



Uluslararası
Çalışma
Örgütü



İsveç
Sverige

ŞİDDET VE TACİZLE MÜCADELE İŞYERİ POLİTİKA BELGESİ

#ONAYLA
ILO C190



İşin, erkeğin, her parçanın

eşitiz



beraberiz

ŞİDDET VE TACİZLE MÜCADELE İŞYERİ POLİTİKA BELGESİ



Uluslararası Çalışma Örgütü yayınları, Telif Hakları Evrensel Sözleşmesi 2. Protokolü kapsamındaki telif haklarından yararlanır. Yine de, kaynak belirtilmek şartıyla izin almadan yayınlardan kısa alıntılar çoğaltılabilir. Çoğaltma ve çeviri hakları için ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Cenevre 22 İsviçre adresine veya e-posta yoluyla rights@ilo.org adresine başvuruda bulunulmalıdır. Uluslararası Çalışma Örgütü bu tür başvuruları memnuniyetle karşılamaktadır.

Kütüphaneler, kurumlar ve bir çoğaltım hakları kuruluşuna kayıtlı olan diğer kullanıcılar, bu amaçla kendilerine verilen lisanslara uygun şekilde kopyalar oluşturabilirler. Ülkenizdeki yetkili çoğaltım hakları kuruluşunu bulmak için www.ifrro.org adresini ziyaret edebilirsiniz.

Şiddet ve Tacizle Mücadele İşyeri Politika Belgesi

Uluslararası Çalışma Örgütü – Ankara, 2022

ISBN: 9789220381687 (print)

9789220381694 (web PDF)

ILO yayınlarında Birleşmiş Milletler'in uygulamaları doğrultusunda kullanılan tanımlamalar ve bu yayınlar içindeki materyal sunumları, herhangi bir ülke, bölge veya toprağın veya bunların makamlarının yasal statüsüyle veya bunların sınırlarıyla ilgili olarak Uluslararası Çalışma Örgütü'nün herhangi bir görüşünün ifadesini hiç bir şekilde teşkil etmez.

İmzalı makalelerde, çalışmalarda ve diğer katkılarda ifade edilen görüşlerin sorumluluğu tamamen kendi yazarlarına aittir ve yayın, içinde ifade edilen görüşlerin Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından bir onamasını teşkil etmez.

Firmaların ve ticari ürünlerin ve süreçlerin adlarına yapılan göndermeler bunların Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından bir onayı anlamına gelmez; belli bir firmanın, ticari ürünün veya sürecin adının belirtilmemesi ise bunların onaylanmadığına dair bir işaret değildir.

ILO yayınları ve dijital ürünleri hakkında daha ayrıntılı bilgi için www.ilo.org/publns adresini ziyaret edebilirsiniz.

ILO Türkiye Ofisi tarafından Türkiye'de basılmıştır.
ILO Türkiye Ofisi
Ferit Recai Ertuğrul Caddesi No: 4, 06450 Oran, Ankara

► İÇİNDEKİLER

Şiddet ve Tacizle Mücadele İşyeri Politika Belgesi	2
Şiddet ve Tacizle Mücadele İşyeri Politika Belgesine İlişkin Uygulamalar.....	5
• Şiddet ve Taciz Olaylarının Yönetimi ve Kişilerin/Birimlerin Yetkilendirilmesi..	5
• Şiddet ve Tacize Maruz Kalan Çalışanların Korunmasına Yönelik Uygulamalar....	5
• Şikayet Mekanizması.....	6
• Soruşturma.....	7
• Gizlilik	8
• Şiddet ve Taciz Şikayeti Oluşturan Çalışanın Bilgilendirilmesi ve Yönlendirilmesi.....	8
• Risk Değerlendirmesi ve Önleme Planları.....	9
• Misillemeye Karşı Koruma	9
• Cinsiyet Temelli Ayrımcılığın Önlenmesi Eğitimine Yönelik Faaliyetler	10
• İzleme ve İnceleme	10

ŞİDDET VE TACİZLE MÜCADELE İŞYERİ POLİTİKA BELGESİ

..... (Şirket ismi) bu Politika Belgesi aracılığıyla toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizi de kapsayacak şekilde şiddet ve tacizden arındırılmış bir çalışma ortamının sağlanması için gerekli başvuru ve yönlendirme prosedürlerinin oluşturulmasını ve uygulamaya geçirilmesini amaçlamaktadır. Şiddet ve taciz "fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zararı amaçlayan, bunlarla sonuçlanan veya sonuçlanması muhtemel olan, bir defaya özgü veya tekrarlanan bir dizi kabul edilemez davranış ve uygulamalar ya da bunlarla ilgili tehditler" ifade etmekte ve insana yakışır bir çalışma yaşamının oluşturulmasını engellemektedir. Ev içi şiddetin tanınması ve çalışma ortamına olumsuz etkilerinin hafifletilmesi için gerekli önlemlerin alınması da bu Politika Belgesi'nin amaçları arasındadır.



