



Uluslararası
Çalışma
Örgütü

► Çalışma yaşamında şiddet ve taciz: İşverenler için uygulama rehberi





Uluslararası
Çalışma
Örgütü

► Çalışma yaşamında şiddet ve taciz: İşverenler için uygulama rehberi

Telif Hakkı © Uluslararası Çalışma Örgütü 2022

İlk yayın tarihi 2022



Bu çalışma Creative Commons Attribution 4.0 Uluslararası Lisansı (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>) kapsamında dağıtımı yapılan açık erişimli bir çalışmadır. Kullanıcılar Lisans'ta açıklandığı üzere asıl çalışmayı yeniden kullanabilir, paylaşabilir ve geliştirebilir. ILO'nun asıl çalışmanın sahibi olduğu açıkça belirtilmelidir. Kullanıcının çalışmasıyla bağlantılı olarak ILO ambleminin kullanılmasına izin verilmez.

Çeviriler – Çalışmanın başka dile çevrilmesi durumunda, atıfla birlikte aşağıdaki sorumluluk reddinin eklenmesi gereklidir: Bu çeviri Uluslararası Çalışma Ofisi (ILO) tarafından yapılmamıştır ve resmi ILO çevirisi olarak kabul edilmemelidir. ILO bu çevirinin içeriği veya doğruluğundan sorumlu değildir.

Uyarlamalar – Çalışmanın uyarlanması durumunda, atıfla birlikte aşağıdaki sorumluluk reddinin eklenmesi gereklidir: Bu çalışma Uluslararası Çalışma Ofisi'nin asıl çalışmasının bir uyarlamasıdır. Bu uyarlamada ifade edilen görüş ve fikirlere ilişkin sorumluluk yalnız uyarlamanın yazarı veya yazarlarına aittir ve ILO tarafından onaylanmaz.

Çalışma yaşamında şiddet ve taciz: İşverenler için uygulama rehberi
Cenevre: Uluslararası Çalışma Ofisi, 2022

ISBN: 9789220394755 (print)
ISBN: 9789220394762 (web PDF)

İngilizce versiyonu:

Violence and harassment at work: A practical guide for employers, ISBN: 978-92-2-037595-2 (web pdf)

Fransızca versiyonu:

Violence et harcèlement au travail: Un guide pratique pour les employeurs, ISBN 978-92-2-038068-0 (web pdf);

İspanyolca versiyonu

Violenciay acoso en el trabajo: Guía práctica para los empresarios, ISBN 978-92-2-038069-7 (web pdf).

ILO yayınlarında kullanılan ve Birleşmiş Milletler uygulamalarıyla uyumlu adlandırmalar ve görsel malzemeler, herhangi bir ülke, alan veya toprağın veya makamlarının hukuki statüsü veya sınırlarına ilişkin olarak hiçbir şekilde Uluslararası Çalışma Ofisi'nin görüşünü yansıtmaz.

İmzalı makale, araştırma ve diğer katkılarda ifade edilen fikirlerin sorumluluğu yalnızca yazarlarına aittir ve yayın içinde ifade edilen fikirlerin Uluslararası Çalışma Ofisi tarafından desteklendiğini göstermez.

Firma isimlerine ve ticari ürün veya süreçlere yapılan atıflar, onların Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından desteklendiğini belirtmez ve belirli bir firma, ticari ürün veya süreçten söz edilmemesi de onaylamama anlamına gelmez.

ILO yayınları ve dijital ürünleri hakkında bilgi için: www.ilo.org/publns.

ILO'nun Belge ve Yayın Üretim, Basım ve Dağıtım Birimi (PRODOC) tarafından üretilmiştir.

Grafik ve tipografik tasarım, düzen ve kompozisyon, basım, elektronik yayın ve dağıtım.

PRODOC çevresel olarak sürdürülebilir şekilde ve sosyal sorumluluk bilinciyle yetiştirilen ormanlardan elde edilen kağıtları kullanmaya gayret etmektedir.

Kod: MAS-PMSERV

► Bu rehber nasıl kullanılmalı?

Bu rehber, üye işletmelere çalışma yaşamında şiddet ve tacizi nasıl ele alacakları, önleyecekleri ve müdahale edecekleri konusunda uygulamaya yönelik rehberlik sunmak amacıyla **[İŞVEREN VE İŞ ÖRGÜTÜ ADI]** tarafından, Uluslararası Çalışma Ofisi (ILO) İşveren Faaliyetleri Bürosu (ACT/EMP), Toplumsal Cinsiyet, Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Şubesi (GEDI) ve Çalışma İdaresi, İş Teftişi ve İş Sağlığı ve Güvenliği Şubesi'nin (LABADMIN/OSH) desteğiyle geliştirilmiştir.

Bu rehber ILO 2019 tarihli ve 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi (C190) ve eşlik eden 206 sayılı Tavsiye Kararı'na (R206) atıfta bulunarak, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi ve yönetimi alanındaki genel ilkelere odaklanmaktadır. İşletmelerin işyerindeki şiddet ve taciz risklerini daha iyi kontrol etmesini ve yarattığı olumsuz etkileri en aza indirmesini sağlamayı amaçlamaktadır. Diğerlerinin yanı sıra, çalışma yaşamında neyin şiddet ve taciz kabul edildiği konusunda rehberlik, çalışma yaşamında yaygın şiddet ve taciz örnekleri, yasal çerçeve ve işverenlerin sorumlulukları, işverenlerin neden eyleme geçmesi gerektiği, ve işletme düzeyinde politika geliştirme ve uygulama ve aynı zamanda iyi uygulamalar ve örneklerin paylaşılmasıyla risk yönetimi de dahil olmak üzere şiddet ve tacizin nasıl ele alınacağı, önlenmesi ve müdahale edileceğini içermektedir.

Bu rehber, ulusal koşullara kolaylıkla uyarlanabilecek ve yerel mevzuat, politikalar ve gerçekleri yansıtacak şekilde tasarlanmıştır. Özellikle insan kaynakları, iş sağlığı ve güvenliği (İSG) veya çalışan ilişkileri ve esenliği birimlerinde görev alan, tehlike ve risklerin yönetilmesi ve işyerinin güvenli ve sağlıklı olmasının sağlanması konusunda sorumlulukları bulunan personel için yararlıdır.

Ayrıntılı bilgi ve rehberlik için, Ek 1'de çalışma yaşamında şiddet ve tacizle ilgili seçilmiş araçlar, kaynaklar ve kılavuz materyalin listeleri ve özellikle iki ILO yayını verilmiştir: [Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz: 190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı'na ilişkin Rehber \(2021\)](#); ve [Şiddet ve Tacizden Arınmış Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Ortamları \(2020\)](#). Bu yayınlar, ulusal kanun ve yönetmeliklerde şiddet ve tacizi konu edinen çok çeşitli yasal hükümler ve çalışma yaşamında şiddet ve tacizle ilgili kılavuz materyalle birlikte C190 ve R206 hakkında ve çalışma yaşamında şiddet ve tacizin İSG önlemleri aracılığıyla nasıl yönetilebileceği konusunda kapsamlı rehberlik sunmaktadır. Bu Rehber'de her iki yayına da bolca atıfta bulunmaktadır.

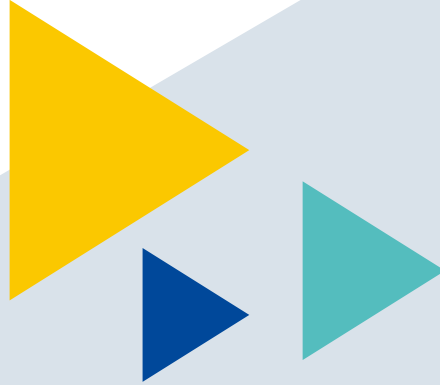


► Teşekkür

Rehberi hazırladığı için ve katkısı, uzmanlığı ve özenli işbirliğinden dolayı Miaw Tiang Tang'e teşekkür ederiz.

Akran değerlendirmesi sağladıkları ve teknik katkılarda buldukları için ILO bünyesindeki meslektaşlarımıza teşekkür ederiz. ILO-ACT/EMP'den Wade Bromley, Maria Victoria Giuliatti ve Dong-Eung Lee bu çabamızı desteklemiştir. Aynı zamanda ILO-GEDI'den Chidi King, Valentina Beghini ve Emanuela Pozzan ve ILO-LABADMIN/OSH'den Manal Azzi, Dafne Papandrea ve Ana Catalina Ramirez rehberi inceleyerek ve teknik görüşleri ve uzmanlıklarını paylaşarak çok değerli desteklerini sunmuştur.

Son olarak, ILO-ACT/EMP'den Kıdemli Program ve Operasyon Görevlisi Jae-Hee Chang rehberin koordinasyonu ve gelişimine liderlik etmiştir.



