



Uluslararası  
Çalışma  
Örgütü



İsveç  
Sverige

# ► İşyerinde Şiddet Ve Taciz İle Mücadele Etmek İçin Toplumsal Cinsiyete Duyarlı, Güvenli Ve Etkili Bir Şikayet Ve Destek Mekanizması Model Önerisi



# ► İçindekiler

|                                                                                                                                                            |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ► nsz.....                                                                                                                                               | 3  |
| ► Giriş.....                                                                                                                                               | 4  |
| ► İşyerinde şiddet ve Taciz İle Mücadele Etmek İçin Toplumsal Cinsiyete Duyarlı,<br>Güvenli ve Etkili Bır şikayet ve Destek Mekanizması Model nerisi..... | 5  |
| ► Temel Prensipler.....                                                                                                                                    | 6  |
| ► 1. Adım: İşveren Taahhüdü.....                                                                                                                           | 7  |
| ► 2. Adım: Ortak Komisyon Oluşturulması.....                                                                                                               | 10 |
| ► 3. Adım: şikayetin Sunulması.....                                                                                                                        | 12 |
| ► 4. Adım: Ortak Komisyonun n Değerlendirmesi.....                                                                                                        | 15 |
| ► 5. Adım: Soruşturma.....                                                                                                                                 | 17 |
| ► 6. Adım: İzleme.....                                                                                                                                     | 19 |
| ► 7. Adım: İhtiyaç Halinde Yönetsel ve Yargısal Mekanizmalara Başvurma<br>Olasılığı.....                                                                   | 20 |
| ► 8. Adım: Tıbbı, Psikolojik ve Hukuki Destek.....                                                                                                         | 21 |
| ► 9. Adım: Değerlendirme.....                                                                                                                              | 22 |
| ► Sonuç.....                                                                                                                                               | 23 |
| ► Ek 1 - Dünyadan İyi Uygulama rnekleri.....                                                                                                              | 24 |
| ► Ek 2 - Ulusal Mevzuat.....                                                                                                                               | 41 |
| ► Kaynakça.....                                                                                                                                            | 42 |

## Önsöz

İş yerinde şiddet ve taciz, yalnızca bireylerin fiziksel ve ruhsal sağlığını tehdit etmez. Aynı zamanda, çalışma barışı ve iş yerinin verimliliği üzerinde de ciddi olumsuz etkiler yaratır. İş yerinde şiddet, temel insan haklarının ihlaline de yol açan ciddi bir sorundur. Bu bağlamda, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), iş yerinde şiddet ve tacizden arındırılmış bir çalışma ortamının herkesin temel hakkı olduğuna duyduğu inançla; 190 Sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi (C190) ve 206 Sayılı Tavsiye Kararı (R206) ile bu konuda küresel bir çerçeve sunmaktadır.

Elinizdeki çalışma, Türkiye’de iş yerinde şiddet ve tacizle mücadelede işveren ve çalışanların iş birliğine dayalı, etkili bir model sunmaktadır. C190 ve R206’nın yol göstericiliğinde hazırlanan ve farklı ülke ile bölgelerden uluslararası uygulama örneklerine dayanan bu modelin geliştirilmesi sürecinde, sosyal diyalog anlayışıyla kamu kurumlarının, işçi ve işveren örgütlerinin görüş ve önerileri de alınmış ve modele yansıtılmıştır. Bu kapsamlı yaklaşım, modelin uygulanabilirliğini ve etkinliğini artıracaktır. Model, işverenlerin şiddete maruz kalanlara destek sağlama sorumluluğunu net bir şekilde vurgularken, işçilerin de sosyal diyalog çerçevesinde çözüm süreçlerine aktif katılımını teşvik etmektedir. Bu sayede, iş yerlerinde güvenli, adil ve herkesin saygı gördüğü bir çalışma ortamının sürekliliği hedeflenmektedir.

Bu çalışmanın Türkiye’de iş yerinde şiddetin ve tacizin önlenmesi ve şiddete maruz kalanlara destek sunulması konusunda önemli bir adım olacağına inanıyor; emeği geçen tüm paydaşlara teşekkür ediyoruz. Elinizdeki rehberin, şiddet ve tacizden arındırılmış bir iş yeri kültürünün yerleşmesine katkıda bulunmasını dilerim.

***Yasser Hassan***

***ILO Türkiye Direktörü***

## ► Giriş

İş yerinde şiddet ve taciz, yalnızca bireylerin fiziksel ve psikolojik sağlığını tehdit etmekle kalmaz, aynı zamanda çalışma barışı ve işyeri verimliliği üzerinde de olumsuz etkiler yaratır. Bu davranışlar, temelde bir insan hakları ihlali olup, herkesin onurlu, güvenli ve saygılı bir çalışma ortamında bulunma hakkını ihlal eder. Özellikle toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz, kadınlar üzerinde daha çok olumsuz etkiler bırakmaktadır. Bu bağlamda, ILO'nun 190 Sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi (C190) ve 206 Sayılı Tavsiye Kararı (R206), çalışma yaşamında bu sorunlarla mücadelede önemli bir çerçeve sunmaktadır. Bu çalışma, işverenin sorumluluğunda geliştirilecek önleyici ve destekleyici politikaların yanı sıra, işçilerin aktif katılımıyla oluşturulacak etkili şikayet ve çözüm mekanizmalarını ele almaktadır. Modelin oluşturulması sürecinde kamu kurumlarının, işçi ve işveren örgütlerinin, özel sektörün ve sivil toplum örgütlerinin temsilcileri ile bir araya gelinmiş; Türkiye'de uygulanabilir bir model önerisi geliştirmek amacıyla alınan görüş ve öneriler modele yansıtılmıştır. Ayrıca çalışma, Türkiye'deki ulusal mevzuatla desteklenmiş; Anayasa, İş Kanunu, Türk Ceza Kanunu ve ilgili diğer yasal düzenlemelerden yararlanılarak somut bir çerçeve oluşturulmuştur.

C190 ve R206'nın rehberliğinde şekillendirilen bu model, toplumsal cinsiyete duyarlı, güvenli ve erişilebilir bir yapı sunarken, sosyal diyalog temelinde işçi ve işveren temsilcilerinin iş birliğine dayanmaktadır. Modelin, farklı sektörlerdeki iş yerlerinde yaygın bir biçimde uygulanması amaçlanmaktadır.

Kitap boyunca, işverenin şiddet ve tacizi önleme yükümlülüğü, işçilerin şikayet ve çözüm süreçlerine dahil olmasının önemi vurgulanmaktadır. Modelin temel unsurları, uygulanma adımları ve tarafların sorumlulukları detaylandırılmakta; toplu iş sözleşmeleri ve iyi uygulama örnekleriyle desteklenen çözüm mekanizmalarının etkinliğini artırmaya yönelik öneriler sunulmaktadır. Bu çalışma, iş yerlerinde şiddet ve tacizi önlemek, şiddet ve tacize maruz kalanları desteklemek ve failerin hesap verebilirliğini sağlamak için işverenin liderliğinde ve işçilerin katılımıyla kapsamlı bir rehber sunmayı hedeflemektedir.

## İŞYERİNDE ŞİDDET VE TACİZ İLE MÜCADELE ETMEK İÇİN TOPLUMSAL CİNSİYETE DUYARLI, GÜVENLİ VE ETKİLİ BİR ŞİKAYET VE DESTEK MEKANİZMASI MODEL ÖNERİSİ

Burada önerilen model, 190 Sayılı Şiddet ve Taciz ILO Sözleşmesi (C190) ve 206 Sayılı Şiddet ve Taciz ILO Tavsiyesi'nin (R206) içeriğine dayanmaktadır, aynı zamanda toplu sözleşmelerin küresel bazda karşılaştırmalı analizine dayanan unsurları da içermektedir.

Model ile önerilen şikayet ve destek mekanizması, işverenin sorumluluğunda geliştirilecek şiddet ve tacizin önlenmesine ve şiddete maruz kalanların desteklenmesine yönelik politikanın bir parçasıdır. Her ne kadar sorumluluk işverende olsa da iş yeri politikası ve bu kapsamda düzenlenerek uygulanacak şikayet ve destek mekanizmasının tüm adımları, işçi ve işveren temsilcilerinin müzakeresi ile o iş yerindeki ihtiyaçlara yanıt vermek üzere sosyal diyalog anlayışı ile kararlaştırılarak izlenecektir. Bu bağlamda bu mekanizmanın hazırlanması ve uygulanmasında hem işveren temsilcilerinin hem de işçi temsilcilerinin rolleri kritik önemdedir.



