

1.AMAÇ

Bu Prosedür, Aydem Holding ve bağılı grup şirketleri olarak (bundan sonra “Aydem Enerji” olarak ifade edilecektir), sıfır tolerans yaklaşımımızla Aile İçi Şiddet konusunda farkındalık yaratmak ve aile içi şiddete maruz kalan çalışanlarımızın güven ve gizlilik içinde konuşabilecekleri, destek ve yardım alabilecekleri, eşitlikçi, güvenli ve şiddetin her türüsüne karşı sıfır tolerans yaklaşımımızı gösteren bir iş ortamı sağlamak amacıyla oluşturulmuştur.

Aile içi şiddet ve istismarın temel bir eşitlik sorunu ve insan hakları ihlali olduğuna inanıyoruz. Bu kapsamda aile içi istismara maruz kalan çalışanlarımız için her zaman eşitlikçi, gizlilik içerisinde paylaşım yapabilecekleri, destek ve yardım imkanları sunan, şiddetin her türüne karşı bir ortam hazırlıyoruz.

2.KAPSAM

Bu prosedür, aile içi şiddetle mücadele için Aydem Enerji bünyesindeki tüm çalışanları cinsiyet ayrımı gözetmeksizin kapsayıcı şekilde hazırlanmıştır.

Aile içi şiddet vakalarında izlenecek yöntem ve uygulamaların yer aldığı bu doküman Aydem Enerji grup şirketlerini, üretim sahalarını ve iştiraklerini kapsar; taşeronlar, tedarikçiler ve üçüncü partiler için de yol göstericidir.

Aydem Enerji mensubu olmayan kişiler de, şiddeti uygulayan kişi Aydem Enerji mensubu ise bu prosedür kapsamında kabul edilir.

3. SORUMLULUK

Aydem Eşit Hayat Ekibi: Prosedürün oluşturulmasından, güncellenmesinden İnsan Kaynakları Grup Direktörlüğü ile birlikte sorumludur. Şirket içerisinde farkındalık yaratmak için gerekli projeleri tasarlamak ilgili birimlerle iş birliği yapmak ve canlıya geçirmekle sorumludur. İnsan Kaynakları Grup Direktörlüğü: Şirket İnsan Kaynakları, Denetim ve Hukuk birimleri ile birlikte prosedürdeki politika ve kuralların şirket içerisinde hayata geçirilmesinden, denetlenmesinden ve çalışanlar için güvenilir bir çalışma ortamı oluşturmaktan ve gerekli durumlarda disiplin süreçlerinin işletilmesinden sorumludur.

İç Denetim ve Kontrol Grup Direktörlüğü: Şirket içerisinde ve Aydem Enerji çalışanı olmayan dış kanallardan gelen ihbarların gizlilik esası temelinde değerlendirilmesi ve olay özelinde gerekli desteklerin sağlanması için İnsan Kaynakları, Aile İçi Şiddete Karşı Önlem ve Destek Komitesi'ne aktarılmasından sorumludur. Gerekli durumlarda etik soruşturmalarının yürütülmesinden ve disiplin süreçlerine görüş vermekten sorumludur.

Aile İçi Şiddete Karşı Önlem ve Destek Komitesi: Şirket içi ve dışından gelen başvuruların gizlilik esası temelinde değerlendirilmesi ve olay özelinde gerekli desteklerin sağlanmasının koordinasyonundan, destek mekanizmalarının geliştirilmesi ve iyileştirilmesi konusunda önerilerin alınması ve çalışmaların yürütülmesinden sorumludur.

Kurumsal İletişim Grup Direktörlüğü: Aile içi şiddetle ilgili Aydem Enerji içerisinde ve dışarısında Aydem Eşit Hayat bakış açısıyla farkındalık yaratmak için gerekli iletişim

çalışmalarının yapılması ve projelerin iç - dış paydaşlar tarafından bilinirliğin artırılması için gerekli adımları atmamakla sorumludur.

