ALARKO
ŞİRKETLER TOPLULUĞU

# Ev İçi Şiddetle İlgili İş Yeri Politikası

ALARKO
Değerin Yeni Tanımı

# İçindekiler

1. Amaç ve Kapsam 1
2. Tanımlar 2
3. Alarko İlkeleri ve Taahhütler 4
4. Alarko'da Destek, Önlem ve Yaptırımlar 5
4.1 Başvuru Mekanizması 5
4.2 Başvuru ve Bildirim Süreci 6
4.3 Destekler 6
4.3.1 Esnek Çalışma İmkânları 6
4.3.2 İzin Hakları 6
4.3.3 Danışmanlık Desteği 7
4.4 Güvenlik Önlemleri 7
4.5 Eğitim ve Farkındalık Çalışmaları 7
4.6 Politika İhlalleri ve Yaptırımlar 8
5. Gizlilik 8
6. Yöneticilerin Sorumlulukları 9
7. Politikanın İzleme ve Güncelleme Süreci 10
8. Ev İçi Şiddet Durumunda Başvurulabilecek Kurum ve Kuruluşlar 11

# 1. Amaç ve *Kapsam*

## *Amaç:*

Bu politikanın amacı, Alarko Şirketler Topluluğu bünyesindeki çalışanların ev içi şiddet nedeniyle karşı karşıya kalabilecekleri zorlukların iş yerinde fark edilmesi ve önlenmeye çalışılması, gerekli desteğin sağlanması ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulmasıdır. Bu belge, insan onuruna ve temel haklara saygı temelinde, ALARKO'nun toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımının ve kapsayıcı iş yeri politikalarının bir parçasıdır.

## *Kapsam:*

Bu politika, Alarko Şirketler Topluluğu bünyesindeki tüm çalışanların yanı sıra taşeron/alt işveren çalışanları, stajyerler, danışmanlar ve sözleşmeli çalışanları da kapsar. Politikayla ev içi şiddete dair farkındalık yaratılması, şiddetin önlenmesi ve ilgili çalışanların şirketin imkânları ve mevzuat çerçevesinde korunması hedeflenir.

Bağlı şirketler/müesseseler bu politikanın belirlediği ana çerçeve dışına çıkmaksızın şirketler özelinde değişiklik gösteren uygulamalar için ilave dokümanlar oluşturabilir.

# 2. Tanımlar*

## *Toplumsal Cinsiyet:*

Bireyin biyolojik cinsiyetinden bağımsız olarak kadın ve erkek arasında toplumsal ve kültürel olarak inşa edilmiş farklılıklar ve rollerdir.

## *Şiddet:*

Güç eşitsizliğine dayanan ve temelinde kişiyi kontrol altına alma amacı taşıyan bir davranış biçimidir. Kişinin toplumsal, kamusal veya özel alanda fiziksel, cinsel, psikolojik veya ekonomik açıdan zarar görmesiyle veya acı çekmesiyle sonuçlanan/sonuçlanması muhtemel hareketleri, buna yönelik tehdit ve baskıyı ya da özgürlüğün keyfî engellenmesini içerir.

## *Ev İçi Şiddet:*

Şiddet uygulayan ve şiddete maruz kalan kişinin aynı haneyi paylaşıp paylaşmadığına bakılmaksızın aile biriminde veya mevcut ya da eski eşler/partnerler arasında meydana gelen her türlü fiziksel, cinsel, psikolojik ve ekonomik şiddeti ifade eder.

## *Kadına Yönelik Şiddet:*

Kadınlara, yalnızca kadın oldukları için uygulanan veya kadınları etkileyen cinsiyete dayalı bir ayrımcılık ile kadının insan hakları ihlaline yol açan ve şiddet olarak tanımlanan her türlü tutum ve davranıştır.

## *Fiziksel Şiddet:*

Şiddet uygulayan kişinin fiziksel üstünlük kurarak karşısındaki kişiye bedensel temas veya şiddet nesnesi yoluyla zarar vermesidir. Tokat atmak, iteklemek, tekmelemek, bir nesne fırlatmak, yumrukla veya bir nesneyle vurmak, silah veya bunun gibi bir nesneyle zarar vermek ya da tehdit etmek gibi davranışlardır.

## *Psikolojik Şiddet:*

Alay etmek, aşağılamak, küfretmek, tehdit etmek, hakaret etmek, kötü üslupla eleştiri yapmak, arkasından konuşmak, haksız yere olumsuz algı yaratmak gibi kişiye fiziksel bir baskı olmaksızın uygulanan ve ruh sağlığını etkileyen her türlü söz ve davranıştır.