# Temel Prensipler

Geliştirilen modelin toplumsal cinsiyete duyarlı, güvenli ve etkili bir etkili bir şikayet mekanizması olarak işleyebilmesi için şiddete sıfır tolerans temel hedefi altında şu prensipler temel alınarak oluşturulmalı ve yürütülmelidir:

- ▶ *İş yerinde herkes tarafından bilinmesi ve erişilmesi kolay, güvenli, adil ve etkili prosedürler*
- ▶ *Toplumsal cinsiyete duyarlılık*
- ▶ *İşçilerin yaşamı, sağlığı veya güvenliği için yakın ve ciddi bir tehlike oluşturan bir iş pozisyonundan uzaklaşma hakkı*
- ▶ *Etkilenen kişilerin gizliliği ve mahremiyeti ile saygınlığının korunması*
- ▶ *Şiddete maruz kalana koruma ve destek sağlanması*
- ▶ *Şikayette bulunan ve şikayeti destekleyen kişilere karşı misillemeye karşı koruma mekanizmalarının uygulanması.*
- ▶ *Şiddet ve tacizin kanıtlanması durumunda, uygun önlemler alınarak fail hakkında disiplin veya işten çıkarma gibi tedbirlerin alınması garantisinin verilmesi*
- ▶ *Şiddete maruz kalanın süreç içerisinde dilediği zaman idari ve yargısal kanallara başvurma imkanının olması.*

# 1. ADIM: İŞVEREN TAAHHÜDÜ

İşveren, önleyici tedbirler oluşturarak ve şiddet ve/veya taciz meydana geldiğinde uygun ve etkili çözüm yollarına kolay erişimi sağlayarak işyerinde **her türlü şiddet ve tacizle mücadele etmeyi taahhüt eder.**

**Bu taahhüt, şiddet ve/veya tacizle ilgili anlaşmazlıkların çözümüne yönelik prosedürlerde yer alan tüm kişilere gerekli eğitimleri sağlamayı** da içermektedir. Eğitim programları hazırlanırken soruşturma yöntemlerine ilişkin bilgi artırıcı modüller de yer alacaktır. Çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesine yönelik bilgi ve farkındalık artırıcı faaliyetler ile tüm çalışanlar hedeflenmelidir. Ancak, iş yerindeki şiddetin önlenmesinde şiddete maruz kalan kişilerin desteklenerek yönlendirilmesinde ve şiddet uyguladığı tepsit edilen kişilere idari yaptırım uygulanmasında rol ve sorumlulukları olan kişilere özel eğitim oturumları hazırlanarak gerçekleştirilmelidir. Rol ve sorumluluk sahibi kişiler arasında özellikle uzlaştırma süreci gerçekleşecekse bu süreçte yer alan kişiler, insan kaynakları yetkilileri ve sendika temsilcileri ve kurulacak ortak komitenin üyeleri yer almaktadır.



Prosedürler, işyerindeki **tüm çalışanların** yanı sıra sözleşmeden doğan statülerine bakılmaksızın çalışan kişiler, stajyerler ve çıraklar da dahil olmak üzere eğitim gören kişiler, iş akdi sonlandırılan işçiler, gönüllüler, iş arayanlar ve iş başvurusunda bulunanlar için geçerli olacaktır.

**Taahhütün biçimlenmesi için iş yerinde şiddet ve tacizin tanımlanması önceliklidir.**

**190 Sayılı Sözleşmenin ışığında şiddet ve taciz tanımlamaları yapılabilir.**

- ▶ *“Çalışma yaşamında şiddet ve taciz”, fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zarar vermeyi amaçlayan, bunlarla sonuçlanan veya sonuçlanması muhtemel olan, bir defaya mahsus veya tekrarlanan, bir dizi kabul edilemez davranış ve uygulamaları veya bunlarla ilgili tehditleri ifade eder ve cinsiyete dayalı şiddeti ve tacizi de içerir.*
- ▶ *“Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz” terimi, kişilere cinsiyetleri veya toplumsal cinsiyetleri nedeniyle yöneltilen veya belirli bir cinsiyet ya da toplumsal cinsiyete sahip kişileri orantısız bir şekilde etkileyen şiddet ve taciz anlamına gelir ve cinsel tacizi de içerir.*

**Şiddet ve taciz şu durumlarda gerçekleşebilir:**

- ▶ *İşveren adına yetki kullanan, görev yapan ya da sorumluluk üstlenen kişiler tarafından veya bu kişilere karşı,*
- ▶ *Çalışanların, aynı seviyede görev yapan diğer çalışanlara karşı,*
- ▶ *Müşteriler, hastalar, yolcular veya tedarikçiler gibi üçüncü kişiler tarafından veya bu kişilere karşı.*

#ONAYLA  
**C190**

# Örnekler

**1) Fiziksel şiddet:** Saldırı, yaralama, tokat atma, darp, dövme, vb.

**2) Psikolojik şiddet:** Aşağılama, küçük düşürme, izole etme, tehdit, incitici ifadeler kullanma, bağırma, aşağılayıcı dil veya diğer sözlü taciz, üsluplarını kullanmak, astlarıyla veya iş arkadaşlarıyla dalga geçme, bir kişinin engelliliği veya fiziksel görünümü hakkında aşağılayıcı yorumlar yapma, performans izlemede kullanılan prosedürler, mikro-yönetim ve hataların aşırı derecede üzerine gitme, imkansız hedefler ve son tarihler belirleme veya işle ilgisi olmayan anlamsız görevler verme vb.

**3) Cinsel şiddet:** Tecavüz, cinsel saldırı, cinsel ilişkiye zorlamak, cinsel içerikler paylaşmak, cinsel ima ve ifadelerde bulunmak, hoş karşılanmayan fiziksel temas, çalışanın özel hayatı veya bedeni hakkında rahatsız edici sorular sormak, kişinin cinsiyet kimliği veya cinsel yönelimi hakkında aşağılayıcı yorumlar veya şakalar yapmak, vaat edilen bir iş veya terfi için cinsel bir karşılık istemek, videolar, ekran koruyucular veya posterler, müstehcen resimlerin paylaşılması veya görüntülenmesi, müstehcen şekilde biten e-postalar ve kısa mesajlar, saldırgan flört vs.

**4) Ekonomik şiddet:** Maaşlara el konulması, daha az para verilmesi, borçlandırılma vb.

**5) Dijital (siber) şiddet:** Spam göndermek, istenmeyen içerik paylaşmak, sosyal ağ üzerinden istenmeyen telefon görüşmesi veya iletişim kurmak, cep telefonuyla rahatsız etmek vb.

**6) Flört şiddeti:** Partnerin uyguladığı her türlü şiddet.

**7) Israrlı takip, sürekli bakma, yoluna çıkma, iletişim yoluyla rahatsız etme vb.**

## 2. ADIM: ORTAK KOMİSYON OLUŞTURULMASI

“İşveren ve sendika, bu taahhüdün verilmesinden itibaren en fazla 60 gün içinde **Şiddet ve Taciz Üzerine Ortak Komisyonu (Ortak Komisyon) / Şiddet ve Tacizle M¼cadele Komitesi**’ni kurmayı taahh¼t eder.”

### Ortak Komisyon kimlerden oluşacaktır?

- ▶ *İşveren tarafından seçilen iki çalışan*
- ▶ *Sendikalar tarafından belirlenen iki çalışan*
- ▶ *İőőçi ve işveren tarafından ortaklaşa belirlenen şirkette kurumsal olarak çalışmayan bir cinsiyet uzmanı/eşitlik uzmanı*

Taraflar, tıbbi, psikolojik ve hukuki konularda danışmanlık sağlayabilecek nitelikli bir personeli de komisyon çalışmalarına katılmak üzere seçmeye karar verebilirler. İş yerinden/ en az bir ve sendikadan en az bir temsilcinin kadın olması gerekmektedir. Ortak Komisyon, bir şikayet alındığında hızlı bir şekilde bir araya gelerek sorunu ele alabilecek sınırlı sayıda üyeden oluşur.