Şirket İnsan Kaynakları: Prosedürde belirlenen kurallar çerçevesinde şirket içerisindeki çalışanlar için güvenli bir çalışma ortamı oluşturma, çalışanların destek istediği durumlarda prosedürde belirlenen kaynaklara ve imkanlara çalışanın gizlilik çerçevesinde ulaşmasını sağlamakla sorumludur.

Aydem Akademi: Aydem Eşit Hayat ekibi ile birlikte farkındalık çalışmaları kapsamında iç eğitimlerin tasarlanması, iç eğitmenlerin eğitimci eğitimleri ile desteklenmesi, kapsayıcı şekilde tüm Aydem Enerji çalışanlarının eğitimlere katılması ve tamamlaması yönündeki aksiyonları takip etmek ve gerçekleştirmekle sorumludur.

Aile İçi Şiddete Maruz Kalan Çalışan: Desteğe ihtiyaç duyduğu durumlarda bu konuyu güvenli bir şekilde insan kaynaklarına, iş yeri hekimine ve/veya prosedürde belirtilen kurumlarla görüşebileceğini bilmekle sorumludur.

4 .TANIMLAR

Aile İçi Şiddet: Bireyin kendisine yakın hissettiği ve aile dediği, geleneksel anlamıyla geniş aileyi kapsayan tüm ilişkiler, evlilik bağı olup olmadığına; ilişkinin devam edip etmediğine; ilişki türünün eşler veya ebeveyn-çocuk arasında hatta geniş aile ilişkisi olup olmadığına bakılmaksızın kapsam dahilindedir. Şiddet ise, bir bireyin fiziksel, cinsel, ekonomik veya psikolojik olarak zarar görmesine veya acı çekmesine sebep olan, tehdit, baskı ve kontrol içeren her türlü davranış olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla, yukarıda belirtilen her iki tanıma da bağlı kalarak, tüm bu ilişkiler içerisinde doğrudan veya tanık olma yoluyla yaşanacak her türlü şiddet olgusu “Aile İçi Şiddet” olarak tanımlar.

Şiddete Maruz Kalan: Yakın ilişkilerinde şiddet içerikli davranışlara maruz kalan kişi.

Şiddeti Uygulayan /Fail: Yakın ilişkilerinde şiddet içerikli davranışlarda bulunan kişi.

Tanıklık Eden: Şiddete doğrudan maruz kalmamış ancak şiddet ortamında bulunan ve tanıklık eden kişiler.

Aile İçi Şiddete Karşı Önlem ve Destek Komitesi: İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı Projesi için oluşturulmuş, içerisinde toplumsal cinsiyet eşitliği, aile içi şiddet, şiddetin tanımlanması ve yaklaşımları ile ilgili eğitimler almış üyelerin de yer aldığı komitedir. İnsan Kaynakları Grup Direktörü liderliğinde, Hukuk, Denetim, İş Birimi ve Kurumsal İletişim Birimlerinden temsilcilerden oluşur.

Başvuran: Aile içi şiddete herhangi biçimde doğrudan veya dolaylı olarak maruz kalan, tanık olan kişiler başvuruda bulunabilir. Tüm çalışanlar başvuruda bulunabilir. Bununla birlikte Aydem Enerji mensubu olmayan kişiler de, şiddeti uygulayan kişi Aydem Enerji mensubu ise başvuru yapabilir.

Fiziksel Şiddet: İlişki içinde olunan kişinin isteği ve onayı dışında bedenine yönelik uzuvlarına zarar verecek şekilde etkide bulunmak tokat atmak, itmek, yumruk atmak, saçını çekmek, bağlamak, ısırarak, sürüklemek, aletle yaralamak, tekmelemek, ezmek, sigara ile yaralamak vb.

Sözel Şiddet: Bağırarak, onunla alay etmek, suçlamak, yıkıcı şekilde eleştirmek, hakaret etmek, küfür etmek, isim takmak, kendine olan güven ve saygısını düşürmeye yönelik itham ve iddialarda bulunmak vb.

