



Eskişehir Büyükşehir Belediyesi

Hane İçi Şiddetle Mücadele Politikası

İçindekiler

1. AMAÇ.....	3
2. KAPSAM	3
3. TANIMLAR.....	5
3.1. Kadına Yönelik Şiddet	5
3.2. Fiziksel Şiddet	5
3.3. Ekonomik Şiddet.....	5
3.4. Cinsel Şiddet	5
3.5. Psikolojik Şiddet.....	5
3.6. Toplumsal Cinsiyet.....	6
3.7. Kadına Yönelik Toplumsal Cinsiyete Dayalı Siber Şiddet	6
3.8. Hane İçi Şiddet / Ev İçi Şiddet / Yakın İlişkide Şiddet.....	6
4. ROLLER VE SORUMLULUKLAR	6
4.1. Kadın Çalışmaları Şube Müdürlüğü	7
4.2. Hane İçi Şiddetle Mücadele Komisyonu	7
4.2.1. Komisyonun Görev ve Sorumlulukları.....	7
4.3. Tüm Çalışanlar	8
5. FARKINDALIK ÇALIŞMALARI.....	9
5.1. Anket Çalışması	9
5.2. Anket Sonuçlarının Değerlendirilmesi	9
5.3. Anket Sonuçlarının Raporlanması	9
5.4. Eğitim Çalışmaları	9
5.5. Başvuru Mekanizmalarının Duyurulması.....	10
6. POLİTİKA	10
6.1. Şiddete Maruz Kalan Çalışanın Desteklenmesi.....	10
6.1.1. Sağlık Desteği.....	10
6.1.2. Hukuksal Destek.....	10
6.1.3. Psikolojik Destek.....	10
6.1.4. Sosyal Destek	10
6.1.5. İş ve Kariyer Güvenliği İçin Alınacak Önlemler.....	11
6.2. Şiddete Uğrayan Çalışan İle Şiddet Uygulayan Çalışanın Aynı Kurumda Çalışması Halinde Uygulanacak Destekler	11
6.2.1. Şiddet Uygulayan Çalışanlarla İlgili Yaptırımlar	11
6.2.2. Şiddete Uğrayan Çalışana Verilecek Destekler.....	12

6.3. Sadece Şiddet Uygulayan Kişinin Belediye Çalışanı Olması Halinde Uygulanacak Yaptırımlar ve Destekler	12
7. POLİTİKANIN BELEDİYE İÇİNDE VE DIŞINDA DUYURULMASI	12
7.1. Politikanın Belediye İçinde Yaygınlaştırılması.....	12
7.1.1. Politikanın Kurum Kültürü Haline Dönüştürülmesi İçin Tanıtımının Yapılması	12
7.1.2. Kurumsal İletişim Sisteminde Politika Metninin Yayınlanması	12
7.1.3. Sahada Çalışan Belediye Personeline El Broşürü Dağıtılması.....	13
7.2. Politikanın Yerel Düzeyde Duyurulması.....	13
7.2.1. Belediyenin Kurumsal Web Sitesinde Politikanın Yayınlanması	13
7.2.2. Sosyal Medya Duyuruları.....	13
7.2.3. Led Ekran, Billboard, CLP Duyuruları	13
7.2.4. Politikanın El Broşürü Olarak Dağıtılması.....	13
7.2.5. Yerel Basın Organları ve İlgili Sivil Toplum Kuruluşları ile Paylaşılması.....	13
8. BAŞVURU SÜREÇLERİ VE MEKANİZMALARI.....	14