► Başkan'ın Önsözü

Çalışma yaşamında şiddet ve taciz hala çok sayıda insanın maruz kaldığı, son derece ağır ve kabul edilemez bir sorun olmaya devam etmektedir ve ortadan kaldırılması için [ÜLKE ADI]'deki tüm işverenler birleşmelidir. Şiddet ve taciz işçiler, işverenler ve diğer kişilerin çalışma yaşamında tehdit edildiği, zorbalığa veya saldırıya maruz kaldığı durumları teşkil etmektedir. Her türlü şiddet ve taciz herkesin sağlık, güvenlik ve esenliğini tehlikeye atmakta, fiziksel ve zihinsel hasara yol açabilmektedir. İşverenler olarak yalnızca işgücüne karşı özen görevimiz bulunmamakta, aynı zamanda anılan konuyu ele almadığımızda işletmemizin verimliliği, itibarı ve genel performansı da olumsuz etkilenebileceğinden, şiddet ve tacizden arınmış bir çalışma yaşamı yaratmamızda büyük yararlar vardır.

Şiddet ve tacizin sıklığı, yoğunluğu ve ağırlığı işyerleri veya sektörler arasında farklılık gösterse de hepimiz [ÜLKE ADI]'de bu konuya fazlasıyla aşinayız. COVID-19 küresel salgını sırasında, toplumumuzda ve işyerlerimizde şiddet ve taciz riski ve belirli sektörler, meslekler ve çalışma ortamlarında şiddete maruziyet artış göstermiştir. Bu kriz işverenler olarak insanlarımızın esenliği için özen görevimizi merkeze koymamız ve öncelik vermemiz gerektiğini hatırlatmıştır. İşletme faaliyetlerimizi işyerlerimizi daha kapsayıcı hale getirmek ve bireylerin en iyi düzeyde performans gösterebileceği çalışma koşullarını yaratmak üzere yeniden düzenlemenin zamanı gelmiştir.

[İŞVEREN VE İŞ ÖRGÜTÜ ADI (İİÖ ADI)] [ÜLKE ADI]'nın lider iş örgütüdür ve [ÜYE İŞLETME SAYISI] adına konuşmaktadır. Misyonumuz işletmelerin daha müreffeh bir toplum yaratmasına yardımcı olmaktır. İster doğrudan ister dolaylı olsun şiddet ve tacizin hiçbir türüne tolerans göstermemekte ve tüm işletmeleri, saygın işyerleri yaratmak amacıyla şiddet ve taciz konusunda sıfır tolerans politikaları ve önlemleri almaya ve uygulamaya teşvik etmekteyiz. Bu rehber üyelerimizin insanlarımız ve işletmelerimize zarar veren uygunsuz davranışları tespit etmesi, önlemesi ve yönetmesine yardımcı olmaya yönelik temel çabalarımızın bir parçasıdır. Hangi unsurların her işyerinin kendine özgü taleplerine göre uyarlanabileceği konusunda uygulamaya yönelik rehberlik sunmaktadır. [İİÖ ADI], işyerlerimizin her türlü şiddet ve tacizden arınmasını sağlamak amacıyla üyelerimize bilgi, teknik rehberlik ve destek sunmaya devam edecektir.

[İİÖ ADI], ILO 2019 tarihli ve 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi (C190) ve 206 sayılı Tavsiye Kararı'nın (R206) kabul edilmesinde rol oynamıştır.¹ C190 hükümetlerin çalışma yaşamında şiddet ve tacizi yasaklayan ulusal kanunlar geliştirmesini ve işverenlerin de şiddet ve tacizin önlenmesi için proaktif adımlar atmasını zorunlu kılmaktadır. Hem ulusal hem de uluslararası düzeyde, [İİÖ ADI], olumsuz kültürleri ele almaya ve saygın ve kapsayıcı işyerlerini desteklemeye devam edecektir.

Son olarak bu rehberin gelişiminde sunduğu teknik destekten ötürü ILO'ya teşekkür ederim.

Saygılarımla,

[BAŞKAN/GENEL SEKRETER ADI]

[İŞVEREN VE İŞ ÖRGÜTÜ ADI]

¹ Bazı işverenlerin 190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı'na karşı oy veya çekimser oy kullanmış olması nedeniyle bu cümlelerin rehberin yerleştirilmesinde İİÖ tarafından değiştirilmesi gerekebilir. [190 sayılı Sözleşme](#) ve [206 sayılı Tavsiye Kararı](#)'nın kabulünde nihai oylamaya bakınız.

► Kısaltmalar

COVID-19	koronavirüs hastalığı
İİÖ	işveren ve iş örgütü
ÇSY	çevre, sosyal ve yönetim
IFC	Uluslararası Finans Kurumu
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
İSG	iş sağlığı ve güvenliği



► İçindekiler

Bu rehber nasıl kullanılmalı?	1
Teşekkür	2
Başkan'ın Önsözü	3
Kısaltmalar	4
Giriş	9
Bölüm 1. Çalışma yaşamında şiddet ve taciz nedir?	10
1.1 Şiddet ve tacizin unsurları, örnekleri ve nasıl meydana gelebileceği	11
1.2 Aile içi şiddet ve çalışma yaşamı üzerindeki etkisi	13
1.3 Hangi eylemler çalışma yaşamında şiddet ve taciz sayılmaz?	15
Bölüm 2. Çalışma yaşamında şiddet ve tacizi ele alma ve önlemenin gerekçesi	16
2.1 İşverenlerin çalışma yaşamında şiddet ve tacize bakış açısı	16
2.2 İşverenler niçin çalışma yaşamında şiddet ve tacize karşı eyleme geçmelidir?	17
2.2.1. Yasal yükümlülükler, davalar ve hak talepleri	17
2.2.2. İşletmenin marka imajı ve itibarı	18
2.2.3. Çevresel, sosyal ve yönetim özen yükümlülüğü ve yatırımcı güveni	19
2.2.4. Organizasyonel verimlilik ve performans	19
2.2.5. Vasıflı ve yetenekli işgücünü cezbetmek, yönlendirmek ve elinde tutmak	20
2.2.6. İşverenin sağlık ve güvenliği	20
Bölüm 3. Yasal çerçeve ve işverenlerin şiddet ve tacizi önleme sorumlulukları	21
3.1 2019 tarihli ve 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi	21
3.2 İşverenlerin çalışma yaşamında şiddet ve tacizi önleme sorumlulukları	22
Bölüm 4. İşverenlerin çalışma yaşamında şiddet ve tacizin ele alınması ve önlenmesindeki eylemleri ve iyi uygulamaları	25
4.1 İşverenlerin taahhüdü ve bildirisi	26
4.2 Çalışma yaşamında şiddet ve taciz konusunda işletme politikası geliştirmek	27
4.3 Politikanın uygulanması	28
4.3.1. Politikanın desteklenmesi ve paylaşılması	28
4.3.2. İşgücüne politika hakkında bilgi ve eğitim verilmesi	28
4.3.3. Yöneticiler ve amirlerin politika hakkında eğitilmesi ve iyi örnek oluşturması	29
4.3.4. Kuruluş çapında politikalar, uygulamalar ve diğer çabalar	29
4.4 Risklerin yönetilmesi, değerlendirilmesi ve hafifletilmesi	31
4.4.1. Tehlikelerin belirlenmesi	31
4.4.2. Risklerin değerlendirilmesi	33
4.4.3. Risklerin önlenmesi ve kontrol edilmesi	33
4.4.4. Risk kontrol önlemlerinin izlenmesi ve incelenmesi	34
4.4.5. Üçüncü taraflarla baş etme	35
4.5 Şikayet ve bildirim prosedürleri	37
4.5.1. Raporlamanın teşvik edilmesi	38
4.5.2. Şikayetlerin yanıtlanması ve yönetilmesi	39

4.5.3 Resmi olmayan yaklaşımlar	39
4.5.4 Resmi soruşturma	39
4.5.5 Gizlilik	40
4.5.6 Misillemeden koruma	40
4.5.7 Mağdur desteği ve çareler	41
4.5.8 Düzeltici eylem ve yaptırımlar	43
4.6 İşçiler ve temsilcilerinin işbirliği yapma görevi	45

Bölüm 5. İşveren ve iş örgütlerinin çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılmasındaki rolü **46**

5.1 Bilgi ve danışmanlık sunmak	47
5.2 Farkındalık yaratmak ve eğitim vermek	47
5.3 İyi uygulamaları ve kanun ve yönetmeliklere uygunluğu desteklemek	48
5.4 Danışmanlık ve yasal temsil	49
5.5 Politika etkisi	49
5.6 Sosyal diyalog	50

Referanslar **51**

Ekler **53**

Ek 1: Çalışma yaşamında şiddet ve tacizle ilgili seçili araçlar, kaynaklar ve kılavuz materyal listeleri	53
Ek 2: İşçileri şiddet ve tacizin bulunabileceği durumlardan koruyan Uluslararası Çalışma Standartları listesi	55
Ek 3: Şiddet ve taciz konulu işletme politikası için örnek şablon	58