- Politika Belgesi iş esnasında meydana gelen, işle bağlantılı veya işten kaynaklanan şiddet ve taciz vakaları karşısında unvanları ve statüleri ne olursa olsun, (Şirket ismi) tüm çalışanlarını kapsamaktadır.

..... (Şirket ismi) Bu Politika Belgesi aracılığıyla;

- Şiddet ve tacizden tamamen arındırılmış, insana yakışır, güvenli bir çalışma ortamı sağlamayı ve toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir şekilde üçüncü taraf şiddet ve tacizi de dâhil her türlü şiddet ve taciz karşısında sıfır tolerans tutumunu teşvik etmeyi,
- İşe başvuru, işe alım, istihdam ve işin sona ermesi aşamasında her türlü şiddet ve tacizle mücadeleyi,
- Gerekli önlemleri sosyal diyaloga dayanan etkin bir çerçeveye ile ele almayı,

- Şiddet ve tacizin bir iş sağlığı ve güvenliği sorunu olduğunu kabul ederek, çalışanların ve temsilcilerinin de katılımıyla, ev içi şiddeti de gözetken risk değerlendirmeleri yapmayı ve önleme planları oluşturmayı,
- Farkındalık, bilinçlendirme ve eğitim çalışmaları yürüterek, çalışma yaşamında şiddet ve tacize ilişkin mücadele stratejileri ve bilgi materyalleri oluşturmayı,
- Şiddet ve taciz vakaları karşısında gizlilik ve mahremiyete özen gösteren, tarafsız ve güvenilir, çalışanları misillemeye karşı koruyan etkin şikâyet, soruşturma, yönlendirme, destek ve telafi mekanizmaları oluşturmayı,



ŞİDDET VE TACİZLE MÜCADELE İŞYERİ POLİTİKA BELGESİNE İLİŞKİN UYGULAMALAR

İşyeri uygulamaları, Politika Belgesi'nde yer alan düzenlemeleri tamamlayıcı nitelikte olup Politika Belgesi ile bağlantılı olarak ele alınmaktadır.

İşyeri Politika Belgesine ilişkin uygulamalar, işyeri kapasitesi ile uyumlu ve işyerine özgü koşullar dikkate alınmak suretiyle uygulanabilir.

Şiddet ve Taciz Olaylarının Yönetimi ve Kişilerin/Birimlerin Yetkilendirilmesi

- İhtiyaç duyulan yönetim planlarının geliştirilmesi, etkin karar ve sosyal diyalog mekanizmalarının oluşturulması,
- Uluslararası ve ulusal mevzuata uyumlu, şikâyet ve disiplin prosedürlerinin geliştirilmesi,
- İşyerinin imkân ve koşullarıyla bağlantılı olarak; iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurma yükümlülüğü olan yerlerde bu kurulların, diğer hallerde insan kaynakları departmanlarının veya şiddet ve taciz olayları karşısında şikâyet, soruşturma, yönlendirme, destek ve telafi mekanizmalarının etkin işlemesi adına oluşturulacak birimlerin yetkilendirilmesi, sorumlu kişilerin belirlenmesi.