1. AMAÇ

- Eşitlikçi, sağlıklı, güvenli, şiddetin hiçbir türüne hoşgörü göstermeyen, dayanışmacı bir kurum kültürü yaratarak çalışanların şiddetle aralarına mesafe koymalarını sağlamak
- Kadınların güçlendirilmesi ve tüm personelin şiddetle ilgili farkındalık kazanması sağlanarak hane içi şiddet vakalarının yaşanmadan önce önüne geçilmesi ve kurum içi güven ortamının oluşturulmasına katkıda bulunmak
- Kurum içinde kadının güçlenmesine destek verecek çalışmalarla şiddete maruz kalan kadınların bu durumu fark etmelerini ve şiddeti hayatlarından uzaklaştırmak için gerekli adımları atacak özgüvene sahip olmalarını sağlamak
- Kadına yönelik şiddet vakalarında çalışanların kurum politikaları ve yönergeleri doğrultusunda hareket etmesini sağlamak
- Evde ve/veya hane içinde şiddete uğrayan kadın çalışanların kurumdaki konumunun ve kariyerinin bu durumdan en az seviyede etkilenmesini sağlayacak destek mekanizmalarını oluşturmak

2. KAPSAM

Eskişehir Büyükşehir Belediyesi, 6284 Ailenin Korunması ve Kadına Yönelik Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun'a bağlı kalarak, doğrudan veya tanık olma yoluyla yaşanacak her türlü şiddet olgusunu "Kadına Yönelik Hane İçi Şiddet" olarak kabul etmektedir. Kadına yönelik hane içi şiddette, eylemi gerçekleştirenle maruz kalanın biyolojik, hukuki veya ailevi bağı olup olmadığına, aynı ikameti paylaşıp paylaşmadığına bakılmaz. Bu şiddet, aile içinde veya biriminde, mevcut ya da daha önceki eşler ya da birlikte yaşayan bireyler arasında yaşanır ve kadını hedefler. Fiziksel, cinsel, psikolojik ve ekonomik şiddet eylemlerini kapsar.

Politika sürecinde diğer hukuksal dayanaklarımız; Türk Ceza Kanunu, Türk Medeni Kanunu, 5393 sayılı Belediye Kanunu, 657 Devlet Memurları Kanunu, 4857 İş Kanunu, 5326 Kabahatler kanunudur.

Kurumsal Politika, iyileştirilmeye, geliştirilmeye ve değişikliğe açıktır. Eskişehir Büyükşehir Belediyesi kadın erkek eşitliği bakış açısını kurum kültürü olarak benimser ve uygulamak için çalışır. Tüm hizmetlerini bu doğrultuda planlar. Hane İçi Şiddetle Mücadele etmek için hazırlanmış olan bu politika, Eskişehir Büyükşehir Belediyesine bağlı olarak çalışanları ve üst düzey yöneticilerini kapsar. 2024 yılından itibaren bu politikayı tüm iştiraklerinde ve paydaşlarında uygulamayı hedeflemektedir.

Kurum Politikasının İlkeleri:

- Gizlilik İlkesi
- Özen Gösterme İlkesi
- Güven İlkesi
- Sıfır Tolerans
- Beyan Esası
- Dengeli Yaklaşım
- Destekleme
- Hak Temelli Yaklaşım
- Savunuculuk
- Yargılamaksızın Destek İlkesi

3. TANIMLAR

3.1. Kadına Yönelik Şiddet: Kadınlara, yalnızca kadın oldukları için uygulanan veya kadınları etkileyen cinsiyete dayalı bir ayrımcılık ile kadının insan hakları ihlaline yol açan ve bu kanunda şiddet olarak tanımlanan her türlü tutum ve davranışı ifade eder.

3.2. Fiziksel Şiddet: Şiddet uygulayan kişinin, maruz kalanı fiziksel saldırgan davranışlarla kontrol altına almaya çalışmasıdır. İtme, vurma, vurmaya el kaldırma, tokat atma, yumruk atma, kesici delici aletlerle ve yakıcı maddelerle tehdit etme veya yaralama ve bir obje fırlatma fiziksel şiddet tipleri arasında sıralanır. Fiziksel şiddet her zaman yara izi bırakmayabilir ve dışarıdan fark edilmeyebilir.