Kutuların Listesi

Kutu 1. Ulusal mevzuatta tanımlanan şiddet ve taciz örnekleri	10
Kutu 2. Avustralya'da şiddet ve tacizin gerçekleşebileceği yerler ve durumları kapsamak üzere işyerinin genişletilmiş kapsamı	11
Kutu 3. Çalışma yaşamında şiddet ve tacize yaygın örnekler	12
Kutu 4. İşverenlerin aile içi şiddete yönelik bakış açısında değişim	13
Kutu 5. Çalışma yaşamında aile içi şiddete ilişkin ulusal çalışma ve istihdam hükümleri	14
Kutu 6. Makul yönetim örnekleri	15
Kutu 7. İşverenlere işçileri koruma ve çalışma yaşamında şiddet ve tacizi yasaklama yükümlülüğü getiren ulusal kanunlar veya yönetmelikler	17
Kutu 8. Şiddet ve tacizi yasaklayan işle ilgili mevzuat ve yönetmeliklere örnekler	22
Kutu 9. C190 Madde 9 İşveren Sorumlulukları	23
Kutu 10. Ulusal kanun ve yönetmeliklerde yer alan işverenin şiddet ve tacize ilişkin sorumluluklarına örnekler	24
Kutu 11. İşverenlerin şiddet ve taciz konusunda işyeri politikaları oluşturmasını zorunlu kılan ulusal mevzuat ve yönetmeliklere örnekler	25
Kutu 12. İşletmelerin işyerinde şiddet ve tacize karşı beyanlarına örnekler	26
Kutu 13. Şiddet ve taciz hakkında işletme politikası geliştirirken dikkate alınacak unsurlar	27
Kutu 14. İşverenlerin şiddet ve taciz eğitimi verme yükümlülüklerine ilişkin düzenlemelere örnekler	28
Kutu 15. Ayrımcılıkla mücadele ve tacizle mücadele dahil olmak üzere tedarikçi davranış kurallarına örnekler	30
Kutu 16. Şiddet ve taciz için zorunlu risk değerlendirmesi: Fransa'dan bir örnek	31
Kutu 17. İşle ilgili şiddet ve tacize yol açan yaygın tehlikeler	32
Kutu 18. Toplu taşıma sürücülerini için üçüncü taraf şiddeti ve tacizi riskine karşı önleyici önlemlere örnekler	36
Kutu 19. Mevzuatta ve ulusal rehberlerde şiddet ve tacizi raporlama prosedürlerine örnekler	37
Kutu 20. İşletmenin güvenli bir işyeri yaratma çabalarının bir parçası olarak iyi oluşturulmuş şikayet prosedürü: HBL, Pakistan ve Endonezya örneği	38
Kutu 21. Şikayette bulunulduğunda işverenlerin gizliliği korumasını gerektiren mevzuata örnekler	40
Kutu 22. Misillemeye karşı koruma sağlayan mevzuat ve yönetmeliklere örnekler	41
Kutu 23. İşletme tarafından sağlanan toplumsal cinsiyete dayalı şiddet destek hizmetleri: Bioparques de Occidente Agribusiness and Forestry, Meksika	42



Kutu 24. Şiddet ve taciz mağdurlarına destek hizmetleri ve çareler sunan mevzuat ve yönetmeliklere örnekler	42
Kutu 25. İşverenlerin şiddet ve taciz konusunda eyleme geçmesini gerektiren mevzuat veya yönetmeliklere örnekler	43
Kutu 26. İşçilerin şiddet ve taciz eylemlerini gerçekleştirmesini yasaklayan mevzuat ve politikalara örnekler	45
Kutu 27. Şiddet ve tacizi önlemeyi amaçlayan İİÖ eylemlerine örnekler	48
Kutu 28. Filipinler İşverenler Konfederasyonu tarafından C190'ın savunulması	49
Kutu 29. Çalışma yaşamında şiddet ve tacizi ele alan toplu sözleşmelere örnekler	50

Tabloların Listesi

Tablo 1. Şiddet ve taciz riskiyle ilgili örnek anket soruları	35
Tablo 2. Çalışma yaşamında şiddet ve tacize müdahale konusunda iyi uygulamalar	44

► Giriş

Çalışma yaşamında şiddet ve taciz dünya genelinde işletmelerin karşılaştığı inatçı ve önemli bir sorundur. İşyerlerinde uygunsuz ve yasadışı davranışların tespit edilmemesi, önlenmemesi ve müdahale edilmemesi kuruluş bünyesinde güvensizliğe yol açmakta, bireysel veya toplu motivasyonu düşürmekte ve nihai olarak işletme performansını sektöre uğratmaktadır. Son yıllarda kabul edilemez davranışlar ve uygulamaların yaygınlığı hakkında toplumsal farkındalık artmış ve kamuoyunda daha fazla konuşulur hale gelmiştir, böylelikle işletmelerin çalışma yaşamında şiddet ve tacizi proaktif biçimde ele almasının ve işyerinde geçerli politikalar ve uygulamaların yeterliği ve uygunluğunu yeniden değerlendirmesinin önemini artırmıştır.

İşletmenin bulunduğu yer, ölçeği, sektörü veya türünden bağımsız olarak, herkes ve her işyeri kabul edilemez davranışlar ve uygulamalara veya bunlara ilişkin tehditlere maruz kalabilir. Şiddet ve taciz, ister fiziksel, psikolojik ister cinsel veya psiko-sosyal olsun, çalışma yaşamında kişilerin sağlık ve güvenliği için risk oluşturmakta ve işçiler, işletmeler, devlet ve toplumu etkileyen çeşitli maliyetlere yol açmaktadır. Bu maliyetler arasında verimlilik kaybı, yüksek çalışan devri ve artan devamsızlık, sağlık hizmeti, şikayet ve soruşturmalar için harcanan zaman ve para ve en önemlisi mağdurların esenliğinin kaybı yer almaktadır. Şiddet ve tacizin işgücü üzerindeki etkisinin karmaşık yapısı ve çeşitliliği nedeniyle, maliyetin parasal olarak hesaplanması kolay değildir. Ancak konunun özü açıktır: Şiddet ve taciz işletmelerin yetenek havuzunu tam optimize etme becerisini önemli ölçüde azaltmaktadır.

İİÖ buraya şunları ekleyecektir: Ülke düzeyinde şiddet ve tacizi sıralayan örnekler.

25 Haziran 2021 tarihinde yürürlüğe giren ILO 2019 tarihli ve 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi'nin kabulü, uluslararası hukukta herkesin şiddet ve tacizden arınmış çalışma yaşamında yer alma hakkı olduğunu ve devletin bu hakka saygı duyma, destekleme ve gerçekleştirme yükümlülüğü bulunduğunu ifade etmektedir. 190 sayılı Sözleşme (C190) ve eşlik eden 206 sayılı Tavsiye Kararı (R206) tek bir belgede eşitlik ve ayırım gözetmeme ve çalışma yaşamında sağlık ve güvenliği bir araya getirerek ülkelerin uygulayacağı temel ilkeleri açıklamakta ve korumanın özel kapsamını geniş ölçekte ele almaktadır. Bazı ülkelerde çalışma yaşamıyla ilgili mevzuatta şiddet ve tacize ilişkin hükümler bulunsa da, C190 ve R206'nın hükümetler, işveren ve işçi temsilcileri tarafından kabulü, çalışma yaşamındaki aktörlerin çalışma yaşamının geleceğini herkes için onur ve saygıya dayalı olarak şekillendirmek amacıyla kapsamlı hukuk ve politika önlemlerini hayata geçirme taahhüdünü güçlendirmiştir.

Hükümet, C190'ın onaylanabilmesi hakkında [İİÖ ADI], temsilci işçi örgütleri ve ilgili idarelere danışsa da, işverenler şiddet ve tacizin ortadan kaldırılması ve işgücüne yönelik özen görevinin yerine getirilmesi için politikalar ve uygulamaları güçlendirmek amacıyla adımlar atabilir.²

İİÖ buraya şunları ekleyecektir: C190'ın onay durumu hakkında kısa açıklama veya hükümet, işçi örgütleri ve diğer paydaşlarla yapılan istişareler hakkında bilgiler.

² Bu cümle İİÖ'nün bulunduğu ülkede C190'ın onay durumuna bağlı olarak değiştirilmelidir. Eylül 2022 itibarıyla C190, 20 ülke tarafından onaylanmıştır: Arnavutluk, Antigua ve Barbuda, Arjantin, Orta Afrika Cumhuriyeti, Ekvator, El Salvador, Fiji, Yunanistan, İtalya, Morityus, Meksika, Namibya, Peru, San Marino, Somali, Güney Afrika, İspanya, Birleşik Krallık ve Uruguay.