Ortak Komisyonun bileşimi ve büyüklüğündeki herhangi bir değişiklik, işletmenin büyüklüğü dikkate alınarak sendika ve yönetim tarafından kararlaştırılmalıdır. Komisyon üyelerinin görev süresi iki yıldır. Komisyon üyeleri bu süre dolunca, yeniden seçilebilir.

Ortak Komisyon üyeleri, işyerinde şiddet ve taciz ile cinsiyet eşitliği ve hatta soruşturma teknikleri konularında eğitim alacaktır.

### Ortak Komisyonun/Şiddet ve Tacizle Mücadele Komitesi'nin Yetkileri

- ▶ *Şiddete maruz kalanlara izlenecek adımlar konusunda bilgilendirme yapmak*
- ▶ *İşyerinde ortaya çıkan vakalara, işveren/işyeri taahhüdünde yer alan prosedürlere uygun olarak en kısa sürede müdahale etmek ve soruşturma yapmak*
- ▶ *Konuyla ilgili bilgilendirme, farkındalık artırma ve eğitim yoluyla işyeri genelinde şiddetin önlenmesini teşvik etmek.*

“Ortak Komisyon / Şiddet ve Tacizle Mücadele Komitesi üyeleri, tanıklık sağlayanlar da dahil olmak üzere, tüm şikayet süreci ve ilgili kişilerin gizliliğini koruyacaklardır. Gizlilik ilkesinin ihlali, yaptırımların uygulanmasıyla sonuçlanacaktır. Gizliliğin nasıl sağlanacağı işyerinin politika ve prosedür belgelerinde açıkça belirlenmelidir.”

# 3. ADIM: ŞİKAYETİN SUNULMASI

“İş yerinde şiddete ve/veya tacize maruz kaldığını düşünen ve şikayette bulunmak isteyen herkes, bu amaçla oluşturulan elektronik posta adresine şikayetini iletebilir. Başvurular, Ortak Komisyon üyelerinden biri tarafından yönetilen elektronik posta adresine yazılı olarak gönderilmelidir.”

## Şikayet nasıl sunulabilir:

- ▶ Şiddete maruz kalan kişinin kendisi tarafından
- ▶ Bir üst kişi veya yönetim pozisyonundaki bir kişi aracılığıyla
- ▶ Bir sendika temsilcisi
- ▶ Bir işçi temsilcisi veya iş yeri temsilcisi
- ▶ Şiddete maruz kalan kişinin seçtiği herhangi başka bir kişi

Şikayet süreci boyunca şikayetçiye, bir sendika temsilcisi veya kendi seçtiği herhangi bir başka kişi eşlik edebilir.

Anonim/isimsiz şikayetler kabul edilmemektedir.

Eğer şikayet, işyeri dışındaki bir kişiyi (örneğin müşteriler veya tedarikçiler) kapsıyorsa, Komisyon, sorunu çözmek için gerekli prosedürlerin onaylanmasını işyeri dışındaki kişinin işvereninden (örneğin, tedarikçi firmanın işvereninden) talep edebilir. Bu talep, işyerinin yönetimi aracılığıyla iletilir.

## Başvuru Mektubu

İşyeri Şiddet ve Tacizle Mücadele Kurulu'nun dikkatine,

### **1. Olgu ve olayları bildiren kişi**

☐ Şiddete/tacize maruz kalan kişi

☐ Başka bir kişi (tanık, ihbar eden, vb.-lütfen belirtiniz) .....  
.....

### **2. Şiddete/tacize maruz kalan kişiye ilişkin bilgiler**

Tam adı:

Kimlik Numarası:

İşletmedeki pozisyonu:

Sözleşme/iş ilişkisi türü:

Telefon numarası:

E-posta adresi:

Bildirim amaçlı posta adresi:

### **3. Fail/Saldırgan hakkında bilgi**

Tam adı:

Profesyonel kategori veya pozisyon:

İş merkezi:

İşletmenin adı:

#### **4. Olgu ve Olayların açıklaması**

#### **5. Tanıklar ve/veya deliller**

*Tanıkların olması durumunda isimleri tam olarak belirtiniz:*

*Varsa, iddiayı destekleyebilecek kanıtları yazıp ekleyiniz.*

#### **6. Talep**

*Lütfen bu şikayeti, işyeri politika belgesiyle / toplu sözleşmeyle oluşturulan prosedürlere uygun olarak, fail (KİŞİNİN ADI) aleyhindeki şikayet prosedürlerine uygun olarak işleme alınız.*

*Yer ve tarih:*

*İsim-soyad:*

*İmza:*

# 4. ADIM: ORTAK KOMİSYONUN ÖN DEĞERLENDİRMESİ

“4.1. Talebin sunulmasından itibaren **yedi gün** içinde, **Ortak Komisyon**, talepte bulunan kişi ile görüşecek ve vakaya, ilişkin ilk değerlendirmesini yapacaktır; Komisyon ayrıca şiddet uyguladığı iddia edilen kişi ile de görüşmeye karar verebilir.”



**4.2.** Ortak komisyon ön değerlendirmeyi takiben aşağıdaki hususlara ilişkin karar verecektir:

**4.2.1.** Vakadaki tarafları uzaklaştırarak ileri şiddeti önlemek, şiddete maruz kalana ücretli izin vermek gibi önleyici tedbirlerin alınması gerekip gerekmediği,

**4.2.2.** şiddete maruz kalanın ihtiyaç duyabileceği tıbbi, hukuki veya psikolojik destek gibi destek tedbirlerinin alınması; bu kapsamda tıbbi veya psikolojik personelden danışmanlık alınması,

**4.2.3.** Vakanın bu aşamada çözümüne yönelik önerilerde bulunulup bulunamayacağı; bu önerilerin şiddete maruz kalanın onayına bağlı olarak yapılması gerekip gerekmediği; soruşturma yapılması gerekip gerekmediği,

**4.2.4.** şiddete maruz kalana yetkili makamlarda suç duyurusunda bulunması konusunda öneride bulunulup bulunamayacağı.

# 5. ADIM: SORUŞTURMA

“Ortak Komisyon, vakayı soruşturmanın gerekli olduğuna karar vermesi durumunda, Ortak Komisyon’un ilgili eğitimleri almıő yetkin üyelerinden biri veya daha fazlasıyla bir soruşturma ekibi oluőturulacaktır. Gizliliği korumak amacıyla, soruşturma ekibi en fazla üç kiőiden oluşacaktır. Cinsiyet ve özellikle şiddet ve taciz konularında eğitim almıő kişiler tercih edilecektir. Ayrıca, Ortak Komisyon’un üyeleri gerekli görürse kurum dışı uzmanlardan da destek alınabilir.”

Soruşturma kararının alınmasının ardından yirmi gün içerisinde soruşturma ekibi:

- şiddete maruz kalan kişinin ve suçlanan failin, tanıkların, ilgili yöneticilerin, varsa tıbbi destek personeli gibi çalışanların ifadelerinin toplanması aracılığıyla bir kanıt dosyası oluőturur.

- Gerçeklerin şiddet veya taciz varsayımı oluşturup oluşturmadığına ilişkin **kısa bir rapor taslağı** hazırlar.
- Şiddet veya taciz kanıtlanırsa, **düzeltilici eylemler ve yaptırımlar** da dahil olmak üzere önerilerde bulunur.

### **Soruşturma ekibinin önerileri aşağıdakiler odağında geliştirilebilir:**

- Şiddet ve tacize maruz kalan ile faili ayırmak için, maruz kalan kişinin kariyer gelişimini de göz önünde tutarak iş yerlerinin değiştirilmesi.
- Tacizde bulunan kişinin işyerindeki yönetici sorumluluklarının kaldırılması.
- Tacizde bulunan kişinin işten çıkarılması.
- Şiddete maruz kalana kurum dışı destek sistemlerine başvurusunun önerilmesi.
- Şiddete maruz kalana uygun destek önlemlerinin önerilmesi (tıbbi, hukuki, psikolojik, mali).
- Soruşturma ekibi tarafından oluşturulacak rapor, takibi için İnsan Kaynakları'ndaki (İK) ilgili yetkiliye iletilir ve Ortak Komisyon, Raporu, şiddete maruz kalan kişi ve suçlanan fail ile paylaşır.

