



Uluslararası
Çalışma
Örgütü



İsveç
Sverige

ŞİDDET VE TACİZLE MÜCADELE SENDİKA POLİTİKA BELGESİ

#ONAYLA
ILO C190



İşin, evin, her yerin

eşitiz



beraberiz

ŞİDDET VE TACİZLE MÜCADELE SENDİKA 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.ifro.org adresini ziyaret edebilirsiniz.

Şiddet ve Tacizle Mücadele Sendika Politika Belgesi
Uluslararası Çalışma Örgütü – Ankara, 2022
ISBN: 9789220381663 (print)
9789220381670 (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 Sendika Politika Belgesi	2
Şiddet ve Tacizle Mücadele Sendika Politika Belgesine İlişkin Uygulamalar	5
• Sendika Uygulamalarına Yönelik İşleyiş.....	5
• Örgütlü İşyerlerinde Şiddet ve Tacizin Önlenmesine İlişkin Uygulamalar	5
• Toplu İş Sözleşmeleri.....	6
• Sendika Uzmanlarının ve Temsilcilerinin Görev ve Sorumlulukları	7
• Sendika Disiplin Kuralları	8
• Yasal Çerçeve Oluşturulması için Ulusal ve Uluslararası Düzeyde Savunuculuk Faaliyetleri.....	8
• Örgütlü Olunan İşkoluna Özgü Faaliyetler	9
• Karşılaştırılabilir Verilere Erişim.....	9
İşyeri Uygulamalarına Yönelik İşleyiş	10
• Şiddet ve Taciz Olaylarının Yönetimi ve Kişi/Birimlerin Yetkilendirilmesi.....	10
• Şiddet ve Tacize Maruz Kalan Çalışanları Korumaya Yönelik Uygulamalar	10
• Şikayet Mekanizması.....	11
• Soruşturma.....	12
• Şiddet ve Taciz Şikayeti Oluşturan Çalışanın Bilgilendirilmesi ve Yönlendirilmesi .	12
• Gizlilik	13
• Misillemeye Karşı Koruma	13
• Risk Değerlendirmesi ve Önleme Planları	13
• Cinsiyet Temelli Ayrımcılığın Önlenmesi Eğitimine Yönelik Faaliyetler	14
• İzleme ve İnceleme	14

ŞİDDET VE TACİZLE MÜCADELE SENDİKA POLİTİKA BELGESİ

.....(Sendika ismi) bu Politika Belgesi aracılığıyla; iş esnasında meydana gelen, işle bağlantılı veya işten kaynaklanan şiddet ve taciz vakaları karşısında unvanları ve statüleri ne olursa olsun tüm çalışanları ve üyeleri için sendika içinde, örgütlü oldukları işyerlerinde ve sektörlerde toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizi de kapsayacak şekilde her türlü şiddet ve tacizden arındırılmış bir çalışma ortamının sağlanmasını amaçlamaktadır. Bu amaçlar doğrultusunda benimsenecek ve uyulacak davranış kurallarının düzenlenmesini ve uygulamaya geçirilmesini kabul ve taahhüt etmektedir.



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.

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

- Tüm çalışanları ve üyeleri için şiddet ve tacizden tamamen arındırılmış, insana yakışır, güvenli bir çalışma ortamı sağlamayı ve üçüncü taraf şiddet ve tacizi de dâhil her türlü şiddet ve taciz karşısında sıfır tolerans tutumunu teşvik etmeyi,
- Çalışma yaşamında şiddet ve tacizle mücadele adına güçlü bir yasal çerçeve oluşturulması için ulusal ve uluslararası düzeyde savunuculuk faaliyetleri yürütmeyi,
- Çalışma yaşamında şiddet ve tacizi bir ayrımcılık sorunu olarak ele almayı,
- Sendika yönetimi ve diğer temsil kademelerinde cinsiyet dağılımında adaleti gözetmeyi,
- Toplu pazarlık süreçlerinde ve toplu iş sözleşmesi maddelerinde şiddet ve tacizle mücadeleye ilişkin düzenlemelere yer vermeyi,

- Şiddet ve taciz vakaları karşısında gizlilik ve mahremiyete özen gösteren, tarafsız ve güvenilir, çalışanları ve üyelerini misillemeye karşı koruyan etkin şikâyet, soruşturma, yönlendirme, destek ve telafi mekanizmaları oluşturmayı ve örgütlü olduğu işyerlerinde oluşturulmasını teşvik etmeyi,
- Şiddet ve tacizin bir iş sağlığı ve güvenliği sorunu olduğunu kabul ederek, ev içi şiddeti de gözetken risk değerlendirmeleri yapmayı, önleme planları oluşturmayı ve örgütlü olduğu işyerlerinde oluşturulmasını teşvik etmeyi,