3.3. Ekonomik Şiddet: Şiddet uygulayan kişinin, maruz kalana ekonomik kararlarında sistematik şekilde baskı uygulaması ve hareket alanını sınırlamasıdır. Mağdurun gelirini kontrol etme, elinden alma, mallarına zarar verme veya varlıklarına el koyma ekonomik şiddet tipleri arasında yer alır.

3.4. Cinsel Şiddet: Cinsel ilişkide tarafların onayı esastır. Cinsel şiddet, kadının onay vermediği bir cinsel ilişkiye erkek tarafından zorlanması ya da cinsel içerikli taciz, tehdit, hakaret veya saldırıya maruz kalmasıdır. Cinsel şiddet, fiziksel taciz veya tecavüzü kapsadığı gibi kadının, istemediği halde psikolojik baskı veya tehdit altında cinsel ilişkiye rıza göstermek zorunda bırakılmasını da kapsar. Bu davranışlar sözlü veya yazılı olarak ya da sanal ortam aracılığı ile gerçekleştirildiklerinde de cinsel şiddet olarak değerlendirilir.

3.5. Psikolojik Şiddet: Şiddet uygulayan kişinin, maruz kalana sistematik olarak duygusal veya psikolojik baskı uygulamasıdır. Tehdit, sözlü taciz, başkaları önünde aşağılama, küçümseme ve mağdurun giyimini, hareketlerini, ilişkilerini denetleme, sınırlama, yakınları ve varsa çocukları üzerinden tehdit etme psikolojik şiddet tipleri arasında yer alır.

3.6. Toplumsal Cinsiyet: Herhangi bir toplumun, kadınlar ve erkekler için uygun olduğunu düşündüğü sosyal anlamda oluşturulmuş roller, davranışlar, faaliyetler ve özelliklerdir.

3.7. Kadına Yönelik Toplumsal Cinsiyete Dayalı Siber Şiddet: Cep telefonları ve akıllı telefonlar, internet, sosyal medya platformları ve e-posta gibi bilişim ve iletişim teknolojileri kullanılarak kadınlara, kadın olmalarından ötürü uygulanan şiddettir. Bu şiddet farklı şekillerde olabilmektedir.

- a) Siber takip; e-posta, çevrimiçi mesajlar veya internet yoluyla izlenmedir.
- b) Siber taciz; istenmeyen cinsel içerikli e-postalar, mesajlar almaktır.
- c) Siber zorbalık; dijital teknolojiler kullanılarak hedef seçilen kişileri korkutmaya, kızdırmaya ya da utandırmaya yönelik olarak tekrarlanan bir davranıştır.
- d) Görsel odaklı cinsel taciz; görüntüde yer alan kişinin rızası olmaksızın cinsel içerikli fotoğraflarının veya videolarının çevrimiçi olarak dağıtılmasıdır.

3.8. Hane içi şiddet / Ev içi Şiddet / Yakın ilişkide şiddet: Hane içi şiddet, şiddet uygulayan birey şiddete maruz kalanla aynı haneyi paylaşıyor veya daha önce paylaşmış olsun veya olmasın, şu andaki veya daha önceki eşler veya birlikte yaşayan bireyler arasında meydana gelen fiziksel, cinsel, psikolojik ve ekonomik şiddet eylemleridir. ‘Yakın ilişkide şiddet’, şiddeti medeni veya dini törenle kurulmuş ilişki ve aynı evde yaşam ile sınırlamadığından daha kapsayıcı bir terim olarak kabul edilebilir.

4. ROLLER VE SORUMLULUKLAR

Hane içi şiddete herhangi biçimde doğrudan veya dolaylı olarak maruz kaldığını düşünen kadın, başvuru için telefon veya e-posta yoluyla iletişime geçebileceği gibi yüz yüze başvuruda bulunabilecek ya da bilgi talep edebilecektir. Başvuruda bulunan kadın, hane içi şiddete maruz kaldığını ispatlamak zorunda değildir. Başvuran, gönüllülük esasına uygun

olarak açık rıza beyanı formu doldurtularak konu ile ilgili istediği bilgiyi paylaşır.