**Soruşturma ekibi, vakayla ilgili tüm bilgi ve belgelere erişim hakkına sahip olmalıdır. Personel, gerekli tüm işbirliğini sağlamalıdır.**

**Soruşturma, yalnızca soruşturma ekibi tarafından yürütülmeli ve Ortak Komisyon'un diğer üyeleriyle etkileşimden kaçınılmalıdır. Rapor tamamlandıktan sonra takibi için Ortak Komisyon üyeleriyle paylaşılır.**

# 6. ADIM: İZLEME

“ İK Birimi, raporun iletilmesinden sonraki üç gün içinde soruşturma ekibi tarafından yapılan önerileri takip edecektir. Ortak Komisyon, raporun sonuçlandırılmasından sonraki **otuz günlük süre boyunca**, raporda yeralan önerilerin uygulanmasını takip edecektir.

”

# 7. ADIM: İHTİYAÇ HALİNDE YÖNETSEL ve YARGISAL MEKANİZMALARA BAŞVURMA OLASILIĞI

“Şikayet prosedürü süresince, şiddete maruz kalan kişi için, her zaman yasalar tarafından sağlanan idari ve yargısal kanallara başvurma imkanı mevcuttur. Toplu sözleşme ile kabul edilen prosedürlere bakılmaksızın, işyerindeki şiddet ve taciz eylemleri cezai yaptırımlara ve/veya hukuki süreçlere tabidir. Dolayısıyla, başvuru sahibi idari inceleme süreci boyunca her zaman kurum dışı destek sistemlerine başvurma olanağına sahip olmalıdır.

”

## 8. ADIM: TIBBİ, PSİKOLOJİK ve HUKUKİ DESTEK

“Şiddet veya taciz iddialarının kanıtlanması durumunda, işveren şiddete veya tacize maruz kalan kişinin tıbbi ve/veya psikolojik tedavisi için gerekli desteği sağlayacaktır.”

İşyerinde üçüncü şahısların saldırısı durumunda işveren, saldırıya uğrayan çalışana yönelik başta hukuki olmak üzere gerekli destek tedbirlerini alacaktır. Sonrasında, işveren şiddete maruz kalan çalışana yönelik yasal işlemler ve/veya psikolojik destek kapsamındaki masrafların tamamını veya bir kısmını karşılar. Diğer durumlarda da masrafların kimler tarafından nasıl karşılanacağını bilgisi işyeri politika belgelerine eklenmelidir.

# 9. ADIM: DEĞERLENDİRME

“İşverenin komisyondan çıkan karara uymaması halinde veya işyerinde gerekli önlemleri almaması durumundaki neler olacağı iş yeri politika ve prosedür belgesinde açıkça belirtilmelidir. Süreç iş yerinde örgütlü olan sendikanın temsilcisi tarafından da takip edilerek sendika yönetimine bildirilmelidir.

”

#ONAYLA  
C190

# SONUÇ

Bu çalışma, iş yerinde şiddet ve tacize maruz kalanları desteklemek için etkin ve güvenilir bir şikayet ve destek mekanizması modeli geliştirmeyi hedeflemektedir. Model, işverenlerin sorumluluğunda olup, işçilerin aktif katılımını esas alarak, şiddete maruz kalanlara destek sağlayacak adil bir çözüm süreci sunmayı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturmayı amaçlamaktadır. Türkiye’deki yasal düzenlemelerle uyumlu olarak hazırlanan bu model, şiddete maruz kalanlara yönelik destek süreçlerini ulusal mevzuat çerçevesinde somutlaştıran bir yapı sunmaktadır. Modelin oluşturulmasında, farklı ülkelerde iş yerinde şiddet ve tacize maruz kalanları desteklemeye yönelik başarılı uygulama örneklerinden yararlanılmıştır. Model, şiddet ve tacizle ilgili tüm şikayetlerin gizlilik, adalet ve misillemeye karşı koruma ilkeleri doğrultusunda ele alınmasını güvence altına almak için detaylandırılmış süreçler sunmaktadır.

Bu kapsamda, ILO standartları doğrultusunda işverenlerin şiddete maruz kalanlara destek sağlama sorumlulukları netleştirilmekte; işçilerin çözüm süreçlerine katılımı ise güvenli ve adil bir çalışma ortamının sürdürülebilirliği için kritik bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Bu modelin etkin bir şekilde uygulanması, iş yerinde şiddet ve tacize maruz kalanların desteklenmesi ve haklarının korunması açısından önemli bir adım teşkil etmekte olup, ILO’nun çalışma ilkeleri ve standartları doğrultusunda güvenli ve insana yakışır bir çalışma ortamının sağlanması için kritik bir katkı sunacaktır.



# EK 1-DÜNYADAN İYİ UYGULAMA ÖRNEKLERİ

Paylaşılan uygulama örnekleri, farklı ülkelerden iş yerinde şiddet ve taciz konusundaki toplu iş sözleşmesi maddelerinden oluşmaktadır. Bilgi ve analizler çevrimiçi kaynaklara dayanmaktadır ve şunları içermektedir:

- Şirket, sektör ve küresel çerçeve anlaşmaları gibi farklı düzeylerdeki toplu iş sözleşmeleri,
- Toplu iş sözleşmeleri, işyerinde şiddet ve taciz ile toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık konularında araştırma kurumları veya sendikaların teknik birimleri tarafından hazırlanmış araştırma çalışmaları,
- Şiddet ve tacizle ilgili uyuşmazlıkların çözümüne yönelik kamu kurumları veya sendikalar tarafından üretilen rehberler,
- ILO yayınlarında yer alan bilgiler.

Birçok toplu iş sözleşmesinde yer alan veya kamu kurumları ya da sosyal ortaklar tarafından hazırlanan yönergelerde önerilen prosedürlerde ortak özellikler bulunmaktadır. Bu ortak özellikler şunlardır:

- İş yerinde şiddet ve tacizle ilgili anlaşmazlıkların çözümünde rehberlik edecek bir ilkeler bütünü oluşturulması,
- Biri arabuluculuk veya uzlaşmadan oluşan gayriresmî, diğeri çoğunlukla soruşturma şeklinde olan resmî bir mekanizmadan oluşan iki prosedür seti,
- Sürecin her aşaması için zaman çizelgelerinin belirlenmesi,
- Anlaşmazlıkları ele almakla görevli ortak mekanizmalarda işçi temsilcilerinin katılımı,
- İşten çıkarma dâhil yaptırım hükümleri,
- Şiddete maruz kalan kişinin sürecin herhangi bir aşamasında idari mekanizmalara veya iş mahkemelerine başvurma imkânı,
- Kurum içi anlaşmazlık çözüm prosedürlerinde yer alan kişilerin cinsel taciz konusunda eğitimi ve uzmanlığına duyulan ihtiyaç; gerektiğinde dış uzmanlara başvurulması.

## **I. Cinsel Tacizi Önlemeye Yönelik Ortak Taahhüt, IUF, IndustriALL ve Unilever, Londra (2016)**

**IUF, IndustriALL ve Unilever arasında üzerinde anlaşılan prosedürler şu ilkelere dayanmaktadır:**

- Cinsel taciz disiplin suçu olarak kabul edilir.
- Cinsel taciz vakaları gizlilik içinde soruşturulacak ve ilgili kişilerin gizliliğini koruyan, katı zaman çizelgeleri içinde ele alınacaktır.

- Cinsel taciz durumlarında, gerekli görüldüğünde, şikâyetle bulunan kişi değil, tacizde bulunan kişi başka bir göreve atanacaktır.
- Şirket, tüm çalışanlara ve yöneticilere bu politika ve kapsamındaki sorumlulukları hakkında eğitim verecektir.
- Şirket, daha ileri önlemlerin uygun olup olmadığını belirlemek için cinsel taciz vakalarını izlemeye alacaktır.