► Bölüm 1: Çalışma yaşamında şiddet ve taciz nedir?

C190 şiddet ve tacizi geniş kapsamda aşağıdaki şekilde tanımlamaktadır:

“Çalışma yaşamında “şiddet ve taciz” terimi fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zararı amaçlayan, bunlarla neticelenen veya neticelenmesi muhtemel olan, bir defaya mahsus veya tekrarlanan, bir dizi kabul edilemez davranış ve uygulamaları, veya bunlarla ilgili tehditleri ifade eder ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizi de içermektedir.”

Tanım, amacı veya kaynağından bağımsız olarak, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz de dahil olmak üzere sözlü, fiziksel, sosyal veya psikolojik tüm şiddet ve taciz biçimlerini kapsamaktadır. Davranış, uygulamalar veya tehditlerin kabul edilemezliğine ve mağdurlar üzerindeki etkisine odaklanmaktadır.

Sözleşme ofisler, evler, kamusal alanlar, işverenin sağladığı barınma yerlerinde, yemekler veya molalar, sosyal etkinlikler sırasında, internette ve işe gidiş-geliş esnasında dahil olmak üzere işle ilgili tüm yerler ve koşullarda herhangi bir zaman ve herhangi bir yerde meydana gelen şiddet ve taciz için geçerlidir. Kayıtlı ve kayıtdışı ekonomiyi, kamu ve özel sektörü, ve iş arayanlar, gönüllüler, stajyerler, çıraklar ve işveren yetkisi, görevleri ve sorumluluklarını yerine getiren kişiler de dahil olmak üzere, tüm işçiler ve akdi durumundan bağımsız olarak çalışan kişileri kapsamaktadır.

Şiddet ve tacizi konu alan mevcut ulusal mevzuat düzenleyici ortama bağlı olarak farklılık göstermektedir ve çalışma yaşamında şiddet ve tacizle ilgili ulusal mevzuat C190'ın bazı bölümlerini kapsamaktadır. Farklı ülkelerde ulusal bağlamlar ve uygulamaları temsil eden farklı terimler kullanılmaktadır. Yaygın terimler arasında “şiddet”, “taciz”, “zorbalık”, “mobbing”, “saldırganlık” ve “istismar edici davranış” yer almaktadır.

► Kutu 1. Ulusal mevzuatta tanımlanan şiddet ve taciz örnekleri

Kanada'da taciz ve şiddet, “önceden tasarlanmış eylemler, tutumlar veya yorumlar da dahil olmak üzere, çalışanı incitmesi, küçük düşürmesi veya başka fiziksel veya psikolojik zarar veya hastalıklara yol açması beklenen, cinsel içerikli de dahil olmak üzere her türlü eylem, tutum veya yorum” olarak tanımlanmaktadır (Kanada İş Kanunu (2018'de değişik), Madde 122(1)).

Kore Cumhuriyeti'nde “işyerinde taciz” “işveren (veya işletme sahibi) veya çalışan (veya işçi) tarafından, uygun iş kapsamının dışına çıkılarak işyerindeki statüsünden veya ilişkilerinden çıkar sağlanmak suretiyle başka bir çalışana/işçiye fiziksel veya zihinsel olarak zarar veren veya bulunduğu çalışma ortamını kötüleştiren davranışlar” olarak tanımlanmaktadır (Çalışma Standartları Kanunu (2018'de değişiklik), Madde 76(2)).

Meksika'da “işyerinde şiddet” “işçilere karşı, bu kişilerin onurunu zedeleyebilecek veya sağlığına zarar verebilecek biçimde taciz, zorbalık veya kötü muamele içeren eylemler” olarak tanımlanmaktadır (işyerinde psiko-sosyal risk faktörlerine – tanımlama, analiz ve önleme – ilişkin NOM-035-STPS-2018 kodlu Resmi Meksika Standardı 4.12).

İrlanda'da İşyerinde Zorbaları Ele Almak İçin Davranış Kuralları'na göre çalışma yaşamında zorbalık farklı çalışma koşullarında ve tüm düzeylerde kişileri içerebilir:

- yönetici/amirden çalışana;
- çalışandan amire/yöneticiye;
- çalışandan çalışana (veya gruptan gruba);
- müşteri/amir/yöneticiden iş bağlantısına;
- müvekkil/müşteriden çalışana.

İİÖ buraya şunları ekleyecektir: Varsa ulusal mevzuatta şiddet ve tacizle ilgili tanımları.

Bazı ülkeler yakın zamanda çalışma yaşamında şiddet ve tacizin geleneksel fiziksel işyerinin ötesinde gerçekleşebildiği farklı yerler ve durumları ifade etmek üzere ilgili tanım ve kapsamı genişleten yasal reformlar gerçekleştirmiştir.

► Kutu 2. Avustralya'da şiddet ve tacizin gerçekleşebileceği yerler ve durumları kapsamak üzere işyerinin genişletilmiş kapsamı

Safe Work Australia, işyerlerinin cinsel taciz, şiddet ve saldırganlıktan arındırılmasında işverenlere yardımcı olmak üzere kılavuz materyaller yayınlamıştır. Kılavuzlarda, İSG kanunları kapsamında işyerinin, bir kuruluş veya işletme adına çalışılan, işçinin çalışma sırasında gittiği veya bulunması muhtemel yerler olduğu belirtilmektedir. Cinsel tacize ilişkin rehberde, cinsel tacizin şuralarda meydana gelebileceği ifade edilmektedir:

- işçinin her zamanki işyerinde;
- işyerinin kişinin kendi evi olduğu durumlar da dahil, işçinin uzaktan çalıştığı yerlerde;
- işçinin çalışmakta olduğu, müşterinin evi veya yüklenicinin evi veya işyeri gibi farklı bir mekanda;
- işçinin yer aldığı konferans, eğitim, iş seyahati, işle ilgili işletme etkinlikleri veya yılbaşı partisi gibi sosyal etkinlikler gibi işle ilgili etkinliklerde;
- telefon, e-posta veya sosyal medya platformları gibi çevrimiçi ortamlar üzerinden.

Kaynak: Safe Work Australia, 2021a; ve Safe Work Australia, 2021b.

1.1 Şiddet ve tacizin unsurları, örnekleri ve nasıl meydana gelebileceği

Çalışma yaşamında şiddet ve taciz bir kişiye zarar verme ve düşmanca bir ortam yaratma amacı, sonucu veya olasılığı taşıyan çok çeşitli kabul edilemez³ ve istenmeyen eylemler ve davranışları kapsamaktadır. İncitici eylem veya davranış aşağıdakilerden herhangi biri olabilir:

- fiziksel, psikolojik veya cinsel;
- sözlü, yazılı veya çevrimiçi (elektronik araçlar veya sosyal medya gibi bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığıyla);
- tek seferlik veya tekrar eden vakalar;
- basit saygısızlık vakalarından ceza gerektiren suç teşkil edebilecek ciddi fiziksel, psikolojik veya cinsel saldırılara kadar uzanan davranışlar;
- meslektaşlar arasında, astlar ve üstler arasında veya müşteri, hizmet alıcı, hasta veya kamu gibi üçüncü taraflarca/üçüncü taraflara karşı gerçekleştirilen davranışlar.

³ Kabul edilemezlik görüşü hem subjektif (öznel) hem de objektif (nesnel) kriterleri içermektedir.

► Kutu 3. Çalışma yaşamında şiddet ve tacize yaygın örnekler

Fiziksel şiddet itme, yakalama, itip kakma, çelme takma, tokat atma, ısırma, tırmalama, vurma, tekme atma veya bir nesne fırlatma gibi saldırıları içerir.

Psikolojik şiddet ve taciz aşağıdakileri içerir:

- bağıırma, küçük düşürme, tehdit etme, dışlama ve psikolojik zarara neden olma, hakaret etme, yaralayıcı ifadeler kullanma, incitici dil kullanma veya diğer bir sözlü istismar türünü kullanma gibi taciz, zorbalık veya mobbing teşkil eden davranış;
- aile, cinsellik, toplumsal cinsiyet kimliği, ırk veya kültür, eğitim veya ekonomik arka plan dahil olmak üzere astlar veya iş arkadaşlarıyla alay etme;
- kişinin engellilik durumuyla ilgili küçültücü yorumlarda bulunma veya tiye alma, veya taciz edici performans izleme prosedürleri uygulama, mikro yönetim, engelli kişinin yetkinliği ve verimliliği hakkında olumsuz kalıpyargılara dayalı olarak aşırı kusur bulma;
- karşılanması imkansız hedefler ve son tarihler verme veya işle hiçbir ilgisi olmayan anlamsız görevler atama;
- belirli işçileri sıkıntıya sokmak amacıyla çalışma saatleri veya programlarını kasıtlı olarak değiştirme;
- etkili iş performansı için hayati önem taşıyan bilgileri kasıtlı olarak saklama;
- kişiyi dışlayarak veya diğer kişilerle birlikte çalışmasını veya işle ilgili faaliyetlere katılmasını engelleyerek astlar veya iş arkadaşlarını uzaklaştırma, dışlama, ötekileştirme.