Şiddet ve Tacize Maruz Kalan Çalışanların Korunmasına Yönelik Uygulamalar

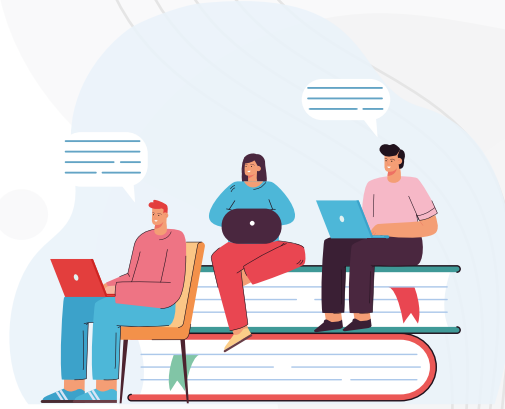
- Çalışanlara şiddet ve/veya taciz açısından tehlikede oldukları hallerde ve maruz kalmaları durumunda;
 - » Belirli bir işi yapmayı reddetme hakkı verilmesi,
 - » Çalışmaktan kaçınma/çalışmama hakkı tanınması,
 - » İş yükünün, çalışma yerinin veya yaptığı işin çalışanın durumuna ve/veya talebine göre yeniden belirlenmesi,
- Şiddet ve tacize maruz kalan çalışanın;
 - » İşe/işyerine gelemediği durumlarda, karşılıklı olarak güvenli, gizli bir iletişim yöntemi (geçici telefon, telefon numarası, mail adresi vb.) seçilmesi,
 - » Evden çalışması halinde ortaya çıkabilecek güvenlik sorunlarının dikkate alınması,
 - » Geçici veya yeni adresleri, banka veya sağlık bilgileri gibi gizli tutulan kişisel bilgilerine üçüncü tarafların erişiminin engellenmesi,



- Şiddet ve taciz karşısında işyeri dışındaki destek kurumlarına ait iletişim numaraları vb. bilgileri çalışanlarla paylaşmayı, çalışanların gizlilik ve mahremiyetine özen göstererek gerekli yönlendirmeyi yapmayı,
- Şiddet ve tacizle ilgili konularda çalışanların bilgi edinme ve danışma haklarını etkin şekilde kullanmalarını sağlamayı,
- İnsana yakışır çalışma anlayışının bir parçası olarak Politika Belgesi'nin hükümlerinin kurum kültürüne yansıtılmasını sağlayarak, şiddet ve tacizle mücadelede bütüncül bir yaklaşım benimsemeyi,

- Şiddet ve tacizden arındırılmış bir çalışma yaşamı için kamu kurumları ve sivil toplum örgütleriyle ve/veya işçi ve işveren örgütleri ile kapsamlı, kapsayıcı ve yapıcı iş birlikleri gerçekleştirmeyi,
- Politika Belgesi'nin tüm ilgili kişilere yaygın bir şekilde ulaştırılmasını ve açıklanarak aktarılmasını sağlamayı,
- Tüm çalışanların şiddet ve taciz ve Politika Belgesi'nin içeriği hakkında bilgilendirilmesi ve eğitilmesi adına gerekli stratejileri geliştirmeyi ve uygun koşulları oluşturmayı **kabul ve taahhüt eder.**

- » Ödeme avansı taleplerinin onaylanması,
- » Tedavilerinin normal çalışma saatleri içinde olması durumunda ücretlerinde ve yan haklarında herhangi bir kesinti yapılmaması.
- » Ev içi şiddet ve tacize maruz kalması halinde, çocuklarının güvenceli bir şekilde bakım ve eğitim imkanlarına erişimlerinin sağlanması.
- Şiddet ve tacize maruz kalan çalışana;
 - » Olayı ispat edecek delilleri/ belgeleri saklaması konusunda yol gösterilmesi,
 - » Uzatılabilen ve esnek izin süreleri sağlanması.



- Şikâyetlerin gizliliğinin ön planda tutulması,
- Şikâyetlerin doğrudan şiddet ve tacize maruz kalan çalışan veya üçüncü kişiler tarafından (tanık, sendika, temsilci vb.) yazılı, sözlü veya elektronik olarak yapılabilmesinin sağlanması,
- Şikâyet durumlarında kişilere özgü, esnek, gizliliği ve mahremiyeti gözetilen destek mekanizmalarının oluşturulması,
- Şikâyette bulunan kişilerde, söz konusu durum nedeniyle istihdam ilişkilerinde veya özel yaşamlarında herhangi bir zarar görmeyecekleri konusunda gerekli güvenin oluşturulması,
- Şiddet ve taciz olayına tanık olan çalışanların ve yöneticilerin bu durumu ilgili birimlere bildirmelerinin teşvik edilmesi ve bu doğrultudaki kolaylaştırıcı uygulamaların geliştirilmesi,
- Şiddet ve tacize maruz kalan çalışan dışında üçüncü kişilerin şikâyet, bildirim ve raporlamalarının da dikkate alınması.