[FINAL IUF-IA-Unilever sexual harassment joint commitment\\_final\\_forsign](#)

## **II. Cinsel Taciz Hakkında Ortak Anlayış, Chiquita-IUF-Colsiba, 2013**

Şirket, cinsel taciz bildiriminde bulunan herhangi bir kişiye karşı misilleme yapmayacak ve herhangi bir çalışanın bunu yapmasına izin vermeyecektir. Misilleme, bu cinsel taciz politikasının ciddi bir ihlalidir ve derhal bildirilmelidir. Cinsel taciz bildiriminde bulunan bir kişiye karşı misilleme yaptığı tespit edilen herhangi bir kişi, işten çıkarma dâhil uygun disiplin cezalarına tabi tutulacaktır.

## **III. Kitap Yayıncılığı Sektöründe Taciz, Cinsel Taciz ve Cinsiyetçi Davranışlarla Mücadeleye İlişkin Anlaşma, Fransa, 2023**

### **Madde 4: Taciz Mağdurlarının ve Tanıklarının Korunması**

İmzalayan taraflar, hiçbir çalışanın tekrarlanan taciz eylemlerine maruz kaldığı, bunlara karşı çıktığı, bu eylemlere tanık olduğu veya bunları bildirdiği için doğrudan veya dolaylı olarak, özellikle ücretlendirme, eğitim, görev yeri, nitelik, kategorilendirme, mesleki terfi, yer değiştirme veya sözleşme yenileme konusunda herhangi bir yaptırıma, işten çıkarmaya veya ayrımcı bir muameleye tabi tutulamayacağını hatırlatır.

[Accord relatif à la lutte contre le harcèlement moral et sexuel, les agissements sexistes dans le secteur de l'édition de livres - Syndicat national de l'édition](#)

#### **IV. İspanya Hükümeti Kadınlar Enstitüsü Tarafından Hazırlanan, Cinsel ve/veya Cinsiyet Temelli Tacizle Mücadele ve Eylem Protokolünün Yönlendirici İlkeleri:**

Prosedür aşağıdaki ilkelerle yönetilecektir:

- a)** Cinsel ve/veya cinsiyet temelli tacizin önlenmesi ve farkındalık yaratılması. Prosedürlerin ve önlemlerin bilgi ve erişilebilirliği,
- b)** Etkilenen kişilerin gizliliği ve onurlarına saygı gösterilmesi,
- c)** Taciz ettiği iddia edilen kişinin suçsuzluk karinesine saygı gösterilmesi,
- d)** Mağdur olduğu iddia edilen veya şikâyeti destekleyen kişiler ya da cinsel ve/veya cinsiyet temelli taciz vakalarını bildiren kişiler tarafından geri püskürtme (misilleme) yapılmasının yasaklanması,
- e)** Prosedürün dikkatli, hızlı, güvenli, koordineli ve işbirlikçi bir şekilde yürütülmesi,
- f)** Mağdurların iş hakları ve sosyal güvenliklerinin korunması,
- g)** Olayların kapsamlı bir şekilde, gizlilik ilkesine dayalı olarak araştırılması; mağdurların dinlenmesi ve her türlü eylemin tarafsızlığının garanti edilmesiyle çözüme kavuşturulması,
- h)** Tacizci davranışları kanıtlanan kişi veya kişiler hakkında gerekli önlemlerin, gerektiğinde disiplin cezalarının da dâhil edilerek uygulanması,
- i)** Taciz edilen kişiye tazminat ödenmesi ve psikolojik ve fiziksel sağlıklarının korunması. Cinsiyet ve insan hakları bakış açısının tüm süreç boyunca gözetilmesi.

## **V. Toplu İş Sözleşmesi, Ediciones Reunidas, SAU, İspanya, 2023**

“Referans Kişi. Kendisinin tacize uğradığını düşünen veya başka bir çalışanın işyeri, cinsel veya cinsiyet temelli tacize uğradığını fark eden herhangi bir kişi, şirket tarafından atanmış bir referans kişisine bilgi verecektir ve bu kişi ilk filtre olarak hareket edecektir. (...) Referans kişinin işlevi, taciz durumu hakkında şikâyetçi olan çalışana yanıt vermek ve yardımcı olmak olacak, şikâyetçi ile iddia edilen tacizci arasında gayri resmi, hızlı, gizli ve dikkatli bir arabuluculuk yapmaya çalışacaktır.”

[BOE-A-2023-24820 Resolución de 24 de noviembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Ediciones Reunidas, SAU](#)

## **VI. Ulusal Sendika “Presidente Antonio López Mateos” İle Ticaret İşçileri ve Aeronational Uçuş Okulu Arasında İmzalanan Toplu İş Sözleşmesi, Meksika, 2020**

“Şirket ve sendika, bu sözleşmenin imzalanmasından itibaren 60 günü geçmeyecek bir süre içinde, şiddet, taciz ve cinsel taciz vakalarına yönelik İhtimam ve İzleme Ortak Komitesini kurmayı taahhüt ederler. Şirket, işveren temsilini oluşturmak için iki güvenilir çalışan belirleyecek ve sendika, söz konusu komisyondaki temsil için iki çalışan atayacaktır. Her iki tarafın komitedeki görev süresi iki yıl olacak ve yeniden seçilebileceklerdir. Ortak komite, şirket içinde şiddet, taciz ve cinsel taciz vakalarına yönelik eylem protokolünün kabul edilmesi ve uygulanmasına odaklanmalı ve işyerinde taciz, zorbalık ve cinsel tacizi önlemeye yönelik bir program oluşturmalı ve onaylamalıdır.”

[105-CONTRATO.pdf](#)

## **VII. Telekomünikasyon Sektöründe İşyerinde Taciz ve Şiddetle İlgili Anlaşma, İşveren Kuruluşu Telecoms HumApp ve Sendikalar CFTD, CGT, CFE-CGC, CFTC, FO ve UNETEL-RST Tarafından İmzalanmıştır, Fransa, 2011**

Bir arabuluculuk prosedürünün uygulanması da önerilebilir. Bu durumda, arabuluculuğun kendisi ile arabulucunun seçimi, taraflar arasında bir anlaşmaya konu olmalıdır. Atandıktan sonra, arabulucu taraflar arasındaki ilişkilerin durumunu araştırır. Onları uzlaştırmaya çalışır ve çatışmanın sona erdirilmesine yönelik yazılı öneriler sunar. Uzlaşma başarısız olursa, arabulucu taraflara uygulanacak herhangi bir yaptırım ve mağdur için öngörülen işlem garantileri hakkında bilgi verir.

<https://humapp.com/accord-relatif-au-harcelement-et-a-la-violence-au-travail/>

## **VIII. İşyerinde Tacize Karşı Protokol; Posta Hizmetleri III. Toplu İş Sözleşmesi Ekleri, İspanya, 2019**

“Genel Prosedür: Kendisinin tanımlanan herhangi bir taciz biçimine uğradığını düşünen her çalışan, burada açıklanan prosedürlere uygun olarak durumu yöneticilerine veya İnsan Kaynakları Müdürlüğüne bildirebilir. (...) Tüm durumlarda, alınan şikâyetlerin gizliliği garanti edilecek; misillemeye izin verilmeyecektir. Şikâyetleri analiz etme ve gerekli eylemi gerçekleştirme yetkisi, İnsan Kaynakları Departmanı tarafından, Talimat Birimi aracılığıyla sağlanacaktır (...).”

<https://ugtspmadrid.es/wp-content/uploads/2019/11/8.3-ANEXO-PROTOCOLO-CONTRA-EL-ACOSO.pdf>

## **IX. Toplu İş Sözleşmesi, Ediciones Reunidas, SAU, İspanya, 2023**

“Referans Kişi, şikâyetçiyi arayarak ve görüşme yaparak çatışmanın kaynağını, mevcut maruz kalma riskini ve uygulanabilecek haklar ile eylemleri değerlendirecektir. Referans kişi, olayları öğrendikten sonra,

her iki taraf arasında gayri resmi bir arabuluculuk yoluyla çatışmayı çözmeye çalışacaktır (...), bu süreç şu şekilde olacaktır:

1. İddiaya konu olan kişiyle ve etkilenen kişiyle ayrı ayrı görüşmeler yaparak, her iki tarafa yönelik çözümler için tavsiyeler ve pratik öneriler sunarak süreci arabuluculuk yapmak.
2. Taciz ettiği iddia edilen kişiye davranışının şirket kurallarına aykırı olduğunu bildirmek.
3. İddiayı takiben izlenecek süreç ve olası sonuçlar hakkında bilgi vermek.
4. Durumu izlemek ve her iki tarafa çözümü hakkında bilgi vermek, misilleme yapılmayacağına özel olarak vurgu yapmak.
5. Eğer taciz durumu doğrulanırsa, gelecekteki taciz vakalarını önlemeye yönelik önlemler önermek.
6. Olayları kaydetmek ve bunlar hakkında bilgileri İnsan ve Organizasyon Müdürlüğü'ne raporlamak.”