Cinsel şiddet ve taciz aşağıdakileri içerir:

- cinsel saldırı, tecavüz, edepsiz teşhir, ısrarlı takip veya müstehcen iletişim;
- hafifçe vurma, çimdikleme, gıdıklama, okşama, öpme, sarılma, cinsel amaçlı dokunma, vücudunu sürtme, köşeye sıkıştırma veya uygunsuz biçimde dokunma gibi hoş karşılanmayan fiziksel temas;
- çalışanın özel hayatı veya vücuduyla ilgili müdahaleci sorular sorma;
- kişinin toplumsal cinsiyet kimliği veya cinsel yönelimi hakkında rencide edici yorumlar veya şakalar yapma;
- reddedilmesine rağmen tekrar randevu talep etme;
- söz verilen bir iş veya terfi karşılığında cinsel yakınlaşma talep etme;
- cinsel içerikli resimler, videolar, ekran koruyucular veya posterler paylaşma veya görüntüleme;
- cinsel içerikli e-posta veya metin mesajları gönderme.

Ayrımcılığa dayalı şiddet ve taciz kişilere ırk, köken, engellilik, cinsiyet veya toplumsal cinsiyet, yaş veya sağlık durumu (örneğin HIV, koronavirüs hastalığı (COVID-19) ve gebelik) gibi belirli kişisel özelliklerden dolayı yöneltilen her türlü eylem veya davranıştır. Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet de dahil olmak üzere ayrımcılığa dayalı şiddet ve taciz çeşitli biçimlerde gerçekleşebilir ve toplumsal cinsiyet veya ırksal kalıpyargılara dayalı zararlı sosyal normlar veya engellilik, ten rengi veya işçinin görünümüne karşı olumsuz tutumlar veya bunlardan dolayı yaftalama üzerine kurulu olabilir.

Kabul edilemez hareket veya davranış, ister fiziksel, ister psikolojik veya cinsel olsun, kasıtlı olup olmamasından bağımsız olarak mağdurun, iş arkadaşlarının ve aile üyelerinin ve istismara tanıklık eden kişilerin fiziksel ve ruhsal sağlığını etkileyebilir ve fiziksel, cinsel, psikolojik veya ekonomik zarara neden olabilir (ILO 2021a: 98).

Bu davranışlar hem dahili hem de harici kaynaklardan gelebilir.

- Dahili şiddet ve taciz: iş arkadaşları, amirler veya yöneticilerden.
- Harici şiddet ve taciz: müşteriler, hizmet alıcılar, hastalar veya halktan kişilerden.

1.2 Aile içi şiddet ve çalışma yaşamı üzerindeki etkisi

Aile içi şiddet karmaşık bir sosyal ve ekonomik sorundur. Aile veya hane içerisinde meydana gelen her türlü fiziksel, cinsel, psikolojik veya ekonomik şiddet eylemleri olarak tanımlanabilir. Genellikle iş faaliyetleri⁴ veya işverenlerin kontrolünde olan konulardan kaynaklanmayan, özel bir konu olmasına rağmen, hem mağdurun hem de daha geniş ölçekte işgücünün sağlık, güvenlik ve verimliliğini olumsuz yönde etkileyebilir. Örneğin, mağdurun verimliliği etkilenebilir ve izin kullanma ihtiyacı artabilir. Ek olarak, mağdurlar stresli, gergin ve korkmuş olabilir ve işyeri dışında maruz kaldıkları istismarla baş etmek için işyerinde uygun olmayan başa çıkma davranışları gibi kabul edilemez davranışlar gösterebilir. Bu durum özellikle failin mağduru çalışması esnasında tehdit etmesi, korkutması veya şiddet uygulaması, bu nedenle mağdurun iş arkadaşları için risk oluşturması durumunda geçerlidir. Bununla birlikte, aile ve iş ortamları üst üste geldiğinde, işle ilgili faaliyetler nedeniyle aile içi şiddet meydana gelebilir veya şiddetlenebilir. Bu nedenle, ev işçileri, evde çalışanlar veya aileye katkıda bulunan çalışanlar gibi birçoğu kadın olan ve kayıtdışı çalışan bazı işçi kategorileri için risk daha yüksektir (ILO 2021b).

► Kutu 4. İşverenlerin aile içi şiddete yönelik bakış açısında değişim

Geçmişte işverenler aile içi şiddetin temelde aileyi ilgilendiren bir konu olduğunu ve işyerini ilgilendiren bir konu olmadığını ileri sürmüştür. Koronavirüs hastalığı (COVID-19) küresel salgını ve çok sayıda ülkede uygulanan kısıtlayıcı kapanmalar evden çalışma ihtiyacını doğurmuştur ve bu durum bazı işverenleri bakış açılarını gözden geçirmelerine zorlamıştır. Küresel salgın boyunca çok sayıda işçi için geçerli olduğu üzere ev işyeri haline geldiğinde, işverenlerin yükümlülükleri/sorumlulukları aile içi şiddet meydana geldiğinde önleyici/müdahale edici önlemlerin sağlanmasını da kapsayabilir. Kaynakların kullanılabilirliğine bağlı olarak işverenler gizli danışmanlık veya sevk hizmetleri sağlayan çalışan destek programları da sunabilir.

Kaynak: [ILO 2021, COVID-19 küresel salgını iş dünyasını nasıl değiştiriyor: Literatür incelemesi.](#)

⁴ Aile işletmeleri veya katkıda bulunan aile işçilerinde olduğu gibi ev ve iş ortamları üst üste geldiğinde, işle ilgili faaliyetler nedeniyle aile içi şiddet ortaya çıkabilir veya şiddetlenebilir.

Son yıllarda, çok sayıda ülkede çalışma mevzuatı veya toplu sözleşmelerde aile içi şiddetin işçilerin esenliği ve verimliliği üzerindeki etkileri giderek daha fazla dikkate alınmaya başlamıştır. Giderek daha fazla ülkede aile içi şiddet mağduru olan işçiler için ücretli veya ücretsiz izinler vermeye başlamıştır. Bazı ülkelerde işverenin çalışanı veya diğer işçileri korumak için önleyici önlemler alma yükümlülüğü belirlenmiş veya aile içi şiddet, iş sağlığı ve güvenliği (İSG) yönetimine dahil edilmiştir (ILO 2021b: 15).

► Kutu 5. Çalışma yaşamında aile içi şiddete ilişkin ulusal çalışma ve istihdam hükümleri

Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi) Madde 3(b)'ye göre, aile içi şiddet tanımı "failin mağdurla aynı konutu paylaşıyor veya paylaşmış olmasından bağımsız olarak, aile veya hane içerisinde veya eski veya mevcut eşler veya partnerler arasında meydana gelen her türlü fiziksel, cinsel, psikolojik veya ekonomik şiddet eylemlerini" içermektedir.

Yeni Zelanda'da, 2018 tarihli Aile İçi Şiddet – Mağdurları Koruma Kanunu kapsamında aile içi şiddetten etkilenen çalışanlar aşağıdaki haklara sahiptir:

- en az on gün ücretli aile içi şiddet izni almak,
- iki aya kadar kısa süreli esnek çalışma düzenlemeleri yapmak,
- aile içi şiddet deneyimledikleri için işyerinde olumsuz muameleden korunmak.

Peru'da, 2019 tarihli "Kamuda ve özel yaşamda kadına karşı şiddet ve aile üyelerine karşı şiddeti önleme, cezalandırma ve ortadan kaldırmaya ilişkin Kanun" Madde 11 kapsamında, mağdur çalışan ise aşağıdaki haklar sağlanmalıdır:

- anılan şiddet eylemleriyle ilgili nedenlerden dolayı işten çıkarmaya karşı korunmak,
- mevcut koşullarını ve çalışma şartlarını olumsuz etkilemeksizin işyerini değiştirmek,
- beş gün mazeret izni kullanmak,
- iş ilişkisini geçici olarak askıya almak,
- sonrasında aynı veya benzer pozisyona dönmek.

Kaynaklar: ILO t.y., [Aile içi şiddet ve çalışma yaşamı üzerindeki etkisi](#); ve ILO 2021a.

İİÖ buraya şunları ekleyecektir: Varsa ulusal çalışma ve istihdam mevzuatında yer alan aile içi şiddet konulu hükümler.