*Bu politikanın temelini oluşturan kavramsal tanımlar, aşağıdaki kaynaklardan alınmıştır:
Adalet Bakanlığı (Erişim: https://evicisiddet.adalet.gov.tr/SIDDET_NEDIR.html),
Dünya Sağlık Örgütü (Erişim: https://www.who.int/publications/i/item/9241545615)
Mor Çatı Kadın Sığınağı Vakfı (Erişim: https://morcati.org.tr/siddet-bicimleri/),
6284 Sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun
BADV- Ev İçi Şiddetle İlgili İşyeri Politikası Geliştirme ve Uygulama Rehberi

## *Cinsel Şiddet:*

Bir kişinin cinsel özgürlüğünü ihlal eden ve rızasını almadan herhangi bir şekilde cinsellikle ilgili davranışlarda bulunulmasıdır.

## *Ekonomik Şiddet:*

Ekonomik şiddet, kişinin ekonomik özgürlüğünü engelleyecek, maddi güç kullanarak ekonomik olarak sömürmeyi amaçlayan her türlü eylemi kapsar. Çalışmaya veya çalışmamaya zorlamak, kişinin gelirini kontrol altına almak, kişinin parasına veya banka kartlarına el koymak, kişiyi borçlanmaya zorlamak gibi örnekler içerir.

## *Dijital Şiddet:*

Sosyal ağlar ve teknolojik araçlar aracılığıyla kişiyi kontrol etme amacıyla yapılan ısrarlı arama, mesaj gönderme, özel bilgileri sosyal medyada paylaşma, ısrarlı fotoğraf ve video gönderme, sosyal medya şifrelerini açıklamaya zorlama, telefonunu, bilgisayarını, paylaşımlarını, lokasyonunu ve arkadaş listelerini kontrol etme gibi tutum ve davranışlardır.

## *Sosyal Şiddet:*

Kişinin sosyal ilişkilerinin ve sosyal çevresinin kısıtlanması amacıyla yapılan davranışlardır. Aile ve arkadaşlık ilişkilerini kısıtlama, giyim ve eğlence tarzını, sosyal etkinliklerini kontrol etme gibi örnekler içerir.

## *Israrlı Takip (Stalking):*

Kişinin evine, okul ve çalışma ortamına izinsiz gelmek, sokakta takip etmek, rahatsız edici hediyeler göndermek, arkadaş çevresinden bilgi almak gibi davranışlarla kişinin özel hayatının gizliliğinin ihlal edilmesidir.

## *Flört Şiddeti:*

Romantik bir ilişkide, evli olmayan çiftler arasında partneri kontrol etmeyi amaçlayan fiziksel, psikolojik, ekonomik, dijital, cinsel ve sosyal şiddet davranışlarının bütünüdür.

# 3. Alarko İlkeleri ve *Taahhütler*

- ALARKO, ev içi şiddeti insan hakkı ihlali olarak kabul eder ve şiddete karşı sıfır tolerans ilkesiyle hareket eder.

- ALARKO, ev içi şiddetle mücadelede bütüncül bir yaklaşım benimser. Şiddete maruz kalan çalışanın iş yerindeki kişisel güvenliği, psikolojik sağlığı ve iş yaşamı güvence altına alınırken şiddet uygulayan çalışanlara yönelik önleyici ve caydırıcı tedbirlerin alınması taahhüt edilir.

- Şiddete maruz kalan çalışanlar, bu durumu bildirirken hiçbir ayrımcılığa, damgalamaya veya cezai yaptırıma uğramaz.

- ALARKO, gizliliği koruyarak şiddete maruz kalan çalışanın yaşadığı durumla ilgili uygun yönlendirme ve destek sunar.

- Bildirimler, yalnızca ilgili şirketin yetkili İnsan ve Organizasyon ve/veya Kurumsal Destek yöneticilerinden oluşan çekirdek bir ekip tarafından değerlendirilir.

- Tüm bildirimler, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve ikincil mevzuatı kapsamında ve kişisel verilerin korunmasına ilişkin ALARKO politika ve prosedürlerine uygun şekilde ele alınır.