[\*BOE-A-2023-24820 Resolución de 24 de noviembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Ediciones Reunidas, SAU.\*](#)

## **X. İşyerinde Tacizle Mücadele Konusunda Üçlü Danışmanlık: İşverenler ve Çalışanlar İçin İşyerinde Tacizi Önlemek ve Vakaları Daha İyi Yönetmek İçin Sosyal Ortaklar Tarafından Kabul Edilen Pratik Kılavuz, Singapur, 2015**

**Taciz bildirim hattı:** Taciz vakalarının bildirilebilmesi için bir taciz bildirim hattı kurulabilir. İşverenler, bildirimde bulunanların cezalandırılmayacağını garanti altına alarak bildirim için güvenli bir ortam yaratmalıdır.

[\*tripartite-advisory-on-managing-workplace-harassment.pdf\*](#)

## **XI. Cinsel ve Siber Cinsel Tacize Karşı Tüm Çalışanlara Yanıt Verme ve Tepki Verme Araçları Sunan Eylem Protokolü, İspanya Ulusal Görme Engelliler Örgütü, 2023, İspanya**

“Cinsel Taciz ve/veya cinsiyet veya cinsel çeşitliliğe dayalı şikayetler Araştırma Komitesi şu durumlarda kurulacaktır:

- ▶ Taraflar, arabulucunun önerdiği eylemleri reddettiğinde,
- ▶ Arabuluculuk aşamasında önerilen eylemler sorunu çözmediğinde,
- ▶ Tacize uğrayan kişinin fiziksel ve/veya zihinsel sağlığı, arabuluculuğu tavsiye etmediğinde,
- ▶ Şikayetin ciddiyeti ve mevcut koşullar göz önünde bulundurulduğunda, arabuluculuk yapılamayacak durumda olduğunda,
- ▶ Başvuran kişi, baştan itibaren komite yolunu tercih ettiğinde.”

[La ONCE renueva su protocolo de actuación ante situaciones de acoso y ciberacoso sexual en el trabajo - PortalONCE](#)

## **XII. İşyerinde Tacize Karşı Protokol; Posta Hizmetleri III. Toplu İş Sözleşmesi Ekleri, İspanya, 2019**

“İnsan Kaynakları Departmanı, olayları öğrendikten sonra, olayların ilk incelemesini yapacak ve ardından aşağıdaki eylemlerden bir veya birkaçını belirleyecektir:

- a) Şikayeti reddetmek, çünkü olayları kanıtlayacak herhangi bir durum veya belirti bulunmamaktadır.
- b) Organizasyonel, psiko-sosyal ve arabuluculuk önlemlerinin alınması.
- c) Olayların doğru bir şekilde açıklığa kavuşturulması için gizli bir bilgi



veya araştırma dosyasının başlatılması.

**d)** Olayları netleştirmek ve nitelendirmek amacıyla ek raporlar, kanıtlar, belgeler veya veriler talep edilmesi.”

[ANEXO VIII - III. PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO 5 DE ABRIL DE 2.011](#)

### **XIII. Lesotho’da Cinsiyete Dayalı Şiddet ve Tacizi Ortadan Kaldırma Anlaşmaları, 2021-2022 Raporu, Dayanışma Merkezi**

Lesotho’da, fabrikalarda sistematik cinsel taciz ve kötü muamele iddialarının ardından, dört şirket, sendikalar ve kadın örgütleri arasında yapılan bir anlaşma ile bağımsız bir mekanizma kurulmuştur. Bu mekanizma, şikayetleri araştırma ve çözme sorumluluğuna sahip olan ve “İşçi Hakları İzleme” (WRW) olarak bilinen, dış bir organ tarafından yönetilmektedir. Ayrıca, işçilerin endişelerini bildirebilmeleri için gizli bir bilgi hattı kurulmuş olup, bu hat, Lesotho Kadın Avukatlar Federasyonu (FIDA) tarafından işletilmektedir. Nien Hsing fabrikalarından röportaj yapılan sendika temsilcileri, işçilerine “taciz uygulamaya devam ederlerse” denetçilerin işlerini kaybedeceklerini bildiklerinden, denetçilerin davranışlarında gerçek bir değişim olduğunu belirtmişlerdir.

[Solidarity Center - 2021-2022 Agreements to Eliminate Gender-Based Violence and Harassment in Lesotho](#)

### **XIV. İşyerinde Cinsel Taciz ve Cinsiyete Dayalı Taciz Konusunda Sendika Eylem Rehberi, İşçi Komiteleri (Ccoo), İspanya**

“Eşitlik Komitesi, mağdurlara takip edilmesi gereken eylemler konusunda danışmanlık verecek ve şirkette ortaya çıkan vakaları en kısa sürede müdahale edip araştıracaktır. Ayrıca, tüm şirkete bu konuda bilgi sağlama, farkındalık oluşturma ve eğitim yoluyla önleme çalışmalarını teşvik etmelidir. Mağdur, gizliliğin korunmasını garanti altına alarak ve şikayetçi ya da değerli tanıklara karşı herhangi bir türde misilleme

yapılmasını engelleyerek desteklenecektir.”

Eşitlik Komitesi’nin işlevleri arasında rehberde şunlar yer almaktadır:

- Cinsel taciz ve cinsiyete dayalı zorbalıkla ilgili tüm şikayetleri almak.
- Soruşturma yapmak, bu kapsamda davaya ilişkin tüm bilgi ve belgelere erişimi olacaktır. Komite üyeleri, şirketin tüm tesislerine serbestçe erişebilecek ve personel, gerekli tüm işbirliğini sağlamak zorundadır.
- Human Resources Departmanına, uygun gördüğü ihtiyatlı önlemleri önermelidir.
- (...)Eşitlik Komitesi üyelerinin eşitlik konusunda özel bir eğitime sahip olmaları gerekmektedir; eğer bu eğitimleri yoksa, şirket en kısa sürede bu eğitimi sağlama taahhüdünde bulunmaktadır.

<9e1ed6155db8b6ce692d3aa2dcfd2a94000001.pdf>

## **XV. Telekomünikasyon Sektöründe İşyerinde Taciz ve Şiddetle İlgili Anlaşma, İşveren Örgütü Telecoms Humapp ve Sendikalar CFDT, CGT, CFE-CGC, CFTC, FO ve UNETEL-RST Tarafından İmzalanmıştır, Fransa, 2011**

Olası bir raporu ele almak için, işveren, taciz veya cinsel tacize veya cinsiyetçi eylemlere benzer durumları araştırmak ve ele almak için bir iç prosedür oluşturmalıdır. Bunu yapmak için, dışarıdan uzman bir üçüncü taraf (uzman) çağrılabilir.

Soruşturmanın iki ana amacı vardır:

- Taciz veya cinsel taciz iddialarının gerçekliğini destekleyecek deliller toplamak ve/veya bir kanıt bütünü oluşturmak, doğrudan (mağdur ve iddia edilen fail) ve dolaylı olarak (tanıklar, sorumlu hiyerarşik yetkililer, işyeri hekimi vb.) yer alan kişilerden tanıklık almak;

- Olayların taciz varsayımını oluşturup oluşturmadığına karar vermek.

[ACCORD RELATIF AU HARCELEMENT ET A LA VIOLENCE AU TRAVAIL DANS LA BRANCHE DES TELECOMMUNICATIONS | HumApp](#)

## **XVI. Toplu İş Sözleşmesi, Ediciones Reunidas, SAU, İspanya, 2023**

“Referans kişi, şikayetçi ile iletişime geçecek ve çatışmanın kaynağını, mevcut maruz kalma riski ve teşvik edilebilecek haklar ve eylemleri değerlendirmek amacıyla bir görüşme yapacaktır. Referans kişi olayları öğrendikten sonra, taraflar arasında gayri resmi bir arabuluculuk yoluyla çatışmayı çözmeye çalışacaktır (...).