Görüşmelerde özel hayata saygı ve gizlilik esastır.

4.1. Kadın Çalışmaları Şube Müdürlüğü

Belediyede hane içi şiddete maruz kalan kişi ve diğer çalışanlara yönelik bilgilendirmeyi, yönlendirmeyi ve ilgili hazırlıkları Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığına bağlı bulunan Kadın Çalışmaları Şube Müdürlüğü yapacaktır.

4.2. Hane İçi Şiddetle Mücadele Komisyonu

Belediyede, hane içi şiddetle mücadele politikamızın uygulanmasını sağlamak için kadınlardan oluşan bir komisyon kurulacaktır. İlgili komisyonda Genel Sekreter ve/veya Genel Sekreter Yardımcısı; Hukuk Müşavirliğinden, Teftiş Kurulundan, İnsan Kaynakları Dairesi Başkanlığından, Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığından, Memur ve İşçi Sendikalarından birer temsilci yer alacaktır. Komisyon üyeleri iki yıl süreyle görev yapar, iki yılın sonunda yeni komisyon üyeleri belirlenir.

4.2.1. Komisyonun Görev ve Sorumlulukları

Belediyede hane içi şiddetle ilgili gelen vakalarda, Kadın Çalışmaları Müdürlüğü ilk başvuruyu alarak, gerekli yönlendirmeleri yapacaktır. Gerekli durumlarda Hane İçi Şiddetle Mücadele Komisyonuna başvuracaktır.

Komisyon önce şiddet mağdurunun ihtiyaçlarını tespit edecektir. Komisyon eğer gerekli görürse;

- Şiddete uğrayan kişinin talebi doğrultusunda, çocuklarının belediyeye bağlı kreşten faydalanmasını sağlar.
- Şiddet mağdurunun konaklama ile ilgili sorunu varsa, geçici süreyle belediyeye ait konukevinde konaklamasını sağlar. (Eğer güvenlikle ilgili bir tehlike söz

konusuysa, sığınma evine yönlendirme, koruma, tedbir ve gizlilik kararı alma yoluna gidilecektir.)

- Şiddet mağdurunun talebi doğrultusunda, şiddet uygulayan kişi ya da kişilerin maaş hesabına erişmesini önlemek amacıyla, maaşının kendisinin belirleyeceği başka bir banka ve hesap numarasına yatırılmasını sağlar.
- Şiddet mağduru çalışanın, komisyonun belirleyeceği sürede ücretli idari izinli sayılması ve çalışana esnek çalışma imkânlarının sunulmasına karar verir.
- Şiddet mağduru kişi ile şiddet uygulayanın belediyede çalışması halinde ya da şiddet uygulayan kişi belediye çalışanı ise, hane içi şiddetin, kurum içi cinsel taciz ve şiddet kapsamında değerlendirilmesine karar verir.
- Memur ve işçi sendika üyelik durumlarına göre disiplin cezaları (Uyarma, kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması, işten çıkarma gibi) uygulanması için yönlendirir.
- Şiddete maruz kalan çalışanın talebi doğrultusunda, iş yeri ve birim değişikliği yapabilir ya da mağdurun çalışma ortamını değiştirmek istememesi halinde, şiddet uygulayanın birimini değiştirebilir.

4.3. Tüm Çalışanlar

Hane içi şiddete maruz kalan kadın çalışma arkadaşının Hane İçi Şiddetle Mücadele Komisyonu ile iletişime geçmesini teşvik etmekten ve hane içi şiddete maruz kalan kadın çalışma arkadaşından edindiği bilgileri izin almadan üçüncü şahıslar ile paylaşmamaktan ve gizliliğini korumaktan sorumludur.