Psikolojik Şiddet: İlişkide olan kişinin psikolojisine zarar verecek, küsmek, baskı uygulamak, intihar etmek ile tehdit etmek, kıskançlık, ilişkide olduğu kişinin davranışlarını ve ilişkilerini sınırlamak, gözdağı vermek, korkutmak, bilgi saklamak, çocukları uzaklaştırmak vb.

Ekonomik Şiddet: Kişinin ekonomik faaliyetlerine müdahale etmek, kazancını elinden almak, çocuklarla ilgili harcama ve sorumlulukları üstlenmemek, kendisini ilgilendiren ekonomik kararlara dahil etmemek, ekonomik gereksinimlerini keyfi olarak kısıtlamak, kişisel ve ev ihtiyaçlarını karşılamamak vb.

Cinsel Şiddet: İstenmeyen cinsel davranışları yapmaya zorlamak, istenmeyen şekillerde/istenmediği 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 doğurmamaya zorlamak, aldatmak, zorla veya erken yaşta evlendirmek vb.

Dijital Şiddet: Sürekli mesaj göndermek, göndermesi için baskı yapmak, cep telefonundan arayarak denetlemek, yer bildiri yapmasını istemek, sosyal paylaşım sitelerini takip etmek, gizli kameraya almak, fotoğrafını veya videosunu çekip tehdit aracı olarak kullanmak vb.

Flört Şiddeti: Bir kişinin, yakın ilişkide bulunduğu kişi tarafından fiziksel, cinsel, psikolojik şiddet içerikli davranışlara maruz kalmasıdır.

Israrlı Takip: Bir kişinin, başka bir kişiyi hukuka aykırı şekilde ve düzenli/tekrarlanan davranışlarla takip etme, söz ve davranışlarla taciz etme ya da kişiye şiddet uygulama durumudur. Israrlı takip durumunda davranışı uygulayan kişi, maruz kalana tehlikede olduğunu hissettirerek korkmasını sağlar.

Şiddet Döngüsü: Şiddetin sistematik şekilde gerçekleşmesi bir şiddet-özür döngüsünün yaşanmasına neden olabilir. Failin şiddet içerikli davranışları karşı taraftan özür dileme, suçlu hissettirme, iletişimi kesme, davranışlarını değiştireceğine yönelik söz verme gibi süreçler ve ardından tekrar eden şiddet davranışları şeklinde gerçekleşebilir.

Toplumsal Cinsiyet: Herhangi bir toplumun, kadınlar ve erkekler için uygun olduğunu düşündüğü sosyal anlamda oluşturulmuş roller, davranışlar, faaliyetler ve özelliklerdir. Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddet: Bir cinsiyete yönelik, cinsiyetinden dolayı yöneltilen veya orantısız bir biçimde etkileyen şiddettir.

Şiddet Belirtileri: Şiddet genellikle özel yaşam alanında gerçekleşen bir davranış olduğundan dışarıdan anlaşılması kolay olmayabilir. Ancak maruz kalan kişilerin bazı davranışları şiddete uğradığının göstergesi olabilir. Bu belirtilerden yaygın olanlar aşağıda sıralanmıştır:

Fiziksel belirtiler: Bilek ve boğaz gibi bölgelerde belirgin yara izi, morarma ve çürükler, saçlarda belirgin bir şekilde görünen yoluklar, fiziksel yaraları kapamak için yapılmış olduğunu düşündürebilen aşırı makyaj, gereksiz ve mevsim dışı aksesuar, adalelerde güçsüzlük, topallama, muhtemel acıyı önlemek amacıyla yavaş ve tedirgin hareket etme.

Davranışsal belirtiler: Depresyon, yetersizlik duygusu ve kendine güvenmeme, sinirlilik hali, sürekli üzgün olma hali, tedirginlik, korku, suçluluk duygusu, saldırganlık, anksiyete, iletişim bozukluğu, umutsuzluk, bitkinlik, işin gerektirdiği haller dışında işyerinde uzun süre kalma, ilaç ve alkol tüketiminde artış...