# 4. Alarko'da Destek, *Önlem ve Yaptırımlar*

## 4.1 Başvuru Mekanizması

- Şiddete maruz kalan çalışanların destek taleplerinin merkezi ve etkin bir şekilde yönetilmesi amacıyla ALARKO bünyesinde Destek Grubu oluşturulmuştur. Bu grubun operasyonel liderliği ve genel koordinasyonundan, İnsan ve Organizasyon Grup Başkanı sorumludur.
- Gizliliğin sağlanması ve takip kolaylığı açısından, başvuru süreçleri öncelikli olarak sunucuları ALARKO bünyesinde tutulan ve şirketlere özel olarak tanımlanmış kurumsal e-posta adresleri üzerinden yürütülür.
- Destek taleplerinin bölgesel ve fonksiyonel ihtiyaçlarını karşılamak üzere, Destek Grubu aşağıdaki üyelerden oluşur:
  - Alarko Şirketler Topluluğu İnsan ve Organizasyon Grup Başkanı
  - Çalışma Lokasyonlarına Bağlı İnsan ve Organizasyon Direktörleri/Müdürleri
  - Alarko Şirketler Topluluğu Kurumsal İletişim Müdürü
- Topluluk şirketleri bazında oluşturulan Destek Grubu üyeleri, Ev İçi Şiddetle İlgili İş Yeri Talimat Belgesi'nde detaylı şekilde tariflenmiştir.
- Destek Grubu'ndaki üyelerin kurumsal telefon numaraları ile ilgili şirketin destek hattı e-posta adresi, Grup Şirketleri'ndeki çalışanların kolayca erişebileceği ortak alanlarda ve platformlarda paylaşılır.
- Çalışanlara, bu e-posta üzerinden herhangi bir sağlık raporu, darp raporu ve/veya adli sicil kaydı gibi kendilerine veya bir başkasına ait özel nitelikli kişisel veri ihtiva eden bilgi ve belge paylaşmamaları yönünde gerekli uyarılar yapılır. Bu tarz bilgi ve belgelerin 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na uygun şekilde ALARKO ile paylaşılması konusunda çalışanlara gerekli uyarılar ve sistemler sağlanır.
- Şahsi ve yüz yüze başvuru yapmak isteyen çalışanlar için birincil irtibat noktası, ilgili Şirket İnsan ve Organizasyon Müdürü'dür. İnsan ve Organizasyon Müdürü tarafından alınan bu başvuruların değerlendirilmesi, takibi ve çözüme kavuşturulması süreci, Şirket Destek Grubu tarafından gizlilikle yürütülür.

## 4.2 Başvuru ve Bildirim Süreci

- Çalışan, ev içi şiddetle ilgili durumu doğrudan çalıştığı şirket bünyesindeki İnsan ve Organizasyon Ekibi'ne veya kendi birim yöneticisine bildirebilir.
- ALARKO, şiddete maruz kalan çalışanın onayı ve ihtiyacı doğrultusunda destek planı oluşturur.
- Hayati tehlike arz eden acil durumlarda, çalışanın güvenliği için gerekli olduğu takdirde, ilgili kamu kurumları hakkında (polis, savcılık, ALO 183 vb.) bilgi verilerek gerekli yönlendirme yapılır.
- Özel nitelikli kişisel veri içeren (darp raporu, uzaklaştırma kararı vb.) destekleyici belgelerin şirket ile paylaşımı, yalnızca zorunlu olduğu ölçüde ve elden teslim alınarak yapılır. Bu tür belgeler, inceleme süreci tamamlanır tamamlanmaz çalışana iade edilir. Bu belgelerle ilgili herhangi bir kalıcı kayıt ya da suret şirket kayıtlarında tutulmaz.

## 4.3 Destekler

### 4.3.1 Esnek Çalışma İmkânları

- Şiddete maruz kalan çalışanlar; resmî kurumlar, sağlık hizmetleri veya hukuki danışmanlık gibi acil ve öncelikli randevularını planlamak için günlük çalışma programlarını yöneticilerinin onayı ile esnek hâle getirebilir.
- Çalışanın talebi doğrultusunda güvenliğini sağlamak amacıyla geçici olarak uzaktan çalışma imkânı sunulabilir. Bu süreçte, çalışanın performansı ve görev tanımı göz önünde bulundurularak en uygun çalışma modeli belirlenir.
- Görevini sürdürmesi güvenlik riski taşıyan veya sağlığı olumsuz etkilenen çalışanlar, talepleri üzerine farklı bir pozisyonda, projede veya Topluluğun başka bir lokasyonunda geçici olarak görevlendirilebilir.