- Sendika temsilcileri, yöneticiler ve uzmanlar dahil çalışanları ve üyeleri için farkındalık, bilinçlendirme ve eğitim çalışmaları yürüterek, çalışma yaşamında şiddet ve tacize ilişkin mücadele stratejileri ve bilgi materyalleri oluşturmayı, araştırmalar yapmayı, karşılaştırılabilir veriler elde etmeyi ve raporlar hazırlamayı,
- Şiddet ve taciz karşısında çalışanları ve üyeleri için soruşturma ve şikâyet konusunda gerekli yönlendirmeyi yapmayı ve yeterli hukuki desteği sağlamayı,
- Şiddet ve tacizle ilgili konularda çalışanlarının ve üyelerinin bilgi edinme ve danışma haklarını etkin şekilde kullanmalarını mümkün kılmayı,
- Politika Belgesi hükümlerinin kurum kültürüne yansıtılmasını sağlayarak, kurumsal mekanizmalara entegre etmeyi, sendika tüzük ve yönetmelikleri ile sendika kurullarında şiddet ve tacizle mücadeleyi gündeme almayı,
- Şiddet ve taciz karşısında ulusal ve uluslararası kampanyaları desteklemeyi, iyi uygulamaları hayata geçirmeyi, sendikalar ve sivil toplum örgütleri arasındaki ortaklıkların yanı sıra çok paydaşlı işbirliklerini teşvik etmeyi,



- Tüm çalışanlarının ve üyelerinin şiddet ve taciz konusu ile Politika Belgesi'nin içeriği hakkında bilgilendirilmesi ve eğitilmesi için gerekli stratejileri geliştirmeyi ve uygun koşulları sağlamayı,
- İşyeri politika belgelerinin, örgütlü olunan işyerlerinde kabul edilmesi yönünde çalışmalar yürütmeyi **kabul ve taahhüt eder.**

ŞİDDET VE TACİZLE MÜCADELE SENDİKA POLİTİKA BELGESİNE İLİŞKİN UYGULAMALAR

Sendika uygulamaları, Politika Belgesi'nde yer alan düzenlemeleri tamamlayıcı nitelikte olup Politika Belgesi ile bağlantılı olarak ele alınmaktadır. Politika Belgesi ve Politika Belgesi'ne ilişkin uygulamalar (Sendika ismi) 'nın tüm çalışanları ve üyeleri için geçerlidir.

SENDİKA UYGULAMALARINA YÖNELİK İŞLEYİŞ

Sendikanın kendi örgüt yapısına ve örgütlü olduğu işkoluna özgü koşullarla, işyerlerinde ve sendika içinde şiddet ve tacizle mücadele konusunda aşağıdaki uygulamalar gerçekleştirilebilir:

Örgütlü İşyerlerinde Şiddet ve Tacizin Önlenmesine İlişkin Uygulamalar

Şiddet ve tacizin her türlüşünün çalışma yaşamı bakımından kabul edilemez olduğu vurgulanarak;

- İşyerinde şiddet ve taciz konusunda sıfır tolerans ilkesinin benimsenmesini,
- İşyeri politika belgesinin kabul edilmesini ve işyerine özgü koşullarla güncellenmesini,
- Şiddet ve tacizin bir ayrımcılık ve iş sağlığı ve güvenliği sorunu olarak tanımlanmasını,
- İşyerinde işverenle birlikte fiziksel ve psikososyal riskleri de göz önüne alarak etkin önlemler alınmasını ve risk değerlendirmelerinin yapılmasını,



- Şiddet ve tacizin önlenmesi noktasında işverenle bir mutabakat sağlanmasını,
- İşyerlerinde şiddet ve tacize maruz kalanlar için danışmanlık yapılmasını,
- Şiddet ve tacizin önlenmesine ilişkin tüm eğitim programlarında işverenlerle işbirliği yapılmasını, ortak programların, konferansların ve tematik seminerlerin düzenlenmesini,
- İşyerinde şiddet ve taciz konusunun sosyal diyalog sürecine eklenmesini,

- İşverenle birlikte ortak eylem planlarının ve politikaların hazırlanmasını,
- İşverenlerle iyi uygulama örneklerinin, deneyimlerin paylaşılmasını ve bunların işyerinde yaygınlaşması için faaliyetler gerçekleştirilmesini,
- İşyerlerine özgü bilgilendirme ve farkındalık yaratma adına broşürlerin, kitapçıkların, kılavuzların, rehberlerin, konuya ilişkin eğitim videolarının hazırlanmasını hazırlanmasını **sağlar ve teşvik eder.**



