



Aile İçi Şiddet ve İstismara Yönelik İş yeri Politikası

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 içi Destek

6.1 Hukuk Desteği

6.2 Finansal Destek

6.3 Danışmanlık Hizmetleri

6.4 Güvenlik Planlaması

7. Aile İçi Şiddet Failleri

8. Amirlerin Rolü

9. Aile İçi Şiddete Maruz Kalan Bireyler için Verilen Desteğe Dair Özet

10. Kadına Karşı Şiddet için 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 Şiddet Suçu mağduru olan veya olabilecek çalışanlarımızı da kapsar.

Unilever olarak, bazı çalışanların aile içi istismara maruz kalabileceğinin, Unilever'in bu anlamda her zaman güvenli bir alan olacağına ve aile içi istismar faillerinin kendi davranışlarından ve bunları düzeltmekten sorumlu olduğunun bilincinde olan bir işyeri kültürü geliştirmeye kararlıyız. Ayrıca, güvenli bir işyeri yaratmaya ve aile içi istismarın kabul edilemez olduğuna dair güçlü bir mesaj göndermeye de kararlıyız.

Unilever olarak, aile içi istismarın bir eşitlik sorunu olduğunun farkındayız ve herhangi bir çalışma hüküm ve koşulu ya da ileride olabilecek gelişmeler bağlamında, aile içi 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 Aile İçi Şiddet ve İstismara yönelik işyeri politikası oluşturmaktır.

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

Bakım yükümlülüğümüzün bir parçası 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 aile içi şiddeti kapsayan yasalar bulunmaktadır. Bu nedenle, bu politikayı minimum küresel standardımız olarak oluşturduk.



Bu politika, aile 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.

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

Bir birey aile içi şiddete maruz kaldığında ve organizasyon ona destek sağladığında, bu organizasyon, toplanan tüm kişisel verileri veri koruma politikası ve yerel düzenlemelere uygun olarak işleyecektir. Organizasyonun konunun 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.

2. Tanımlar

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

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

Cinsel istismar: İstenmeyen cinsel ilgi ve tecavüz de dahil, ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere, bir kişi ile zorlama yoluyla cinsel temas kurulması anlamına gelir.

Zorbalık ve kontrol: Bireyi psikolojik olarak zayıflatmak, tehditler, aşağılama ve sindirme yoluyla korkutmak ve 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 istismar biçimidir.

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 istismar şeklidir.

Finansal/ekonomik istismar: 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.

Duygusal/psikolojik kontrol ve tehditler: Güven ve öz saygıyı azaltabilir ve ayrıca sosyal etkileşimlerin ve bağımsızlığın kontrol edilmesini de içerebilir.

Takip: İşyerinde takipte, 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.

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

Aile içi şiddet ve taciz, evli olan veya birlikte yaşayan her yaştan 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 istismar olayları gerçekleşebilir. Aile içi şiddet ve istismar, 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 veya şiddet suçu, mağdur bireyde ciddi bir soruna yol açarak, aşağıdaki kişilerle/durumlarda görüşmelere katılmamak da dahil ancak bunlarla sınırlı olmayan nedenlerle işten uzaklaşma ihtiyacını da beraberinde getirebilir:

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

3. Gizlilik ve zel Hayatın Mahremiyeti

İstismara maruz kaldığını belirten çalışanlar, paylaştıkları bilgilerin (davranış, 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 ve yerel düzenlemelere paralel olarak saygı göstermekteyiz. Unilever olarak, aile içi istismar mağdurlarını, hem kendilerinin ve hem işyerinde bulunan herkesin güvenliği için bu durumu ifşa etmeleri için şiddetle teşvik ediyoruz, ancak istemiyorsa bu bilgileri paylaşmaya zorlamıyoruz. Bununla beraber, bu tür bilgilerin paylaşılması, Unilever olarak bize, bu bireylere yardım etme fırsatı verecektir.

Yine de, gizliliğin sağlanamayacağı bazı durumlar da olduğu unutulmamalıdır. Bunlar, ocuklar veya savunmasız yetişkinlerle ilgili durumlarda veya işverenin çalışanların güvenliğini korumak için harekete geçmesi gerektiği koşullarda ortaya çıkar.

Gizliliğin ihlal edilmesinin gerekli olduğuna karar verildiği durumlarda (bireyin veya çalışanın çocuklarının güvenliğinin risk altında olduğu noktada), bunu yapmadan önce uzmanların tavsiyesine başvuracağız. Tavsiyenin ardından, gizliliği ihlal etmeye karar verirsek, bunu neden yapacağımızı birey ile grecek 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, aile 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

Aile 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 çalışana ait olacağını unutmayın.

6. Şirket İçi Destek

Aile içi şiddete maruz kalan çalışanları desteklemek için organizasyon olarak:

- Aile 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,
- Aile içi şiddete maruz kalan ve şirketlerinden destek isteyen çalışanlara danışmanlık hizmeti (EAP / Çalışan Destek Programı aracılığıyla) ve diğer desteklere erişme imkânı sağlıyoruz,
- Düzenli bilgilendirme girişimlerinden oluşan bir program aracılığıyla işyerinde aile içi şiddetle ilgili farkındalığı artırmak için çalışıyoruz.