1.3 Hangi eylemler çalışma yaşamında şiddet ve taciz sayılmaz?

Günlük yönetim kararları, yöneticiler veya amirlerden iş performansı veya işle ilgili davranışlar hakkında alınan olumsuz geribildirim de dahil olmak üzere işle ilgili görevleri içeren meşru yorumlar ve tavsiyeler, işletme politikasının uygulanması veya disiplin cezası verilmesi, bazen hoş olmayan sonuçlar doğursa da taciz sayılmaz. Yönetime ilişkin eylemler objektif, makul ve istismar edici olmayan biçimde yerine getirilmelidir (Saskatchewan, 2022).

► Kutu 6. Makul yönetim örnekleri

- Makul performans hedefleri, standartları ve teslim tarihlerini belirlemek.
- İş yükünü tahsis etmek ve programlamak.
- İşle ilgili görevler ve sorumlulukları değiştirmek.
- Adil ve belgelendirilmiş bir süreç izleyerek bir işçinin terfi ettirilmemesine karar vermek .
- İşçiyi tatmin edici olmayan iş performansı hakkında bilgilendirmek ve disiplin işlemlerini uygulamak.
- İşçiyi uygunsuz davranış hakkında bilgilendirmek.
- Organizasyonel değişiklikler veya yeniden yapılandırmayı uygulamak.
- Yönetim işlevinin diğer tüm makul ve yasal işlemleri.

Kaynak: www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/bullying.html.

İşyerinde uygun olan ve her iki taraf için de kabul edilebilir ve hoş karşılanan nazik, karşılıklı olarak saygılı, rızaya dayalı, zorlayıcı olmayan etkileşimler şiddet ve taciz olarak kabul edilmez. Şiddet ve taciz oluşturmeyen diğer durumlar arasında kabul edilmiş endüstri standartlarını kullanarak iş performansı için gerekli fiziksel temasta bulunmak, veya işyerinde ırk, toplumsal cinsiyet, yaş, etnik köken, din, cinsellik veya kişisel özelliklere dayalı olmayan anlaşmazlıklar yaşanabilir. Kültürel farklılıklar bazen yanlış anlaşılmaya yol açabilir ancak bu durumun şiddet ve taciz teşkil etmesi gerekmez. Ek olarak, işle ilgili stres başlı başına taciz oluşturmamaktadır ancak psiko-sosyal risk faktörlerinin birikmesi şiddet ve taciz riskini artırabilir.

► Bölüm 2. Çalışma yaşamında şiddet ve tacizi ele alma ve önlemenin gerekçesi

2.1 İşverenlerin çalışma yaşamında şiddet ve tacize bakış açısı

Çalışma yaşamında şiddet ve taciz insan hakları ihlali oluşturabilir ve kabul edilemezdir. Dünya genelinde işverenler her türlü şiddet ve tacizden arınmış bir çalışma yaşamını desteklemekte ve çalışma yaşamında şiddet ve tacize göz yumulmasının verimlilik kaybı, artan dava bedelleri, artan çalışan devri, devamsızlık ve itibar zedelenmesi gibi olumsuz etkileri olabileceğini kabul etmektedir.

İşçiler ve işverenler de dahil olmak üzere çalışma yaşamındaki herkes şiddet ve tacizden korunmalıdır. Güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamak yalnızca ulusal bir gerek değil aynı zamanda artık çalışma yaşamında temel bir ilke ve haktır.⁵ İşverenler, kontrolleri altındaki kişiler, yerler, durumlar ve koşullar için şiddet ve taciz risklerini hafifletecek ve önleyecek uygun adımları atmalı ve önlemler almalıdır.

İşverenler şiddet ve tacizden arınmış bir çalışma yaşamı da dahil olmak üzere güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının sağlanmasında birinci dereceden sorumluluk sahibi olsa da, hükümet, işçiler ve çalışma yaşamındaki tüm aktörlerin ortak çabaları ve kolektif eylemi gereklidir. Hükümet, kolaylaştırıcı ve destekleyici kanunlar ve mevzuatı yürürlüğe koymalı, işçiler de işverenler tarafından benimsenen kurallara uymalı ve saygı duymalı, şiddet ve tacizden kaçınmalı, riskler hakkında farkındalık yaratılması ve şiddet ve tacizin önlenmesi hususunda işbirliği yapmalı ve katkıda bulunmalıdır.

“Hiç kimse çalışma yaşamında şiddet ve tacize maruz kalmamalıdır... İşverenler grubunun çoğunluğu C190’ı desteklemiştir; bu Sözleşme çalışma yaşamında şiddet ve tacizin sonlandırılması konusunda hükümetler, işverenler, işçiler ve ilgili temsilcileri için politika geliştirme ve küresel eyleme yönelik temel oluşturmaktadır.”

► **Alana Matheson**

Standart Belirleme Komitesi İşverenler Grubu Başkan Yardımcısı: Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz

“Şiddet ve tacizden arınmış bir işyeri tüm insanların temel hakkıdır ve işletmeler için de yararlıdır. Dünya genelinde tüm hükümetler ve her sektörden işçiler ve işverenler bu amaç doğrultusunda birleşmelidir.”

► **Stephanie Fingal**

Trinidad ve Tobago İşverenler İstişare Birliği eski Genel Müdürü

İİÖ Genel Sekreteri veya Genel Müdürü buraya şunları ekleyecektir: İşletmelerin şiddet ve tacizi ele almasının önemini vurgulayan alıntılar.

⁵ “Güvenli ve sağlıklı çalışma ortamı” 2022 Uluslararası Çalışma Konferansı’nda çalışma yaşamında temel ilke ve hak olarak eklenmiştir.

2.2 İşverenler niçin çalışma yaşamında şiddet ve tacize karşı eyleme geçmelidir?

Şiddet ve taciz ahlaki açıdan kabul edilemez olmakla birlikte, aynı zamanda işçi hakları ve işverenlerin yasal görevleri ve teamül hukuku kapsamındaki yükümlülüklerinin de ihlalini oluşturabilir. Şiddet ve tacizden arınmış çalışma yaşamı oluşturulması işletmeler için de artan verimlilik, azalan devamsızlık ve azalan çalışan devri gibi yararlar sağlayacaktır. Saygılı ve kapsayıcı çalışma ortamlarına sahip olduğu bilinen işletmeler rakiplerine kıyasla daha yüksek piyasa değeri ve itibar, daha mutlu ve sağlıklı çalışanlar, artan yatırımcı güveni ve daha iyi müşteri ve hizmet alıcı memnuniyetine sahip olabilir.

2.2.1. Yasal yükümlülükler, davalar ve hak talepleri

İşverenlerin işgücüne karşı özen görevi vardır ve işletmenin büyüklüğü veya sektörden bağımsız olarak şiddet ve tacizden arınmış kapsayıcı bir çalışma ortamı yaratmalıdır. Bu, işverenlerin işgücünün sağlık, güvenlik ve esenliğini sağlamak amacıyla makul açıdan uygulanabilir adımlar atma görevi olduğu anlamına gelmektedir. Bir önlemin makul olduğu ilgili önleyici önlemleri uygulamaya geçirme maliyeti ve uygulanabilirliğine kıyasla kişiye zarar verme potansiyelinin değerlendirilmesiyle belirlenebilir. İşverenler risk değerlendirmesi yapmadıklarında ve gerekli önlemleri uygulamadıklarında ulusal kanun ve yönetmelikleri ihlal etmiş olabilir ve bu eksiklikten dolayı sorumlu tutulabilir. İşverenler özen görevini yerine getirmek amacıyla işgücünün şiddet ve tacizden korunmasını sağlamalıdır.

Bazı ülkelerde işle ilgili mevzuatta şiddet ve tacizi veya bazı biçimlerini yasaklayan ve işverenlere işçilere koruma ve çalışma yaşamında şiddet ve tacizi yasaklama yükümlülüğü getiren hükümler mevcuttur. İşçiler çalıştıkları sırada veya işle ilgili durumlarda iş arkadaşları, hizmet alıcı veya müşterilere saldırır veya bu kişileri taciz eder veya bu kişilerin saldırısı veya tacizine uğrarsa işveren sorumlu tutulabilir. İşverenlerin yükümlülüklerini ihlal etmesi dava, yargılama veya tazminat taleplerine neden olabilir. 2020 yılında ABD’de bazı çokuluslu işletmeler ayrımcılık ve cinsel taciz iddiaları nedeniyle başlatılan yasal savaşlarla karşı karşıya kalmış (Sonnemaker, 2021) ve küresel bir bilgisayar oyunu işletmesi, çalışanlarının “ağır veya yaygın cinsel tacize” maruz kaldığı iddialarıyla birlikte işyerinde cinsel tacizi önlemek için gerekli önlemleri almamakla suçlanmıştır (Spiggle, 2021).