Toplu İş Sözleşmeleri

Toplu iş sözleşmelerinde;

- Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasının yanında çalışma yaşamında her türlü şiddet ve tacizin engellenmesine,
- Şiddet ve tacizin işyerlerinde önlenmesine ilişkin işverenlerle gerekli işbirliklerinin yapılmasına,
- Şiddet ve tacizin tanımlanması, belirlenmesi, önlenmesi ve ortadan kaldırılması için düzenlenecek eğitim programlarına,
- İşyeri politika belgesinin kabulüne veya oluşturulmasına,
- İşyerlerinde olası şiddet ve taciz durumlarında uygulanacak prosedürlere (şikâyet, soruşturma, yönlendirme, destek ve telafi mekanizmaları),
- Ev içi şiddetin de çalışma yaşamı ile bağlantılı olarak ele alınmasına, konuya özgü önlemlere ve eğitimlere,
- İşyerlerinde şiddet ve tacizin önlenmesine yönelik tip (model) politika uygulamalarına,
- İşyerlerinde şiddet ve tacizin önlenmesi adına yürütülecek ortak faaliyetlere (eğitimlerin yanı sıra seminer, toplantı, tanıtım, konferans, kampanya vb.),
- Taraflara yol gösterici yönlendirme ve tavsiyelere ilişkin hükümler bulunmalıdır.

Sendika Uzmanlarının ve Temsilcilerinin Görev ve Sorumlulukları

- Şiddet ve tacize maruz kalan üyelere gerekli hallerde şikâyet ve soruşturma süreçlerinde destek olma, şikâyet ve soruşturma süreçlerinin uygulanmasını takip etme,
- Şiddet ve tacizin önlenmesine yönelik uygulamaların belirlenmesinde çalışanlarla yöneticiler arasında bağlantı kurma,
- Belirli aralıklarla, (işveren tarafından sağlanan eğitimler ve bilinçlendirme çalışmaları dışında) üyelere özgü üçüncü taraf şiddeti ve ev içi şiddeti de içerecek şekilde eğitim, bilinçlendirme ve farkındalık çalışmaları yürütme,
- Şiddet ve tacizin engellenmesine yönelik gerekli eğitimlerin alınması konusunda işyeri yetkilileri ile işbirliği yapma,
- Şiddet ve taciz durumlarında hukuki, psikolojik ve finansal destek sağlama ve/veya sağlanmasını teşvik etme.



Sendika Disiplin Kurallarına İlişkin Uygulamalar

- Üyeden üyeye şiddet ve taciz olayları ile sendika yönetiminden veya çalışanlarından üyeye yönelik şiddet ve taciz olaylarının sendika iç tüzüğüne göre disiplin suçu oluşturması,
- Ev içi şiddetin faili olduğu anlaşılan sendika yöneticileri, temsilcileri, uzmanları ve üyelerinin disiplin hükümleri gereği yaptırıma tabi olması, söz konusu olabilir.

Yasal Çerçeve Oluşturulması İçin Ulusal ve Uluslararası Düzeyde Savunuculuk Faaliyetleri

Çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesine ilişkin;

- Hükümet, bakanlıklar ve diğer kurumlarla işbirliği yapma,
- Ulusal ve uluslararası kampanyalara destek olma,
- Diğer sendikalarla ve şiddet ve taciz konusunda uzmanlaşmış sivil toplum örgütleriyle işbirliği yapma ve ortak eylem planları geliştirme,
- Çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesine ilişkin ulusal düzeyde gerçekleştirilen üç taraflı veya çok taraflı sosyal diyalog mekanizmalarına katılma, ilgili diyalog mekanizmalarının hayata geçirilmesi veya aktifleştirilmesi için baskı oluşturma,
- Ulusal mevzuatın (kanun, yönetmelik, genelge vb.) koruyucu düzenlemeler ışığında yeniden şekillenmesi süreçlerine katılım,
- Herkese açık etkinlikler, kampanyalar, yürüyüşler, konferans, panel ve seminerler ile basın toplantıları düzenleme,
- Broşürler, kitapçıklar, sendika kılavuzları ve yayınlar oluşturulması ve bunların yaygın biçimde dağıtımı,
- İşyeri politika belgelerinin işveren örgütleri tarafından da kabul edilmesine ve kendilerine özgü hale getirilmesine yönelik çalışmaların gerçekleştirilmesi.