5. FARKINDALIK ÇALIŞMALARI

5.1. Anket Çalışması

Beyaz yaka çalışanlar için Eskişehir Büyükşehir Belediyesi kurumsal iletişim sistemine anket yüklenerek, çalışanların doldurulması istenecektir. Mavi yakalı çalışanlar için SMS sistemiyle link gönderilerek anket uygulaması yapılacaktır. Tüm daire başkanlıklarına anketin doldurulması için, üst yönetimden yazı talep edilecektir.

5.2. Anket Sonuçlarının Değerlendirilmesi

Toplanan veriler doğrultusunda belediye çalışanlarının kadına yönelik hane içi şiddet konusunda farkındalık düzeyini, kadın çalışanların şiddete maruz kalma ve başvurabilecek kanallar hakkında bilgi sahibi olup olmadıkları, erkek çalışanların da şiddet uygulama ile ilgili durumlarının ve bu durumların iş performansına etkisini tespit etmede ve risk değerlendirilmesinde kullanılacaktır. Anketler daire başkanlıkları bazında değerlendirilerek, farkındalık düzeyi düşük ve şiddete maruz kalma oranı yüksek olarak belirlenen daire başkanlıklarının çalışanlarına, öncelikli olarak eğitim verilecektir.

5.3. Anket Sonuçlarının Raporlanması

Anket sonuçlarına göre belediyenin hane içi şiddet karnesi oluşturularak, sonuç raporu yazılacaktır.

5.4. Eğitim Çalışmaları

Kadına yönelik hane içi şiddet politikasının belediyede etkin olabilmesi için belediyedeki kadın ve erkek çalışanlar için eğitimler düzenlenecektir. Kadına yönelik hane içi şiddet politikası ile ilgili farkındalık düzeylerini arttırmak ve politikayı iç işleyişte etkin bir şekilde uygulamalarını sağlamak amacıyla üst yönetime eğitimler verilecektir.

5.5. Başvuru Mekanizmalarının Duyurulması

Şiddete uğrayan kişi ya da tanık olan kişi için başvuru mekanizmaları belirlenip duyurulacaktır.

6. POLİTİKA

6.1. Şiddete Maruz Kalan Çalışanın Desteklenmesi

6.1.1. Sağlık Desteği

Başvuru sahibi şiddet mağduru çalışanın, sağlık desteği talep etmesi halinde, yaşanan hane içi fiziksel şiddetin kanıtlanabilmesi için vücuttaki izler kaybolmadan, muayene olması ve rapor alması önemlidir. Talebi doğrultusunda raporu verecek ilgili sağlık kurumlarına yönlendirilmesi yapılacaktır. Bu süreçte çalışan, ücretli izinli sayılacaktır.

6.1.2. Hukuksal Destek

Başvuru sahibi şiddet mağduru çalışanın, hukuki destek talep etmesi halinde, Belediye bünyesinde yer alan Kadın Danışma ve Dayanışma Merkezi tarafından Eskişehir Barosu Kadın Hakları Merkezi gönüllü avukatlarına yönlendirilmesi ve yüz yüze ya da çevrimiçi danışmanlık alması sağlanacaktır.

6.1.3. Psikolojik Destek

Başvuru sahibi şiddet mağduru çalışanın, psikolojik destek talep etmesi halinde, Kadın Çalışmaları Şube Müdürlüğü bünyesinde görev yapan uzman psikologlar ve/veya aile danışmanları tarafından yüz yüze ya da çevrimiçi psikolojik danışmanlık hizmeti verilecektir. Gerekli durumlarda bağımsız bir uzmandan destek alınacaktır.

6.1.4. Sosyal Destek

Başvuru sahibi şiddet mağduru çalışanın, sosyal destek talep etmesi halinde, belediyeye ait kreş ve sosyal tesislerin kullanımında öncelik verilecektir. Gerekli mercilere başvurması

halinde, konuyla ilgili gözlemler yapılarak, sığınma evine yönlendirme, koruma, tedbir ve gizlilik kararı alma yoluna gidilecektir. Başvuru sahibi talep ederse maaşı, kendisinin belirleyeceği başka bir banka ve hesap numarasına yatırılacaktır.