İş performansına yönelik belirtiler: İşe geç gelme, işten erken çıkma, sık sık mazeret izni alma, hatalar ve unutkanlık, odaklanamama, telefona cevap vermeme veya vermekten çekinme, algılama sorunları, işyeri binasından yalnız ayrılmaya veya park yerine tek başına yürümeye korkma, iş ile ilgili olmayan konularda fazla zaman harcama, normalden fazla ve çeşitli mazeretler üzerinden izin talebinde bulunma.

5.UYGULAMA ESASLARI

Aydem Enerji aile içi şiddet konusunda yardım talebi olması halinde çalışanlarına danışma yönlendirme, destek hizmetleri alması ve ilgili sivil toplum kuruluşlarından yararlanması için öneride bulunur.

Aile içi şiddet ile ilgili yapılan tüm yardım taleplerinde maruz kalan çalışanın hakları korunurken söz konusu süreç maruz kalan ve risk altındaki çalışanların mahremiyetine saygı gösterilerek yürütülür, 3.şahıslarla kesinlikle paylaşılmaz. Sadece maruz kalan ve iş yeri güvenliği için gereken durumlarda çalışanın iznini alarak İnsan Kaynakları Grup Direktörlüğü ve/veya ilgili resmi kurumlara bilgi verilebilir.Şirket çalışanlarının ve/veya şirket çalışanları tarafından aile içi şiddete uğramaları halinde başvuracakları kanallar aşağıda listelenmiştir ve tüm çalışanların başvurularına açıktır.

Şirket dışı başvuru kanalları:

- Aile içi şiddete son acil yardım hattı: 0212 656 96 96 / 0549 656 96 96
- Alo 183: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı İletişim Merkezi
- Alo 155: Polis İmdat
- Alo 156: Alo Jandarma İmdat
- Acil: 112
- Alo Baro: 444 26 18
- Mor Çatı: 0212 292 52 31-32

- Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu: 0212 656 96 96 – 0549 656 96 96
- KADES Uygulaması
- KAHDEM- Kadınlara Hukuki Destek Merkez Derneđi: kahdem@gmail.com

Şirket içi başvuru kanalları:

- Aile İçi Şiddete Karşı Önlem ve Destek Komitesi: aileicidestek@aydemenerji.com.tr
- Aydem Enerji Etik: etik@aydemenerji.com.tr
- Aydem Eşit Hayat: esithayat@aydemenerji.com.tr
- Aydem Enerji Aile İçi Şiddetle Mücadele Hatlarımız: 0212 xxx - 05 xxx (ilgili numaralar içi iletişim kanallarından duyurulacaktır) Psikolojik ve hukuki danışmanlık hizmeti 7/24 verilmekte ve hat, bağımsız bir şirket tarafından gizlilik esasıyla yönetilmektedir.
- İşyeri Hekimleri
- İnsan Kaynakları Grup Direktörlüğü
- İnsan Kaynakları Müdürleri
- Müdür ve Direktörler

Aile İçi Şiddete Maruz Kalan Çalışanın Desteklenmesi

Aydem Enerji hukuki süreci başlamış olan ve/veya bunu şirkete beyan eden çalışanın talebi doğrultusunda gerekli değerlendirmeleri yaparak aşağıda yer alan hususlarda destek sağlayabilir;

- Maruz kalanın talebi halinde yıllık izin hakkı hariç olmak üzere gerekli tıbbi muayenelerin yapılması ve hukuki süreçlerin yürütülmesi, güvenlik ve koruma edinme, yeni ev bulma, danışmanlık ve sağlık hizmeti alma ya da diğer gerekli konularla ilgilenme amaçlı 10 iş gününe kadar ücretli idari izin verebilir. 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.
- Şiddete maruz kalan çalışanın talep etmesi durumunda ihtiyaca göre esnek çalışma olanakları sunulabilir.