Örgütlü Olunan İşkoluna Özgü Faaliyetler

Örgütlü olunan işkolunda;

- İşkoluna özgü şiddet ve taciz olaylarını tetikleyecek risklerin belirlenmesi ve önleme planlarının yapılması yönünde çalışmalar oluşturma ve bu çalışmalarda yer alma,
- İşkoluna yönelik ortak bilinçlendirme, farkındalık ve eğitim çalışmalarına katılma ve destekleme,
- İşkolunda örgütlü tüm sendikaların kendi komisyon ve kurul kararlarına, iç tüzüklerine ve diğer iç mevzuatlarına şiddet ve tacizin işyerlerinde engellenmesine yönelik ortak hükümlerin belirlenmesi konusunda ortak bir duruş sergileme.

Karşılaştırılabilir Verilere Erişim

- Örgütlü olunan işkolunda yaşanan şiddet ve taciz olaylarının en aza indirilmesi ve ortadan kaldırılmasına yönelik raporları ve istatistiki verileri toplama ve ilgili çalışmalara katkı sunma,
- Örgütlü olunan işkolunda yaşanan şiddet ve taciz vakalarının tespiti için anket çalışmaları yapma,
- İşyerinde şiddet ve taciz durumlarında gerekli istatistiklerin tutularak raporlanması ve bu yönde bir kültür oluşturulması.



İŞYERİ UYGULAMALARINA YÖNELİK İŞLEYİŞ

Sendika ve örgütlü olunan işyerine özgü koşullarla güncellenerek, sendika içinde ve örgütlü olunan işyerinde şiddet ve tacizle mücadele konusunda aşağıdaki uygulamalar gerçekleştirilebilir veya gerçekleştirilmesi teşvik edilebilir:

Şiddet ve Taciz Olaylarının Yönetimi ve Kişi/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 Çalışanları Korumaya Yönelik Uygulamalar

- **Çalışanlara şiddet ve taciz açısından tehlikede oldukları hallerde ve maruz kalmaları durumunda;**
 - » Belirli bir işi yapmayı reddetme hakkı verilmesi,
 - » Çalışmaktan kaçınma/çalışmama hakkı tanınması,

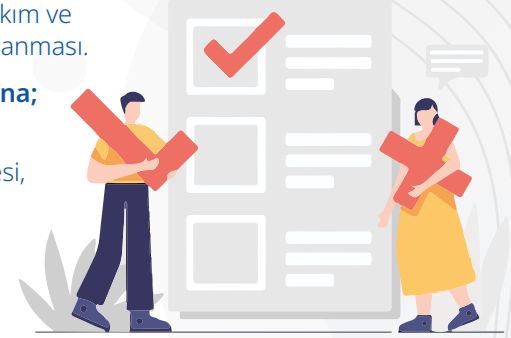


- » İş yükünün, çalışma yerinin veya yaptığı işin çalışanın durumuna ve/veya talebine göre yeniden belirlenmesi,
- **Şiddet ve tacize maruz kalan çalışanın;**
 - » İşe/işyerine gelemediği durumlarda, karşılıklı olarak güvenli, gizli bir iletişim yöntemi (geçici telefon, telefon numarası, mail adresi 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,
 - » 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.



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,
- Şikâyetlerin gizliliğinin ön planda tutulması,
- Şikâyetlerin doğrudan maruz kalan veya üçüncü kişiler tarafından (tanık, sendika, temsilci vb.) yazılı, sözlü veya elektronik olarak yapılabilmesinin sağlanması;
- Şikâyet durumlarında kişilere özgü, esnek, gizliliği ve mahremiyeti gözetken 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.

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 komisyonu 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 kapsamasının 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 içerisinde) belirlenmesi.

Şiddet ve Taciz Şikayeti Oluşturan Çalışanın Bilgilendirilmesi ve Yönlendirilmesi

Şiddet ve tacize maruz kalan çalışanın;

- Şikâyet ve soruşturma süreci,
- Beyanının esas olduğu ve aksini ispatyükünün hakkında şikâyetle bulunan 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.

Gizlilik

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



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,

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.

- 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 ve çözüm mekanizmalarını da kapsamasının
 - » Erişilebilir olmasının sağlanması.

Cinsiyet Temelli Ayrımcılığın Önlenmesi Eğitimine 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,
- Şiddetle 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 Politika Belgesine ilişkin uygulamaların gözden geçirilmesi,

- Politika Belgesi ve uygulamaların incelenmesi sürecinde mevcut düzenlemelerin güncelliğine ve herhangi bir eksiklik veya boşluk olup olmadığına odaklanması,
- Politika Belgesi ve uygulamaların geliştirmeye ve değişime açık olmasının sağlanması,
- Politika Belgesi ve uygulamaların izleme ve inceleme aşamasının tarafsız, objektif ve tüm çalışanlar, yöneticiler ile diğer kişiler açısından eşit koşullar içermesinin sağlanması,
- Politika Belgesi ve uygulamaların 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