► Kutu 7. İşverenlere işçileri koruma ve iş yerinde şiddet ve tacizi yasaklama yükümlülüğü getiren ulusal kanunlar veya yönetmelikler

Arnavutluk’ta, (2015 tarihli ve 136 sayılı) Çalışma Kanunu Madde 32(1)’e göre işverenler çalışanların güvenliği, zihinsel ve fiziksel sağlığını güvence altına almak için gerekli tüm önlemleri alarak iş ilişkisine saygı duymak ve bu ilişkiyi korumak; ilgili yaptırımlarla ahlaki ve cinsel tacizi önlemek ve durdurmak; ve çalışanın onurunu zedeleyecek her türlü davranışı önlemekle yükümlüdür.

Nijer’de, Çalışma Kanunu 2017-682/PRN/MET/PS sayılı Kararname Madde 122’ye göre: “İşveren cinsel taciz eylemlerini önlemek için gerekli tüm önlemleri almalıdır”.

Porto Riko’da (ABD), 2020 tarihli ve 90 sayılı Kanun Madde 5’e göre: “İşyerinde taciz uygulayan, uygulanmasını teşvik eden veya izin veren işveren, etkilenen kişilere karşı kanunen sorumlu olacaktır. Her işveren işyerinde tacizin ortadan kaldırılması veya en aza indirilmesi için gerekli önlemleri almaktan sorumludur. Bu nedenle, her işveren işyerlerinde tacizi önlemek, caydırmak veya kaçınmak için gerekli dahili politikaları kabul edecek ve uygulayacak, ve aynı zamanda tüm iddiaları araştırarak ve uygun olduğunda ilgili yaptırımları uygulayacaktır”.

Kaynak: ILO 2021a.

İİÖ buraya şunları ekleyecektir: İşverenlere çalışma yaşamında şiddet ve tacizi yasaklama veya bu eylemler veya davranışları yasaklamak için önlemler alma yükümlülüğü getiren ilgili ulusal mevzuat.

Şiddet ve tacizin ele alınması sadece uygunlukla ilgili bir konu değildir. Şiddet ve taciz çalışma veya İSG ile ilgili mevzuatta açıkça belirtilmemiş olsa dahi, işgücünün korunmasıyla birlikte işletmenin de korunacak olması, kabul edilemez davranışlara müdahale etmek ve ortadan kaldırmak için kuvvetli bir gerekçe olacaktır.

2.2.2. İşletmenin marka imajı ve itibarı

Tüm işletmelerin geçerli kanunlara uyması, uluslararası ölçekte kabul edilen insan haklarına saygı duyması ve olumsuz insan hakları etkilerinden kaçınmak için proaktif adımlar atması beklenmektedir. Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri'ne göre, hükümetlerin iş faaliyetlerinde insan haklarına saygıyı doğrudan veya dolaylı olarak düzenleyen kanunları yürürlüğe koyma yükümlülüğü vardır ve bu tür yasalar, ayrımcılık ve eşitlikten sağlık ve güvenliğe kadar geniş bir yelpazeyi kapsayabilir.

Ayrımcılık, şiddet ve tacizden arınmış bir işyeri sağlamak ve sürdürmek de dahil olmak üzere sorumlu iş uygulamaları temel gereklilik haline gelmiştir. Teknoloji ve sosyal medya da dahil olmak üzere medyada yaşanan devrim müşteriler, tüketiciler ve genel halkın çalışma koşulları ve ortamına erişimini ve bilgi sahibi olmasını kolaylaştırmıştır. Ayrımcılık, şiddet ve taciz iddiaları veya bulguları ile birlikte kuruluşun daha az eşitlikçi görülmesi ve yapısal adaletsizlik algısı nedeniyle işletmenin kamuoyu gözündeki imajı ve itibarı olumsuz olarak etkilenebilir (Does, Gundemir ve Shih 2018). Aynı zamanda, itibar kaybının maliyeti yüksek olabilir, satış ve hisse senedi fiyatlarında düşüş ve hatta iş kaybı şeklinde kendini gösterebilir.⁶

İyi itibara sahip olmanın kanıtlanmış yararları vardır. İtibar Enstitüsü 2009 Küresel İtibar Nabzı'na (Reputation Institute 2009 Global Reputation Pulse) göre iyi tasarlanmış itibar stratejileriyle geliştirilmiş olumlu itibara sahip işletmeler aşağıdaki alanlar da dahil olmak üzere gelişim konusunda daha iyi bir konumdadır:

- daha iyi yetenekleri kuruluşa çekmesi;
- daha fazla değer yarattığı algısının oluşturulması, bu algı genellikle daha yüksek fiyatlandırma yapmalarına imkan vermektedir;
- daha sadık müşterilere sahip olması;
- daha yüksek piyasa değerine sahip olması, bu işletmelerin sürekli kazanç ve gelecek büyüme sağlayacağına inanılır.

Şiddet ve tacizden arınmış güvenli ve sağlıklı işyerinin oluşturulması için eyleme geçilmesi marka imajının oluşturulması ve itibara yönelik risklerin en aza indirilmesinde işletme stratejilerinin temel bir parçasıdır.

İİÖ buraya şunları ekleyecektir: Ülkedeki işletmelerin nasıl şiddet ve tacizden arınmış işyerleri oluşturmak ve böylelikle marka imajını geliştirmek veya yatırımcı güvenini kazanmak için olumlu önlemleri uygulamaya geçirdiğine ilişkin iyi uygulamalar.

⁶ ABD'de lider bir bilgisayar oyunu işletmesi işyerinde cinsel tacizi önlemek konusunda önlem almaması ve cinsel taciz ve işyerinde taciz iddiaları nedeniyle devam eden sorunlarını yatırımcılarıyla paylaşmaması nedeniyle soruşturmaya tabi tutulmuştur. Davalar ve soruşturmaların kamuoyu ile paylaşılması sonucunda işletme hisselerinin değerinde düşüş yaşanmış ve olumsuz sonuçlar yaşanmaya devam etmiştir. Bkz. www.arnoldporter.com/en/perspectives/advisories/2022/03/sec-focus-on-esg-has-expanded?utm_source=Mondaq&utm_medium=syndication&utm_campaign=LinkedIn-integration.

2.2.3. Çevresel, sosyal ve yönetim özen yükümlülüğü ve yatırımcı güveni

Geçmişte, işgücünün esenliği zorunlu görülmezdi; yalnızca olsa iyi olur biçiminde düşünülürdü. İşveren işçilerin esenliğinden sorumlu kabul edilmezdi. Ancak beklentiler değişmektedir ve işgücünün esenliği konusunda hesap verebilirlik ve şeffaflık hayati işletme fonksiyonları haline gelmektedir. İşletme liderleri esenliğin proaktif biçimde desteklenmesi ve müdahalede bulunulmasından sorumlu tutulur hale gelmiştir. COVID-19 küresel salgınının küresel işgücü üzerindeki etkisi de bu dönüşümü hızlandırmıştır (Deloitte t.y.).

Benzer şekilde, çevre, sosyal ve yönetim (ÇSY) raporlama çerçevesinde, esenlikle ilgili ölçütler kar maksimizasyonunun çok ötesine geçmekte ve işletmelerin sosyal hedeflere olan çok kapsamlı katkılarına içermektedir. ÇSY risklerinin değerlendirilmesinde, özellikle insan haklarına saygının sürdürülebilirlik kavramının özünde yer alması nedeniyle, sosyal konuların kapsamı tacizi de içerecek şekilde genişletilmiştir. Şiddet ve taciz karşısındaki küresel hareketler sonrasında, işverenler giderek daha yaygın biçimde hissedarları ve yatırımcıları tarafından ÇSY önlemlerinin uygulanması sırasında sosyal konulara vurgu yapmaya çağırılmaktadır. Son dönemde, aralarında BlackRock, Inc.; BNP Paribas Varlık Yönetimi; ve Yasal ve Genel Yatırım Yönetimi, Goldman Sachs'ın da bulunduğu çeşitli yatırım işletmeleri çeşitlilik ve kapsayıcılığa öncelik vermiştir (Kerber ve DiNapoli 2021). ABD Hükümeti'nin bağımsız bir kurumu olan Menkul Kıymetler ve Borsa Komisyonu da özellikle taciz veya işyerinde diğer kusurlara ilişkin somut ve inanılır iddiaları paylaşmayan işletmelerin yatırımcılarına karşı işyerinde çeşitlilik veya kültürün ele alınmasına yönelik çabaları hakkında yeterince şeffaf olup olmadıkları hususunda, ÇSY'nin sosyal unsurlarına daha fazla dikkat etmektedir (Lexicology 2022).

İşletmeler yüksek ÇSY skorunun düşük yatırım risklerine sahip proaktif bir kuruluş olarak itibarlarını artırdığını kabul etse de, işletmeler yatırımcılara sundukları ÇSY özen yükümlülüğü raporlarının ve bilgilerinin yanlış beyan içermemesini veya ilgili bilgilerin eksik olmamasını sağlamalıdır (Lexicology 2022).