- Çalışanın uzman bir psikolog ile görüşme talep etmesi halinde şirket tarafından herhangi bir verinin işlenmeyeceği bilgisi çalışan ile paylaşılarak terapi desteği alması sağlanabilir. Bunun için telefonda 7/24 psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmetine yönlendirilebilir.
- Çalışan destek programı: Aile İçi Şiddet Destek Hattı ile sınırsız hukuki ve psikolojik danışmanlık ve 4 adet yüzyüze psikolojik danışmanlık alabilir
- Maruz kalana yaşadığı sıkıntı sebebiyle talebi halinde yılda 1 defayı geçmemek üzere 1 brüt maaş üst sınırı ile avans/karşılıksız ek ödeme sağlanabilir.
- Aydem Enerji'de, aile içi şiddete maruz kalan çalışanın performans değerlendirme süreçleri içerisinde yer almayı sürdürmesi ve tüm çalışanlara sunulan performansa dayalı ödüllendirme ve yan haklardan yararlanmaya devam etmesi sağlanır.
- Çalışanın performans kaygısını azaltmak için kriterleri yöneticisiyle mutabık kalınarak yeniden gözden geçirilir, kendisine uygulanacak performans hedef ve kriterleri maruz kalanın içinde bulunduğu duruma göre belirlenir. Aydem Enerji, tüm bu süreçte çalışanın mahremiyetine ve gizlilik ilkesine uymaya özen gösterir.

Aile İçi Şiddete Maruz Kalan Çalışanların Güvenliği

Aydem Enerji çalışanlarının ev içi şiddetten korunmalarını desteklemek amacıyla şiddete maruz kalanın talep etmesi halinde güvenliğini teminen gerekli aksiyonları alacaktır.

Aksiyonlara ilişkin olarak karar mercii Aile İçi Şiddetle Mücadele Komitesi ve İnsan Kaynakları Grup Direktörlüğüdür.

Gerek gördükleri hallerde maruz kalanın güvenliğini sağlamak amacıyla aşağıda yer alan aksiyonlar haricinde farklı aksiyonlar alınmasını ve /veya aksiyon alınmamasına karar verebilir.

- Mümkün olan hallerde şiddete maruz kalan çalışanın çalışma saatleri ve / veya lokasyonu değiştirilebilir
- İş telefon numarası ve /veya e-posta adresi değiştirilebilir, şirket santral aracılığıyla ulaşılması engellenebilir
- Maruz kalanın şirket aracı kullanıyor olması durumunda aracı ve/veya plakası değiştirilebilir
- Maruz kalanın talebi halinde özel aracına şirket otoparkında yer ayrılır
- Yalnız çalışmama politikası uygulanabilir
- Araç veya diğer toplu taşıma noktalarına erişim esnasında çalışana eşlik edilebilir

- İş yeri adresinin koruma alanı olarak belirlediği, geçici ya da kalıcı koruma kararı almış her çalışan, İnsan Kaynakları'na bilgi verip dilekçe ve mahkeme kararının birer kopyasını iletmelidir. Çalışan şiddet uygulayana ait; fotoğraf veya dış görünüş tarifi, otomobil tarifi ile plaka numarası ve direktörlüğün iş yeri güvenliği için ihtiyaç duyabileceği gerekli her türlü diğer bilgileri vermelidir.
- Alt işverenler tarafından da gerekli tedbirlerin alınması, özellikle güvenliği sağlayan alt işverenin kadına yönelik şiddet konusunda farkındalık eğitimi alması ve güvenlik planına bu konunun da eklenmesi sağlanır. Kadına yönelik şiddet uygulayanın varsa arabasının fotoğrafı ve plaka numarası güvenlik ekibine ve maruz kalanın uygun bulunduğu kişilere verilmelidir.
- Maruz kalan maaş ve yan haklarla ilgili ödeme bilgileri ve şekli failin erişimini engellemek amacıyla maruz kalanın yararına uygun olarak yeniden düzenlenebilir. Maaşın kendisine verileceği farklı bir hesap oluşturulabilir.
- Maruz kalana yönelik şiddet uygulayanın telefon kayıtları alınabilir veya elektronik mesajları saklanabilir.
- Şirket santrali aracılığıyla maruz kalana erişim engellenebilir.