6.1 Hukuk Desteği

Unilever, 1.500 TL'ye kadar hukuk desteği yardımı sağlayacaktır. Ödeme makbuz karşılığı yapılacaktır.

6.2 Finansal Destek

Çalışan finansal bir istismar 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, aile 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 çalışanalara ve onların aile üyelerine yardımcı olmak için bir Çalışan Destek Programı (EAP) ağına sahiptir. EAP, telefon/e-posta üzerinden ya da yüz yüze gizli ve ücretsiz danışmanlık desteği sağlayan bir şirket dışı hizmet sağlayıcı tarafından desteklenmektedir.

6.4 Güvenlik Planlaması

Unilever, aile içi şiddet yaşadıklarını açıklamaları durumunda, çalışanalının 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 aile içi şiddet yaşadığını ifşa ettiğinde, bir DASH (aile içi şiddet, ısrarlı takip ve taciz ve namus 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 bakım 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. Şüphemiz varsa polisi aramaktan ve/ya da bir aile 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:

- 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” Aile İş Şiddet Bildirimi Uygulaması

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

7. Aile İçi Şiddet Faileri

Çalışanların uyguladığı aile içi şiddete, hiçbir koşulda göz yumulmayacak ve sadece özel bir mesele muamelesi yapılmayacaktır. Unilever, çalışanları her tür şiddet ve istismar davranışının üstüne gitmeye cesaretlendirmede ve desteklemede bir rolü olduğunu kabul etmektedir.

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

Unilever, riski azaltmak ve değişimi desteklemek için, vaka bazında aile içi şiddeti kapsayan bir iddia, ifşaat veya sabıka durumunu dikkate alacaktır.

Bir iddiayı dikkate almada dört potansiyel yol bulunmaktadır:

- Ceza gerektiren olası bir suçun polis tarafından soruşturulması
- Disiplin işlemi
- Uzman, emniyet odaklı danışmanlık sağlama
- Riski belirleme.

Ceza gerektiren bir suç konusunda uyarılan ya da bundan hüküm giyen bir birey, Unilever'in disiplin politikasına ve prosedürüne tabi olabilir. Eğer bir çalışanın iş dışındaki faaliyetlerinin (bir cezai hükme neden olup olmadığına bakılmaksızın) istihdam edildikleri rolün gereklerini yerine getirebilmesi üzerinde bir etkisi varsa ve/veya

Şirketin ismini kötüye çıkaracağı düşünülürse, Unilever'in bu politikanın kullanımını dikkate alma hakkı da saklıdır. Bazı durumlarda, bireyin mevcut rolüne/rollerine devam etmesi uygunsuz olarak kabul edilebilir.

Eğer şiddet uygulayan kişi Unilever çalışanı ise; Unilever iş ilkeleri disiplin kuralları uyarınca yaptırım uygulama hakkını saklı tutar.

Hem fail hem de mağdurun Unilever çalışanları olması durumunda, konu Unilever disiplin politikası ile işleme alınacaktır; İş Bütünlüğü sorumlusu ile doğrudan irtibat da kurabilirsiniz.

8. Amirlerin Rollerini

Bölüm Müdürleri, aile içi şiddete maruz kalan çalışanların yardım almasını sağlamada çok önemli bir rol oynamaktadır. Unilever, kademeli Aile İçi Şiddet Eğitimi sağlamaktadır.

Amirlerin rolleri şunlardır:

- Ekip üyelerinin hassas konuları ifşa etmesini sağlayan açık bir yönetim kültürü geliştirerek, aile içi şiddetin sonucu olarak zorluklar yaşayan çalışanları belirlemek:
- Çalışanların açıklamalar yapmaya zorlanamayacağını ya da istismar edildiklerinin 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,
- Örneğin organizasyonun özel izin politikalarını ve prosedürlerini kullanarak, etkilenen çalışanın aile içi yaşamındaki zor bir dönem süresince üretken ve iş başında kalmasını sağlamak.

9. Aile 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. Aile 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, bu durum gecikmeksizin yetkili makamlara bildirilecektir.

Aile içi şiddet bildirildiğinde, amirler önceden planlanmayan devamsızlıklar ve işyerindeki dikkat dağınıklığı karşısında anlayışlı bir şekilde davranacaktır.



Aile içi şiddet gören çalışanlara geniş destekler sunabiliriz. Bunlar, kısıtlama olmaksızın aşağıdakileri içerebilir:

- 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
- Öneğin 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
- Aile içi istismar 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
- Mor Çatı – Mor Çatı Kadın Sığınağı Vakfı
Telefon: +90 212 292 52 31-32
E-posta: morcati@morcati.org.tr
Web: www.morcati.org.tr
- Kamer – Kadın Merkezi
Telefon: +90 530 664 44 10
Web: www.kamer.org.tr
- Kahdem – Kadınlara Hukuki Destek Merkezi
İletişim: kahdem@gmail.com
Web: 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