Şikâyet Mekanizması

- Şiddet ve taciz olaylarına ilişkin şikâyetlerin iletileceği yetkililerin şiddet ve tacizi tanımlamaları, değerlendirmeleri ve şikâyetleri nasıl yanıtlayacakları konusunda gerekli bilgileri ve eğitimleri almalarının sağlanması,
- Çalışanların şiddet ve taciz olaylarını ilgililere bildirmelerinin teşvik edilmesi,
- Şikâyetin iletileceği yetkililerin çalışanlar tarafından ulaşılabilirliğinin sağlanması,
- Şikâyetlerin derhâl, gizli ve tarafsız bir şekilde değerlendirilmesi,
- Şikâyetleri değerlendirme ve tarafları dinleme sürecinin adil bir şekilde yürütülmesi,

Soruşturma

- İşyerindeki şiddet ve taciz olaylarının adli süreçten farklı, idari bir süreç olarak ele alınması,
- Şiddet ve tacizin disiplin suçları kapsamında değerlendirilmesi,
- İşyerinde bir şiddet ve taciz soruşturma kurulu oluşturulması,
 - » Varsa iş sağlığı ve güvenliği kurulunun bu görevi üstlenmesi,
 - » Kurulun insan kaynakları departmanı ve personel birimi, işçi ve işveren temsilcileri, bağımsız üyeler, işyeri hekimi, psikolojik danışman, iş güvenliği uzmanı ve yöneticileri kapsamının gözetilmesi,
 - » Kurulun oluşturulmasında cinsiyet dağılımının/dengesinin dikkate alınması,
- Soruşturmaların, şiddet ve taciz konusunda eğitim almış, donanımlı kişilerce gizlilik içinde yürütülmesi,
- Şiddet ve tacize maruz kalan kişi, fail ve tanıklar olmak üzere tüm tarafların dinlenilmesi,
- Olaya ilişkin tüm belge ve kanıtların gözden geçirilmesi,
- Soruşturma sonunda, soruşturma komisyonu tarafından ayrıntılı bir rapor hazırlanması,
- Olaya ilişkin kayıtların açık ve doğru olmasının, olay tarihini, saatini, yerini ve diğer ayrıntıları içermesinin sağlanması,



- Şiddet ve tacize maruz kalan çalışanın da rıza göstereceği en uygun çözümün ne olduğuna karar verilmesi,
- Yaptırımların niteliğinin şiddet ve tacizin ağırlığına/boyutuna bağlı olarak belirlenmesi,
- Yaptırımların işyeri iç yönetmeliğinin bir parçası haline getirilmesi,
- Soruşturma için uygun zaman aralığının (En geç 3 ay içinde) belirlenmesi.



Gizlilik

- Şiddet ve tacize ilişkin şikâyetlerin gizlilik içinde ve mahremiyete saygı çerçevesinde ele alınması,
- İlgili kayıtların istihdam üzerinde olumsuz bir etki yaratmasının önlenmesi,
- Konunun ilgili taraflarla paylaşımının kişinin açık izni/rızası ile gerçekleştirilmesi,
- Herhangi bir işyeri veya iş değişikliğinin, vardiya değişikliğinin, farklı başlangıç ve bitiş saatlerinin gizli tutulması.

Şiddet ve Taciz Şikâyeti Oluşturan Çalışanın Bilgilendirilmesi ve Yönlendirilmesi

Şiddet ve tacize maruz kalan çalışanın;

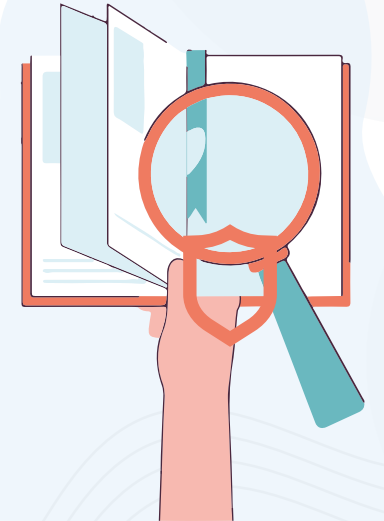
- Şikâyet ve soruşturma süreci,
- Beyanının esas olduğu ve aksini ispat yükünün hakkında şikâyetle bulunulan kişide/failde olduğu,
- Prosedürün kendi rızası doğrultusunda işletileceği,
- Yasal yollar aracılığıyla da şikâyetçi olabileceği,
- Rızası ile durumdan haberdar olması gereken kişilerin bilgilendirileceği,
- İşyeri içinden veya dışından bir danışmandan/uzmandan destek alabileceği,
- Şikâyet ve soruşturma prosedürlerinin gizlilik içerisinde, misillemeye karşı koruma, mahremiyete saygı çerçevesinde, şiddete maruz kalanın rızası da gözetilerek yürütüleceği ve sonraki aşamaların takip edileceği,
- Konunun yetkili birimlere iletileceği ve bu kapsamda bir soruşturmanın başlatılacağı konularında bilgilendirilmesi.