Bu durumda, ön inceleme ve arabuluculuk işlemlerinin en fazla on iş günü süresi olacaktır. Ancak, referans kişi, olağanüstü durumlarda süre uzatımına karar verebilir.

(...) Genel Müdürlük, olayı Uyum Departmanına devredecek ve bu departman, yönetim ve işçi temsilcilerinden oluşan bir araştırma ekibi kuracaktır. Şikayetin sunulmasından itibaren beş gün içinde, araştırma ekibi toplanacak ve şikayetin bir taciz vakası, cinsel taciz veya cinsiyet temelli ayrımcılık olup olmadığına karar verecektir.”

[BOE-A-2023-24820 Resolución de 24 de noviembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Ediciones Reunidas, SAU](#)

## **XVII. Cinsel ve Siber Cinsel Tacize Karşı Tüm Çalışanlara Yanıt Verme ve Tepki Verme Araçları Sunan Eylem Protokolü, İspanya Ulusal Görme Engelliler Örgütü**

“Arabuluculuk işlemi

(...) Eğer mağdur arabuluculuk işlemine karar verirse, yönetim, en geç yedi takvim günü içinde, cinsel ve/veya cinsiyete dayalı taciz konusunda

uygun ve yetkin bir iç arabulucu atayacaktır.

(...) Atamanın yapıldığı takvim gününü izleyen en geç yirmi takvim günü içinde, arabulucu, çatışmayı çözmek için gerekli olduğu düşünülen eylemleri önererek, taraflara bildirecek şekilde arabuluculuk rolünü sonlandıracaktır.

Araştırma Komitesi olayı araştırmak için uygun eylemleri gerçekleştirecektir (...). Rapor, komitenin kurulmasından sonraki en geç elli takvim günü içinde verilecek ve gündeme getirilen meseleye uygun bir çözüm içerecektir.”

[La ONCE renueva su protocolo de actuación ante situaciones de acoso y ciberacoso sexual en el trabajo - PortalONCE](#)

**XIIX. Cinsiyete Dayalı Şiddet ve Tacizin Önlenmesi ve Ortadan Kaldırılması Anlaşması, Nien Hsing Textile Co. Ltd., Lesotho Bağımsız Demokratik Sendikası (IDUL), Birleşik Tekstil Çalışanları Sendikası (Unite), Ulusal Giyim Tekstil ve İlgili Çalışanlar Sendikası (NACTWU), Lesotho Kadın Avukatlar Federasyonu (FIDA) ve Güney Afrika’da Kadınlar ve Hukuk Araştırma ve Eğitim Vakfı - Lesotho (WLSA) Arasında, Lesotho, 2019**

- Her bir soruşturma için nihai tespiti ve ilgili çözümleri, varsa, şikayetçiye, şikayetçi tarafından temsilci olarak atanmış olabilecek herhangi bir Sendika ve STK’ya, ve Nien Hsing Lesotho’ya bildirin ve sonrasında bu taraflara çözümleri uygulamak veya yazılı olarak taahhüt etmek için eğer varsa 14 günlük bir süre verin.

[Nien-Hsing-Agreement.pdf](#)

## **XIX. İşyerinde Şiddeti Önlemek, Ele Almak Ve Ortadan Kaldırmak İçin Model Protokol, Çalışma ve Sosyal Refah Bakanlığı, Meksika**

Danışman, koruyucu önlemleri belirlemek için (...) olaya dair bilgileri (...) en fazla 5 iş günü içinde bildirecektir.

[\*Microsoft Word - Protocolo Violencia Laboral\\_0603-1amGMX.docx\*](#)

## **XX. İşyerinde Tacizi Yönetmeye Yönelik Üçlü Danışma, İşverenler ve Çalışanlar İçin İşyerinde Tacizi Daha Etkin Önlemek ve Yönetmek Amacıyla Sosyal Taraflar Tarafından Kabul Edilen Pratik Kılavuz, Singapur, 2015**

İşverenler, işyerinde taciz şikayetlerini ele almak ve soruşturmak için soruşturma prosedürleri oluşturabilir. Bu, aşağıdaki özellikleri içerebilir:

- Olayı araştırmak için eğitilmiş tarafsız kişiler atamak,
- Soruşturma için bir zaman çizelgesi belirlemek ve bunu tüm taraflara iletmek.

[\*tripartite-advisory-on-managing-workplace-harassment.pdf\*](#)

## **XXI. Sodexo-IUF Cinsel Tacizi Önlemeye Yönelik Ortak Taahhüt, İrlanda, 2017**

Eşitlik komitesi, soruşturmayı yürütmesi için bir üye atayabilir veya bir yönetim temsilcisi, bir işçi temsilcisi, bir eşitlik uzmanı ve cinsel taciz konusunda uzman bir dış kişi ile bir araştırma ekibi oluşturabilir.

## **XXII. Cinsel Tacizi Önlemeye Yönelik Ortak Taahhüt, IUF, IndustriALL ve Unilever (2016), Londra**

Sendika temsilcileri, şu önemli rolleri üstlenmektedir:

- Üyelerine işyerinde cinsel tacizi neyin oluşturduğu konusunda danışmanlık yapmak.
- Farkındalık yaratma ve eğitim çalışmaları yapmak.
- Çalışanlara/üyelere şikayetleri ve sorunları Unilever Kod süreci veya belirlenen bireysel ya da toplu şikayet prosedürleri ve/veya ulusal mevzuat aracılığıyla iletmelerinde yardımcı olmak.

Cinsel tacizi önlemek için etkili eylem sağlamak amacıyla ve standart prosedürler mevcut olmadığında, sendikalar (...) yerel bir cinsel taciz politikası, bir dizi şikayet prosedürü ve uluslararası standartlara, ulusal hukuk ve toplu sözleşme yasalarına dayalı anlaşmazlık çözümü/şikayet yönetimi mekanizmaları üzerinde anlaşacaklardır.

[FINAL IUFI-IA-Unilever sexual harassment joint commitment final forsign](#)

### **XXIII. Cinsel ve Siber Cinsel Tacize Karşı Tüm Çalışanlara Yanıt Verme ve Tepki Verme Araçları Sunan Eylem Protokolü, İspanya Ulusal Görme Engelliler Örgütü (ONCE)**

Aşağıdaki aktörler şikayet başvurusu yapabilir:

- Kendisini cinsel tacize ve/veya cinsiyet veya cinsel çeşitlilik temelli davranışa maruz kalmış olarak kabul eden herhangi bir ONCE çalışanı veya onun yasal temsilcisi.
- Cinsel taciz ve/veya cinsiyet veya cinsel çeşitlilik temelli davranışın işlendiğine dair doğrudan tanıklık etmiş veya sağlam temellere dayalı bilgisi olan herhangi bir ONCE çalışanı.
- Taciz davranışlarını fark eden ve bu konuda bilgisi olan, önleme delegeleri ve işçi temsilcileri.

[La ONCE renueva su protocolo de actuación ante situaciones de acoso y ciberacoso sexual en el trabajo - PortalONCE](#)

## **XXIV. Telekomünikasyon Sektöründe İşyerinde Taciz ve Şiddetle İlgili Anlaşma, İşveren Örgütü Telecoms Humapp ve Sendikalar CFDT, CGT, CFE-CGC, CFTC, FO ve UNETEL-RST Tarafından İmzalanmıştır, Fransa, 2011**

Eğer (...) işyerinde taciz veya şiddet meydana gelirse, işveren, bu olguları tanımlamak, anlamak ve ele almak amacıyla uygun bir prosedür oluşturmalıdır (...) ve varsa, çalışan temsilcilerinin katılımı sağlanmalıdır. Kendini mağdur olarak kabul eden çalışana, isterse, şirket veya kuruluşlardaki sendika temsilcisi veya çalışan temsilcisi eşlik edebilir.

Çalışan temsilcilerinin şirketle ve çalışanlarıyla olan yakın bağlantıları, iş durumlarını mümkün olduğunca alandaki endişelere yakın bir şekilde bilmeleri, onları taciz ve cinsiyetçi davranışlara karşı alınan önleme ve kontrol planlarının uygulanmasında hayati katkı sağlayan önemli bir unsur haline getirir.