### 4.3.2 İzin Hakları

- Ev içi şiddete maruz kalan çalışanlara, psikolojik destek almak, hukuki işlemler yapmak veya koruma tedbiri almak amacıyla ek **3 iş gününden az olmamak üzere ücretli izin** ve **finansal destek paketi** verilebilir. Finansal destek paketinin kapsamı çalışanın gereksinimlerine paralel olarak Grup Şirketleri'nin İnsan ve Organizasyon Departman Yöneticileri tarafından belirlenir, ilgili şirketin en üst yöneticisinin onayı alındıktan sonra İnsan ve Organizasyon Grup Başkanlığına sunulur ve yayımlı talimat çerçevesinde uygulanır.

### 4.3.3 Danışmanlık Desteği

- Hukuki desteğe ve yönlendirmeye ihtiyacı olan çalışanlara, kendilerine danışmanlık hizmeti sunabilecek, şirketin referans gösterebileceği/anlaşmalı olduğu hukuk büroları ve kuruluşların iletişim bilgileri sunulabilir. Maruz kalınan durumun niteliğine ve çalışanın ihtiyacına göre şirket tarafından ilave olanaklar sağlanması, çalışanın bağlı bulunduğu şirketin en üst yöneticisinin onayıyla mümkündür.
- ALARKO'nun çalışan esenliği politikaları, şiddete maruz kalan çalışanların "iyi olma yolculuğunu" destekler. Bu destek, şirketin anlaşmalı olduğu psikolog ve danışmanlık birimleri tarafından sağlanır.

## 4.4 Güvenlik Önlemleri

- Giriş/çıkış kartı erişimi, bina güvenliği veya fiziki koruma talepleri değerlendirilerek gerekli önlemler alınır.
- Gerektiğinde resmî kurumlarla iş birliği içinde güvenlik süreçleri işletilir.
- Şiddete maruz kalan çalışanın servis kullanımıyla ilgili düzenleme yapılarak, servis güzergahı evinden alınıp evine kadar bırakılacak şekilde organize edilebilir.
- Çalışanın maaşının yatırıldığı hesap, kendisinin beyanı doğrultusunda değiştirilebilir.
- Şiddet uygulayanın şiddete maruz kalan çalışana ulaşmasını engellemek için şirket hattı değiştirilebilir.
- Şiddete maruz kalan çalışan şirket aracı kullanıyorsa aracı/plakası değiştirilebilir.
- Şiddete maruz kalan çalışanın şahsi aracı için şirket otoparkında yer tahsis edilebilir.

## 4.5 Eğitim ve Farkındalık Çalışmaları

- Tüm çalışanlara düzenli olarak toplumsal cinsiyet eşitliği, ev içi şiddet türleri, şiddetin etkileri ve şiddetle mücadele yolları hakkında eğitimler verilir.
- Yöneticilere özel olarak, duyarlılık temelli liderlik, şiddetle baş etme yolları ve kriz yönetimi başlıklarında uygulamalı farkındalık programları uygulanır.
- Topluluk şirketlerinin ortak alanlarında, Holding Merkezi tarafından çalışılacak “Ev İçi Şiddete Karşı Sıfır Tolerans” konulu materyaller yer alır.

### 4.6 Politika İhlalleri ve Yaptırımlar

- Bu politikaya aykırı davranışlar (bildirimlerin engellenmesi, gizliliğin ihlali, şiddete maruz kalana yargılayıcı söylem vb.) etik ihlal olarak değerlendirilir ve gerekli iç disiplin süreçleri başlatılır.
- Ev içi şiddet failinin iş yerine müdahalesi durumunda, şirket her türlü yasal ve güvenlik tedbirini alır.
- Çalışanların güvenliğini tehdit eden durumlar, iş sağlığı ve güvenliği riski olarak değerlendirilir.

## 5. Gizlilik

- **ALARKO, bu politika kapsamında yapılan tüm bildirim ve başvurularda mutlak gizlilik ilkesini esas alır.**
- **Şiddete maruz kalan çalışanın kimliği ve olaya ilişkin tüm detaylar gizli tutulur.**
- **Gizlilik ilkesi, bildirimi yapan çalışanların misilleme ve damgalanma riskine karşı korunmasını garanti eder.**
- **Tüm bildirimler, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK) ve ilgili mevzuat ile kişisel verilerin korunmasına ilişkin ALARKO politika ve prosedürlerine uygun olarak ele alınır, işlenir ve saklanır.**