Risk Değerlendirmesi ve Önleme Planları

- Şiddet ve tacizin iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları kapsamında değerlendirilmesi,
- Çalışma yaşamında risklerin sistematik ve yapısal olduğunun vurgulanması,
- Risk değerlendirmeleri yapılırken güvenlik raporları, olay raporları, sağlık ve güvenlik inceleme raporları, benzer işyerilerindeki vakalar ile anket, araştırma veya izleme vb. ölçme tekniklerine de başvurulması,
- Risk değerlendirmelerinde bireysel ve psiko-sosyal riskler ve tehditlerin dikkate alınması,
- Risk değerlendirmeleri doğrultusunda işyerinde şiddet ve tacizi önleme planlarının geliştirilmesi ve uygulanması,
- İşyerinde şiddet ve tacize özel güvenlik önlemlerinin alınması,
- Önleme planlarının;
 - » Politika ve prosedürleri içermesinin,
 - » Yazılı olmasının,
 - » Eğitim, çatışma çözüm mekanizmalarını da kapsamasının,
 - » Erişilebilir olmasının sağlanması,

Misillemeye Karşı Koruma

- Şikâyetle bulunan veya soruşturmaya yardımcı olan kişilerin misillemeye karşı korunması,
- Şikâyetle bulunan veya soruşturmaya yardımcı olan kişilere karşı herhangi bir ayrımcı muamelede bulunulmaması,
- Misilleme davranışlarının disiplin cezası ve soruşturma için zemin oluşturduğunun belirtilmesi veya kabul edilmesi.



Cinsiyet Temelli Ayrımcılığın Önlenmesi Eğitimi Yönelik Faaliyetler

- Şiddet ve tacizle mücadelede eğitimin önemine vurgu yapılarak, işyerine özgü, erişilebilir ve uygun formatta, ilgili tüm kişilerin hak ve sorumluluklarını içeren gerekli ve yeterli eğitim programlarının geliştirilmesi,
- Söz konusu eğitimlere ilgili tüm yöneticilerin ve çalışanların katılımının sağlanması,
- İşyerinde şiddet ve tacizle mücadele eğitimlerine ilişkin hükümlere toplu sözleşmelerde ve iş sözleşmelerinde yer verilmesi,
- Oryantasyon, işe başlama, iş sağlığı ve güvenliği, olaya ilk ve ikincil müdahale, bilgilendirme süreci vb. eğitimlere şiddet ve tacizin önlenmesine ilişkin eğitimlerin de dahil edilmesi,
- Şiddet ve tacizle mücadele prosedürlerine ilişkin eğitimlerin verilmesi,
- Eğitimlerde, tehlikelerin tanınması ve tanımlanmasına ilişkin prosedürlere uygun hareket edilmesi.

İzleme ve İnceleme

- Her iki yılda bir veya tarafların gerekli görmesi halinde taleplerine istinaden Politika Belgesi ve işyeri uygulamalarının gözden geçirilmesi,
- Politika Belgesi ve işyeri uygulamalarının incelenmesi sürecinde mevcut düzenlemelerin güncelliğine ve herhangi bir eksiklik veya boşluk olup olmadığına odaklanması,
- Politika Belgesi ve işyeri uygulamalarının geliştirmeye ve değişime açık olmasının sağlanması,
- Politika Belgesi ve işyeri uygulamalarının izleme ve inceleme aşamasının tarafsız, objektif ve tüm çalışanlar, yöneticiler ile diğer kişiler açısından eşit koşullar içermesinin sağlanması,
- Politika Belgesi ve işyeri uygulamalarının bir kopyasının tüm çalışanların görebileceği ve ulaşabileceği şekilde asılması ve yayınlanması,
- Konuya ilişkin bilgi ve talimatlara tüm çalışanların ulaşabilmesinin sağlanması.





Uluslararası
Çalışma
Örgütü

www.ilo.org