır.

Mağdura ya da işyerindeki çalışanlara yönelik bir tehdit geliştiğinde, derhal eyleme geçmek gerekli olabilir. Şüphenez varsa polisi aramaktan ve/ya da bir ev içi şiddet kuruluşuna başvurmadan çekinmeyiniz. Bir güvenlik planı yaparken kontrol edilmesi gereken ilk şey, mağdurun bir koruma ya da uzaklaştırma emri bulunup bulunmadığı ve bunun işyerini kapsayıp kapsamadığıdır.



İK, İş Sağlığı ve Güvenliği, Tesis ve Güvenlik gibi tüm ilgili ekipler, mağdur ile birlikte bir güvenlik planı oluşturma sürecine dahil edilecektir. Söz konusu önlemler, kısıtlama olmaksızın aşağıdakileri içerebilir, ancak alınabilecek önlemler her bir durum özelinde değerlendirilecektir:

- Park alanı imkanı (uygulanabilir ise)
- Refakat desteği
- Daha iyi bina güvenliği ve gözetim
- İş konumunda değişiklik (mümkün olduğunda)
- Asla yalnız çalışmama
- Görevlerin azaltılması/yeniden tahsisi (gerektiğinde)
- Yeni iletişim bilgileri verme (e-posta ve telefon gibi)
- Finansal şiddet durumunda, maaş ödemesini koruma tedbirleri

---

## 6.5 Easy For U Ev İçi Şiddet Bildirimi Uygulaması

Çalışanlar, gerekli durumlarda temel bilgilere ve iletişim kurulacak yerel irtibat kanalları bilgilerine uygulama aracılığı ile her an erişim sağlayabilir.

## 7. Ev İçi Şiddet Failer

Eğer bir çalışan kendisini taciz edici bir davranış hakkında Unilever'e gelirse Unilever bu bireye mevcut hizmetler ve destek hakkında bilgi verecek ve mağduru uygun kaynaktan destek ve yardım almaya teşvik edecektir.

Taciz edici davranış sonucu olarak işyeri veya çalışanın rolünü yerine getirme becerisi üzerinde herhangi bir etki varsa, Unilever yerel yasalara uygun olarak tüm uygun önlemleri alacaktır.

## 8. Amirlerin Roller

İlk amirler, ev içi şiddete maruz kalan çalışanların yardım almasını sağlamada çok önemli bir rol oynamaktadır. Unilever, [buradan](#) ulaşabileceğiniz kademeli Ev İçi Şiddet Eğitimi (Türkçe) sağlamaktadır.

İngilizce versiyonuna [buradan](#) ulaşabilirsiniz.

Amirlerin rolleri şunlardır:

- Ekip üyelerinin hassas konuları ifşa etmesini destekleyen açık bir yönetim kültürü geliştirerek, ev içi şiddetin sonucu olarak zorluklar yaşayan çalışanları belirlemek;



- Çalışanların açıklamalar yapmaya zorlanamayacağını ya da cinsel şiddete maruz kaldıklarının varsayılmayacağını anlamak;
- İlk vakada, mevcut seçeneklere ilişkin tavsiye dahil destek sağlamak ve aynı zamanda rollerinin sınırlarını bilmek (amirler profesyonel danışman ya da uzman değildir);
- Her durumda gizliliği korumak (çocuk koruma gereksinimlerini beklemek);
- Bireyi, örneğin organizasyonun gizli bir irtibat noktası ya da dış bir kurum gibi uygun bir iç ya da dış destek ve yardım kaynağına yönlendirmek;
- Ekipteki tüm çalışanların emniyetinin korunmasını temin etmek ve
- Örneğin organizasyonun özel izin politikalarını ve prosedürlerini kullanarak, etkilenen çalışanın ev içi yaşamındaki zor bir dönem süresince üretken ve iş başında kalmasını sağlamak.

## 9. Ev İçi Şiddete Maruz Kalan Kişiler için Verilen Desteğe Dair Özet

Unilever, istismarsız bir hayat oluşturmanın bir olay değil bir süreç olduğunu bilmektedir ve istismarı ifşa eden çalışanlar için sürekli destek sağlayacaktır. Ev içi şiddet yaşadığını ifşa eden tüm çalışanlara anlayışla, etkili bir şekilde ve gizliliği koruyarak yanıt vereceğiz.