Çalışan temsilcileri, geri bildirim verme, uyarı yapma ve soruşturma prosedürlerini izleme konusunda temel bir rol oynar.

[ACCORD RELATIF AU HARCELEMENT ET A LA VIOLENCE AU TRAVAIL DANS LA BRANCHE DES TELECOMMUNICATIONS | HumApp](#)

## **XXV. Lesotho'da Cinsiyete Dayalı Şiddet ve Tacizi Ortadan Kaldırmak İçin 2021-2022 Anlaşmaları, 2021-2022 Raporu, Dayanışma Merkezi**

Çalışan Hakları İzleme (WRW), 2020 yılında kurulmuştur (...) ve Nien Hsing Lesotho'daki çalışan şikayetlerini araştırma ve cinsiyete dayalı şiddet ve tacizi çözme yetkisine sahiptir. WRW, bir yanda sendikalar ve kadın hakları örgütlerinin, diğer yanda markaların temsilcilerinden oluşan bir denetim komitesince yönetilmektedir; her iki taraf da eşit oy hakkına sahip olup, taraflar yönetimle ilgili bir konuda anlaşamadığında, kararı veren tarafsız bir başkan bulunmaktadır.

Soruşturmalar, Lesotho sendikaları ve kadın hakları örgütleri, markalar ve işveren arasında müzakere edilerek kurulan Nien Hsing Anlaşması ile oluşturulan Davranış Kuralları programına aykırı bir durum olup olmadığını belirler.

[Solidarity Center - 2021-2022 Agreements to Eliminate Gender-Based Violence and Harassment in Lesotho](#)

## **XXVI. Giyim ve Tekstil Sektöründe Cinsiyete Dayalı Şiddet, IndustriAll, Friedrich Ebert Stiftung, 2022**

Bangladeş'te, Yüksek Mahkeme kararı sonucu fabrikaların anti-taciz komiteleri (AHC) kurması gerekmektedir. Bangladeş'teki üç fabrika sendikasıdan kadın liderlerle yapılan görüşmeler, AHC'lerin düzgün bir şekilde yapılandırıldığında, işçi, sendika ve dış temsilcilerden oluştuğunda, komite üyelerinin çoğunluğunun kadın olduğu ve üyelerin şikayetleri hassas ve gizli bir şekilde ele alabilmeleri için eğitildiğinde büyük bir potansiyele sahip olduğunu göstermiştir.

[Textile](#)

## **XXVII. MELIÁ-IUF Cinsel Tacizi Önlemeye Yönelik Ortak Taahhüt. 9 Aralık 2013 Tarihli MELIÁ-IUF Uluslararası Çerçeve Anlaşmasının Eki**

Meliá, marka sahipleri, alt yükleniciler, mal veya hizmet tedarikçileri veya markalarıyla ya da altında faaliyet gösteren diğer iş ilişkileriyle olan ilişkileri çerçevesinde ortaya çıkabilecek her türlü cinsel taciz olayını çözmek için etkisini kullanacaktır.

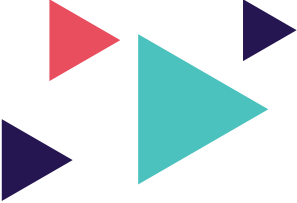




# EK 2-ULUSAL MEVZUAT

İş yerinde şiddete maruz kalan kişilerin başvurabilecekleri mekanizmayı tasvir eden bu modelin çerçevesinin çizilmesinde 190 Sayılı Şiddet ve Taciz ILO Sözleşmesi ve ilgili tavsiye kararından temel kaynak olarak faydalanılmıştır. Bununla birlikte, Türkiye’de uygulanabilecek model dahilinde izlenecek süreçlerin somutlaşması için ulusal mevzuata sıklıkla başvurulmuştur. Bu konuda ilerlerken ulusal mevzuat dahilinde hangi kaynaklara başvurulabileceği genel hatları ile şöyle sıralanabilir:

- TÜRKİYE CUMHURİYETİ ANAYASASI
- 4857 SAYILI İŞ KANUNU
- 6098 SAYILI TÜRK BORÇLAR KANUNU
- 6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ KANUNU
- 6356 SAYILI SENDİKALAR ve TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU
- 5237 SAYILI TÜRK CEZA KANUNU
- 6284 SAYILI AİLENİN KORUNMASI ve KADINA KARŞI ŞİDDETİN ÖNLENMESİNE DAİR KANUN
- 6701 SAYILI TÜRKİYE İNSAN HAKLARI ve EŞİTLİK KURUMU KANUNU



#ONAYLA  
C190

## Kaynakça

- ▶ [Collective agreement, Ediciones Reunidas, SAU, Spain, 2023](#)
- ▶ [Collective agreement between the National Trade Union “Presidente Antonio López Mateos” of workers and employees of trade workers and the Aeronational Flight School, Mexico, 2020.](#)
- ▶ [Agreement relating to harassment and violence at work in the telecommunications sector](#), signed by employer organisation Telecoms HumApp and the trade unions CFTD, CGT, CFE-CGC, CFTC, FO and UNETEL-RST, France, 2011
- ▶ Postal services (Correos): [Protocol against harassment in the workplace](#); Annex to the III collective agreement, Spain, 2019
- ▶ [VI Labor Agreement for the Hospitality sector \(ALEH VI\)](#), Spain, 2023.
- ▶ [Agreement relating to the fight against harassment and sexual harassment and sexist behavior in the book publishing sector](#), France, 2023
- ▶ [Collective agreement, Ediciones Reunidas, SAU, Spain, 2023](#)
- ▶ [Tripartite Advisory on Managing Workplace Harassment](#), Practical Guide agreed by the social partners for employers and employees to better prevent and manage harassment at the workplace, Singapore, 2015.
- ▶ [Protocol of action offering all workers tools to respond and react to sexual and cyber sexual harassment](#), Spanish National Organization of Blind (ONCE)
- ▶ [2021–2022 Agreements to Eliminate Gender-Based Violence and Harassment in Lesotho](#), 2021-2022 Report, Solidarity Center
- ▶ [Agreement on the Prevention and Elimination of Gender-Based Violence and Harassment](#), between Nien Hsing Textile Co., Ltd. the Independent Democratic Union of Lesotho (IDUL), the United Textile Employees (UNITE), the National Clothing Textile and Allied Workers Union

- ▶ (NACTWU), the Federation of Women Lawyers in Lesotho (FIDA) and Women and Law in Southern Africa Research and Education Trust - Lesotho (WLSA), Lesotho, 2019
- ▶ [Protocol against harassment in the workplace](#); Annex to the III collective agreement of the Postal services, Spain
- ▶ [Joint Commitment to preventing sexual harassment](#), IUF, IndustriALL and Unilever London (2016).
- ▶ [Joint understanding on sexual harassment](#), Chiquita-IUF-Colsiba, 2013.
- ▶ [Sodexo-IUF Joint Commitment on preventing sexual harassment](#), Ireland, 2017.
- ▶ [Joint Commitment to preventing sexual harassment](#), IUF, IndustriALL and Unilever, 2016.
- ▶ [Agreement to eradicate sexual harassment](#), IUF-RIU Hotels & Resorts, 2021
- ▶ [MELIÁ-IUF Joint Commitment on preventing sexual harassment](#). Annex to the MELIÁ-IUF international framework agreement of December 9, 2013
- ▶ [Guiding principles of the prevention and action protocol against harassment sexual and/or harassment reason of sex](#), Women's Institute, Government of Spain
- ▶ [Model protocol to prevent, address and eradicate workplace violence in the workplace](#), Ministry of Labor and Social Welfare, Mexico
- ▶ [Union guide to action before the sexual harassment and harassment based on sex in the workplace](#), Workers Committees (CCOO), Spain
- ▶ [Gender-based violence in the garment and textile sector](#), IndustriALL, Friedrich Ebert Stiftung, 2022













**ilo.org**

**Uluslararası Çalışma Örgütü**  
Ferit Recai Ertuğrul Caddesi No:4  
06450 Oran  
Ankara  
Türkiye

Email: [ankara@ilo.org](mailto:ankara@ilo.org)  
Telefon: +90 312 491 98 90