6.1.5. İş ve Kariyer Güvenliği İçin Alınacak Önlemler

Çalışanın bağlı bulunduğu yöneticisi ve İnsan Kaynakları Dairesi Başkanlığı koordinasyonu ile çalışanın güvenlik ve koruma edinme, yeni ev bulma, danışmanlık ve sağlık hizmeti alma ya da diğer gerekli konularla ilgilenmesi amacıyla Hane İçi Şiddetle Mücadele Komisyonu tarafından belirlenecek sürede ücretli idari izinli sayılması ve gerekli durumlarda esnek çalışma imkânlarının sunulması sağlanacaktır.

6.2. Şiddete Uğrayan Çalışan ile Şiddet Uygulayan Çalışanın Aynı Kurumda Çalışması Halinde Uygulanacak Destekler

6.2.1. Şiddet Uygulayan Çalışanlarla İlgili Yaptırımlar

Hane içi şiddete maruz kalan kişi ile şiddet uygulayanın belediyede çalışması halinde, şiddet uygulayan kişi; taciz, aşağılama, tehdit, sözlü ve fiziksel şiddet söz konusuysa, kurum içi cinsel taciz ve şiddet kapsamında değerlendirilecektir.

Hane İçi Şiddetle Mücadele Komisyonu tarafından uygun görüldüğü takdirde; memur veya işçi sendikaları tarafından toplu iş sözleşmelerinin ilgili maddeleri uyarınca işlem yapılacaktır. (TÜMBELSEN Toplu İş Sözleşmesi Madde 23 a bendi¹, Belediye İş Toplu İş Sözleşmesi Madde 64 A bendi²)

Şiddet uygulayanın talebi halinde, psikolojik tedavisi için Kadın Çalışmaları Şube Müdürlüğü tarafından ilgili bağımsız kuruluşlara yönlendirme yapılacaktır.

6.2.2. Şiddete Uğrayan Çalışana Verilecek Destekler

6.1.'deki tüm desteklerin yanı sıra şiddete maruz kalan çalışanın talebi doğrultusunda, iş yeri ve birim değişikliği yapılacaktır. Mağdurun çalışma ortamını değiştirmek istememesi halinde, şiddet uygulayanın birimi değiştirilecektir.

6.3. Sadece Şiddet Uygulayan Kişinin Belediye Çalışanı Olması Halinde Uygulanacak Yaptırım ve Destekler

Hane içi şiddet uygulayan kişi belediye personeli ise, şiddet uyguladığı kişinin şikâyeti doğrultusunda, belediye içinde bulunduğu statüye göre (kadrolu veya sözleşmeli), Belediye Disiplin Kurulunca değerlendirilerek, uyarı, kınama, aylıktan kesme ve eğer şiddet uyguladığı kişi eşiyse mali ve sosyal haklarının eşine verilmesi gibi yaptırımlar uygulanacaktır. Şiddet uygulayan kişi psikolojik yardım talep ettiği takdirde ilgili sağlık kuruluşlarına yönlendirilecektir.

7. POLİTİKANIN BELEDİYE İÇİNDE VE DIŞINDA DUYURULMASI

7.1. Politikanın Belediye İçinde Yaygınlaştırılması

7.1.1. Politikanın Kurum Kültürü Haline Dönüştürülmesi İçin Tanıtımının Yapılması

Kurum politikasının benimsenmesi için, üst düzey yönetimle toplantı yapılarak, politikanın gerekliliği ve ayrıntıları üzerine eğitim verilecektir.

Diğer tüm çalışanlara, yapılan anket sonuçlarına göre en riskli olarak belirlenen gruplardan başlayarak, verilecek eğitimlerle kurum politikası anlatılacaktır. Böylece kurum kültürü en üst düzeyden, en alt düzeye kadar tüm belediye çalışanlarına aktarılmış olacaktır.