Bu bağlamda, şiddete şirket sorumluları tarafından tanık olunması durumunda, ve tabi olduğumuz kanunlara da uygun olmak koşuluyla bu durum gecikmesizin yetkili makamlara bildirilecektir.

Ev içi şiddet bildirildiğinde, amirler çalışanın gerekli tedbiri alması ve hukuki süreci başlatması için bilgilendirecektir. Ayrıca, önceden planlanmayan devamsızlıklar ve işyerindeki dikkat dağınıklığı karşısında anlayışlı bir şekilde davranacaktır.

Ev içi şiddet gören çalışanlara geniş destekler sunabiliriz. Bunlar, kısıtlama olmaksızın aşağıdakileri içerebilir ve her bir durum özelinde değerlendirilecektir:

- İkametgah ve çocuk bakımını yeniden düzenlemek için, destek kurumları ve avukatlar ile olanlar dahil olmak üzere, ilgili görüşmeler ve mahkeme randevuları için 10 güne kadar özel ücretli izin
- Çalışma zamanları ve şekillerinde geçici ya da kalıcı değişiklikler
- Örneğin taciz edici telefon aramalarından kaçınmak için telefon numarasını değiştirmek gibi, emniyetli bir iş ortamını temin edecek önlemler
- Esnek çalışma
- İhtiyaç duyulan her zaman danışmanlık/destek hizmetlerine erişim
- Ev içi ve cinsel şiddet mağdurlarını desteklemek için geliştirilen kurslara ya da girişim/güvenlik eğitimine erişim

\* Unilever'in bu politikayı, herhangi bir zamanda, önceden bildirim yapmaksızın değiştirme, yerine yeni bir politika uygulama ya da geri çekme hakkı saklıdır.

## 10. Kadına Karşı Şiddet İçin Danışılacak Kurumlar ve Kuruluşlar

### Kadına Karşı Şiddet İçin Danışılacak Kurumlar ve Kuruluşlar

#### 1. Emniyet Teşkilatları

- Karakollar
- 155 Polis İmdat
- Jandarma
- 156 Jandarma İmdat

#### 2. Yargı Kurumları

- Savcılık
- Aile Mahkemeleri

#### 3. Sağlık Kurumları

- Birinci Basamak Sağlık Kurumları
- Sağlık Evleri
- Anne ve Çocuk Sağlığı ve Aile Planlaması Merkezleri
- Aile Sağlığı Merkezleri
- Acil Sağlık Hizmetleri
- 112 Acil Ambulans Hizmetleri

#### 4. Belediyeler

- Belediye Kadın Danışma Merkezleri

#### 5. Barolar

- Hukuki Yardım Talebi
- Hukuki Yardım Ofisi
- Hukuki Danışmanlık ve Avukatlık Hizmetleri

#### 6. Sivil Toplum Kuruluşları

- Aile İçi Şiddet Acil Yardım Hattı  
Telefon: +90 212 656 9696 / +90 549 656 9696  
Web: [www.aileicisiddeteson.org](http://www.aileicisiddeteson.org)
- Mor Çatı – Mor Çatı Kadın Sığınağı Vakfı  
Telefon: +90 212 292 52 31-32  
E-posta: [morcati@morcati.org.tr](mailto:morcati@morcati.org.tr)  
Web: [www.morcati.org.tr](http://www.morcati.org.tr)
- Kamer – Kadın Merkezi  
Telefon: +90 530 664 44 10  
Web: [www.kamer.org.tr](http://www.kamer.org.tr)
- Kahdem - Kadınlara Hukuki Destek Merkezi  
İletişim: [kahdem@gmail.com](mailto:kahdem@gmail.com)  
Web: [www.kahdem.org.tr](http://www.kahdem.org.tr)
- Koza Şiddet Önleme ve İzleme Merkezi

#### 7. Aile Bakanlığı'na Bağlı Kurumlar ve Sosyal Kurumlar

- Sosyal Hizmetler İl Müdürlükleri
- Sosyal Hizmetler Bölge Müdürlükleri
- Aile Danışmanlığı Merkezleri
- Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlükleri
- 183 Hattı - Kadın, Çocuk ve Engelli Sosyal Hizmet Hattı