# 6. Yöneticilerin *Sorumlulukları*

- Tüm yöneticiler, bu politika kapsamında sorumlu oldukları çalışanlara güvenli, destekleyici bir ortam sunmakla yükümlüdür.
- Şiddet veya benzeri olumsuz durumlar gözlemlendiğinde yöneticiler proaktif bir şekilde müdahale ederek bu politikada belirtilen desteği ve yönlendirmeyi sağlar.
- Yöneticiler, şiddet olaylarına yönelik çözüm süreçlerinde, ilgili birimlerle (İnsan ve Organizasyon, İş Sağlığı ve Güvenliği) yakın iş birliği içinde çalışır.
- Yöneticiler, şiddete maruz kalan çalışanı yargılamadan etik ilkelere uygun şekilde iletişim kurar.
- Yöneticiler, bu politika hakkında tüm ekip üyelerinin tam olarak bilgilendirilmesinden sorumludur.

# 7. Politikanın İzleme ve *Güncelleme Süreci*

- **Bu politika, 31.07.2026 itibarıyla yürürlüğe girmiştir.**
- **Politika; mevcut şartlara ve yasal düzenlemelere uyumu sağlamak amacıyla İnsan ve Organizasyon ile Kurumsal İletişim ve Sürdürülebilirlik departmanları tarafından yılda bir kez gözden geçirilir.**
- **Politika güncellemeleri; çalışan temsilcileri, iş sağlığı birimi ile iş birliği içinde ve diğer ilgili paydaşların geri bildirimleri alınarak yapılır.**
- **Politika içeriğinde yapılan değişiklikler, şeffaflık ilkesi gereği şirket içi iletişim kanalları (intranet, e-posta duyuruları vb.) üzerinden tüm çalışanlara eksiksiz şekilde duyurulur.**

# 8. Ev İçi Şiddet Durumunda Başvurulabilecek *Kurum ve Kuruluşlar*

## Telefon Hatları ve Mobil Uygulamalar:

- ALO 183 Sosyal Destek Hattı
(7/24 Ücretsiz Hizmet)
- 112 ACİL Çağrı Merkezi
- Ankara Barosu Gelincik Merkezi / 444 43 06
- Kadın Destek Uygulaması (KADES)
- Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu'nun Aile İçi Şiddet Acil Yardım Hattı

0212 656 96 96 / 0549 656 96 96

## Şikâyet ve İhbar için Kurum ve Kuruluşlar

- Polis Merkezleri ve Jandarma Karakolları
- Valilik – Kaymakamlık
- Adli Makamlar (Cumhuriyet Başsavcılığı ve Aile Mahkemeleri, Adli Destek ve Mağdur Hizmetleri Müdürlüğü (ADM))
- Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlükleri
- Şiddet Önleme ve İzleme Merkezleri (ŞÖNİM)
https://www.aile.gov.tr/iletisim/bakanlik-iletisim-bilgileri/sonim/
- Sosyal Hizmet Merkezi (SHM)
https://www.aile.gov.tr/iletisim/bakanlik-iletisim-bilgileri/shm/
- Sağlık Kuruluşları
- Baroların Kadın Hakları Komisyonları
- Belediyelerin Kadın Danışma Merkezleri

## Danışma, Destek, Konukevi (Barınma) ve Maddi Yardım

### Sivil Toplum Örgütleri (konukevi hizmeti, destek ve danışmanlık, ayni-maddi yardım)

• Mor Çatı Kadın Sığınağı Vakfı
**Tel:** (212) 292 52 31-32
**E-posta:** morcati@morcati.org.tr

• Cinsel Şiddetle Mücadele Derneği
**Tel:** (542) 585 39 90
**E-posta:** info@cinselsiddetlemucadele.org

• Ankara Kadın Dayanışma Vakfı
**Tel:** (312) 432 07 82 – 430 40 05
**E-posta:** bilgi@kadindayanismavakfi.org.tr

• Mor Salkım Kadın Dayanışma Derneği (Bursa)
**Tel:** (531) 033 88 44 (7/24)
**E-posta:** morsalkimdernegi@hotmail.com

• KAHDEM - Kadınlara Hukuki Destek Merkezi Derneği
**E-posta:** kahdem@gmail.com

• Barolar ve Baroya Bağlı Kadın Hakları Merkezleri ile Adli Yardım Büroları
Baro Kadın Hakları Merkezi Hattı: 444 26 18

• Belediyeler (konukevi hizmeti, destek ve danışmanlık, ayni ve maddi yardım)

**Yasal ve Kurumsal Dayanaklar**

- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası
- 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun
- Türk Ceza Kanunu
- 4857 sayılı İş Kanunu
- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
- Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)
- ALARKO Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikası

ALARKO

Değerin Yeni Tanımı