Aile İçi Şiddet Uygulayan ya da Uygulama Tehdidinde Bulunan Çalışan

- Aydem Enerji, şirket kaynaklarını (telefon, e-posta, posta, faks, otomobil, ofis malzemeleri, fotokopi makineleri, üniformalar vs) kullanarak aile içi şiddet uygulayan veya tehdidinde bulunan çalışanını Etik Kurulu ve Aile İçi Şiddete Karşı Önlem ve Destek Komitesi'nin incelemesine tabi tutar. Gerekli görülmesi durumunda kolluk kuvvetleri sürece dahil olur.
- Şiddet uygulayan çalışanın eylemi hukuki olarak tespit edilmesi sonrasında Aydem Enerji tazminat ve sorumlulukları şirkete ait olmak üzere şiddet uygulayan çalışanın iş akdini tek tarafı olarak feshedebilir.
- Şiddet uygulayan çalışan rızasına bağlı olarak şirketin sunduğu psikolojik desteklerden faydalanabilir.

Çalışma Arkadaşına Aile İçi Şiddet Uygulandığını Öğrenen Çalışan

- Şirket içinde herhangi bir çalışma arkadaşının beyanı doğrultusunda aile içi şiddete maruz kaldığını öğrenmesi durumunda, iş arkadaşını şirket insan kaynakları, işyeri hekimi, bu konuyla ilgili destek veren kurumlarla görüşmeye teşvik etmekle sorumludur.
- Şiddete maruz kalan kişi yerine ilgili birimlerle iletişime geçmek kesinlikle yasaktır.

- Maruz kalan kendi istediği takdirde ilgili birimlerden kendisi destek talebinde bulunabilir.

Şiddet Uygulayan Kişi ve Maruz Kalanın Aynı Şirkette Çalışması Durumu

- Şiddet uygulayan ile maruz kalanın aynı şirkette çalışması durumunda, şiddet uygulayanın maruz kalanın yakınında yer almaması için gerekli düzenlemeler yapılır. Bu durumda, Aydem Enerji maruz kalanın ihtiyaçlarını öncelikle gözeterek şiddet uygulayanın lokasyonunu değiştirebilir.

Tüm Şirket Çalışanlarında Aile İçi Şiddetle İlgili Farkındalık Sağlanması ve Şiddetin Önlenmesi Amacıyla Gerçekleştirilecek Çalışmalar:

- Aydem Eşit Hayat - Aile İçi Şiddet Farkındalık Eğitimleri
- Aile İçi Şiddetle Mücadele Komitesine özel hazırlanmış iletişim eğitimleri
- İnsan Kaynakları, İşyeri Hekimleri ve Birim yöneticilerine aile içi şiddetle ilgili işaretleri anlayabilmeleri ve iletişim eğitimleri
- Güvenlik personeline özel eğitimler
- Oryantasyon eğitimi kapsamında eğitim
- Yeni yönetici eğitimi kapsamında eğitim
- Eğitim niteliğinde bilgilendirici video serileri
- Aile içi şiddet farkındalık Seminerleri/Webinarları
- İnternet tabanlı eğitimler
- Mesaj panoları aracılığıyla farkındalık çalışmaları
- Mailing Çalışmaları
- Şirket Bültenleri
- Broşür/posterler
- Aydem Enerji, aile içi şiddet konusunu diğer konulardaki eğitim programlarında da gündeme alır. Örneğin, toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri olan Aydem Eşit Hayat eğitimlerinde şiddet ve aile içi şiddet konusunda farkındalık yaratmak amaçlanır.

6.KONTROL

6.1 Yürürlük

Bu prosedür CEO onayı ile yürürlüğe girer, prosedürün yürürlüğe girmesi ile bundan önceki prosedür, genelge ve talimatlar yürürlükten kalkmış olur.

6.2 Revizyon

Bu prosedür Aydem Eşit Hayat ekibi ve Holding İnsan Kaynakları Grup Direktörlüğü tarafından yılda bir kere gözden geçirilir.