7.1.2. Kurumsal İletişim Sisteminde Politika Metninin Yayınlanması

Belediyemizde kurum içi çalışanlar tarafından kullanılan Yönetim Bilgi Sisteminde (YBS) politika metni yayınlanacaktır.

7.1.3. Sahada Çalışan Belediye Personeline El Broşürü Dağıtılması

Belediyemizde sahada çalışan ve yönetim bilgi sistemine erişimi bulunmayan personele (yol işleri, park bahçeler, ulaşım, temizlik ve güvenlik personeli vb.) politika metni broşür olarak eğitimlerde dağıtılacaktır.

7.2. Politikanın Yerel Düzeyde Duyurulması

7.2.1. Belediyenin Kurumsal Web Sitesinde Politikanın Yayınlanması

Eskişehir Büyükşehir Belediyesi kurumsal web sayfasında politika metninin hazırlık süreçleriyle ilgili haber metni yayınlanacak ve politika metni web sayfasında sürekli ve görünür şekilde yer alacaktır.

7.2.2. Sosyal Medya Duyuruları

Eskişehir Büyükşehir Belediyesi kurumsal sosyal medya hesaplarında (Twitter, Instagram, Facebook) politika metni ile ilgili haber metni ve web sayfasındaki ayrıntılı politika metninin linki paylaşılacaktır.

7.2.3. Led Ekran, Billboard, CLP Duyuruları

Eskişehir genelinde belediyemize ait tüm led ekran, billboard ve CLP'lerde politikanın tanıtımı yapılacaktır.

7.2.4. Politikanın El Broşürü Olarak Dağıtılması

Politika metni broşür olarak tasarlanarak, çoğaltılacak, örnek teşkil etmesi için yerel düzeyde ilgili kurumlara ve sivil toplum kuruluşlarına gönderilecektir.

7.2.5. Yerel Basın Organları ve İlgili Sivil Toplum Kuruluşları ile Paylaşılması

Politika metni ve hazırlanma süreci haber olarak basına servis edilecektir. İlgili sivil toplum kuruluşları ziyaret edilerek, politika ile ilgili bilgilendirme yapılacak, kadına yönelik hane içi şiddeti önlemede iş birliği yapılacaktır.

8. BAŞVURU SÜREÇLERİ VE MEKANİZMALARI

Başvuruda bulunan kişiye belediye içi, belediye dışı destekler ve kaynaklar ile ilgili seçenekler sunulur. Süreç tamamen başvuranın isteği ve kararı doğrultusunda ilerletilecektir.

Başvuruda bulunan kişinin can güvenliği tehdit altında ise Hane İçi Şiddetle Mücadele Komisyonu bu konudan haberdar edilecek, mağdur acil durum kapsamında ilgili resmi kurumlara derhal bilgi vermesi için yönlendirilecektir.

Başvuru Kanalları

1. EBB Kadın Danışma ve Dayanışma Merkezi: 0222 233 08 08
2. Aile İçi Şiddet Hattı: 0212 656 96 96 – 0549 656 96 96
3. Eskişehir ŞÖNİM: 0222 237 80 48 – 0222 237 72 24
4. Sosyal Danışma: Alo 183
5. Emniyet ve Jandarma: Alo 112
6. Eskişehir Barosu Kadın Hakları Merkezi: 0222 240 14 00
7. KADES Uygulaması

¹ Madde 23 Diğer Haklar ve Ücretli İzinler

a) Sözleşmeden yararlanan belediye çalışanlarının ailesinin şikayeti üzerine aile içi şiddet uyguladığı tespit edildiği durumlarda; söz konusu çalışanın sözleşme hükümlerinde yer alan, mali ve sosyal yardımlardan elde ettikleri elinden alınarak, bunlar çalışanın eşine ödenir.

² MADDE 64 Aile İçi Şiddet Uygulayan İşçiye Yaptırım ve Kadın Erkek Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

A) Eşi, çocukları, anne ve babasına şiddet uygulayan personellerin iş akitleri disiplin kurulu kararı ile derhal feshedilir.