2.2.4. Organizasyonel verimlilik ve performans

Sağlıklı ve katılımcı işgücü işletmenin temelini olumlu etkilemektedir. Yapılan araştırmalara göre işletmeler şiddet ve tacizden arınmış bir işyeri oluşturmak da dahil olmak üzere işgücünün esenliğini desteklediğinde, daha düşük çalışan devri ve devamsızlık, daha yüksek verimlilik ve katılım sağlanmaktadır (ILO 2020: 50). İşgücünün kendini güvende, saygı ve değer görmüş hissettiği, şiddet ve tacizden arınmış bir işyerinde, işçilerin motivasyonu, sadakati ve performansı daha yüksek olabilir ve bu işyeri elverişli ve uyumlu bir çalışma ortamı haline gelebilir.

Bunun aksine, şiddet ve taciz bir işyeri tehlikesidir ve aynı zamanda ayrımcı olabilir. Fiziksel ve psikolojik zarar veya hasara yol açabilir ve zayıf personel motivasyonu ve zayıf çalışan ilişkileri, yöneticiler ve amirlere düşük düzeyde saygı duyulması, zayıf performans, verimlilik kaybı, devamsızlık, istifa, yöneticilerin şikayetlere yanıt vermesi için harcanan sürede fırsat kaybı, dava, tazminat veya uzlaşma masrafları gibi kuruluş için önemli boyutta doğrudan ve dolaylı maliyetlerle sonuçlanabilir. Buna ek olarak, şiddet ve taciz riskinin yüksek olduğu veya anılan kabul edilemez davranışın beklendiği (ve kabul edildiği) ortamlarda çalışmanın psikolojik sağlık üzerinde de olumsuz etkisi olabilir. Ruh sağlığı bozuklukları (anksiyete ve depresyon dahil), korku veya endişe işgücünün etkili biçimde işlevini yerine getirme becerisini etkileyebilir ve iş kazası riskini artırabilir (WorkSafe Victoria 2020).

İşle ilgili şiddet ve taciz vakalarının daha fazla olması ile düşük verimlilik arasında net bir ilişki bulunmaktadır. ABD'de yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre daha yüksek cinsel taciz skoruna sahip işletmelerde gelecek hisse performansı ve karlılık oranlarında önemli düşüşler yaşanmıştır. Örneğin, yüzde 2'lik bölümde yer alan işletmeler yüzde -13 değer ağırlıklı riske uyarlanmış hisse getirisi elde etmiştir. Çalışmaya göre bu işletmeler aynı zamanda cinsel taciz skorunun kaydedildiği süre de dahil olmak üzere beş yıllık dönem içerisinde işletme karlılığında düşüş ve işgücü maliyetlerinde artış

yaşamıştır (Au, Dong ve Tremblay 2022). Bangladeş'te işyerinde taciz üzerine yapılan bir araştırma tacizin verimlilik konusundaki maliyetini göstermiştir. İşgücünün tacize maruz kaldığında verimlilik ve performans üzerinde olumsuz etkisi olan olumsuz davranışlarda bulunma olasılığının yüksek olduğunu ortaya çıkarmıştır (Rokonuzzaman ve Rahman 2011). Bu nedenle sağlıklı, güvenli, saygılı ve kapsayıcı bir ortamın desteklenmesi ve verimliliğin korunması tüm işverenlerin yararına.

2.2.5. Vasıflı ve yetenekli işgücünü cezbetmek, yönlendirmek ve elinde tutmak

Şiddet ve tacizden arınmış bir işyeri yeteneğin cezbedilmesi, yönlendirilmesi ve elde tutulmasına yardımcı olabilir. Günümüzün rekabetçi işgücü piyasasında, giderek daha fazla potansiyel aday çeşitliliğe değer veren ve güvenli çalışma ortamı sağlayan işverenler aramaktadır. İşletmeler şiddet ve tacizden arınmış işyeri oluşturarak, kendilerini potansiyel çalışanlar için daha çekici hale getirebilir. Çalışanların zorbalık veya tacizde bulunduğu bilinen bir yönetici veya iş arkadaşından uzak durmak için terfiyi reddedebileceği veya eğitim olanaklarından kaçınabileceği işletmelere kıyasla, bu işletmelerin aynı zamanda çalışanlarının tam potansiyeline ulaşmasına olanak tanıma şansı daha yüksektir. Buna ek olarak, şiddet ve tacizden arınmış işyerindeki çalışanlar işte kendilerini rahat ve güvende hisseder, saygı görür ve işletme bünyesinde uzun süre çalışmaya devam etme olasılığı daha yüksek olduğundan çalışan devri maliyetlerini azaltır (Safety Counselling Inc. t.y.).

2.2.6. İşverenin sağlık ve güvenliği

İşletme için yararlarına ek olarak, işyeri şiddet ve tacizden arındığında işveren yetkisi, görevleri veya sorumluluklarını yerine getiren bireyler de daha iyi korunmaktadır. Şiddet ve tacizden arınmış işyeri çalışanlar arasında ve yönetim ile çalışanlar arasında olumlu ilişkilerin sürdürülmesini sağlamaktadır. İncitici veya taciz edici davranış yüksek anksiyete düzeylerine neden olabilir, çalışanın öfkelenmesine yol açabilir ve çözümü zor sorunlar yaratabilir. Bu zorluklar var olduğunda ve işçiler istismar edici eylem veya davranışlara veya şiddete maruz kaldığında, işveren yetkisi, görevleri veya sorumluluklarını yerine getiren bireyler de mağdur olabilir. İşverenler işyerinin tacizden arınmasını sağlayarak ve daha olumlu bir çalışma ortamı sağlayarak bu riske maruziyetlerini azaltabilir.

► Bölüm 3: Yasal çerçeve ve işverenlerin şiddet ve tacizi önleme sorumluluğu

Genel olarak işçileri ve aynı zamanda belirli işçi kategorilerini şiddet ve tacizin mevcut olduğu durumlar karşısında korumak amacıyla çeşitli Uluslararası Çalışma Standartları kabul edilmiştir. Bu standartlar şiddet ve tacizi dolaylı olarak ele almaktadır ve aralarında göçmen işçileri, istihdam ve çalışma koşullarıyla ilgili standartlar yer almaktadır. Örneğin, cinsel taciz 1958 tarihli ve 111 sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi'nin kapsamına giren ciddi bir cinsiyet ayrımcılığı biçimi olarak kabul edilmektedir. 2010 tarihli ve 200 sayılı HIV ve AIDS Tavsiye Kararı diğerlerinin yanı sıra "işyerinde şiddet ve tacizi önleme ve yasaklamaya yönelik eylemlerin alınması" yoluyla HIV bulaştırmayı azaltmak ve etkilerini hafifletmek amacıyla işyeri önlemlerinin alınmasını gerektirmektedir.

Aynı zamanda şiddet ve taciz riskine karşı koruma sağlamak da dahil olmak üzere işçilerin sağlık ve güvenliğini koruyan İSG ile ilgili standartlar bulunmaktadır.⁷ Diğer uluslararası çalışma standartları şiddet ve tacizin çeşitli biçimlerini doğrudan ele almakta veya işle ilgili yaralanma (iş kazaları veya meslek hastalıkları) mağdurlarına ve genel hastalık durumlarında psikolojik bakım ve tedavi de dahil olmak üzere tıbbi hizmetler ve rehabilitasyon hakkını sağlamaktadır. Çalışma yaşamında şiddet ve tacize doğrudan veya dolaylı olarak atıfta bulunan ILO standartları Ek 2'de listelenmiştir.

3.1 2019 tarihli ve 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi

C190 ve eşlik eden R206 çalışma yaşamında şiddet ve taciz konusunda, işte eşitlik ve ayırım gözetmemeyi sağlık ve güvenlikle birlikte ele alan ve tüm işçiler ve işteki diğer kişiler için tüm şiddet ve taciz vakalarını kapsamlı biçimde kapsayan, en güncel ve temel uluslararası standartlardır. Sözleşme üye devletlerin çalışma yaşamında ilgili davranışlar ve uygulamaları önlemek ve ele almak için kapsayıcı, entegre ve toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşım benimsemesini gerektirmektedir. Şiddet ve tacizin önlenmesi, ele alınması ve ortadan kaldırılması konusunda, işverenlerin belirli önlemleri almasını ve üçüncü tarafları hem mağdur hem de fail olarak ele almasını gerektirmek de dahil olmak üzere, önleme, koruma, yürürlüğe koyma, çareler, rehberlik, eğitim ve farkındalık yaratma alanlarında eylemler öngören ortak bir çerçeve belirlemektedir.

Çoğu ülkede doğrudan veya dolaylı olarak işyerinde şiddet ve tacizi içeren ve C190'ın bazı bölümlerini kapsayan, işçilerin çalışma yaşamında sağlık ve güvenliğini korumayı amaçlayan işle ilgili mevzuat bulunmaktadır. Son yıllarda sayıları giderek artan çeşitli ülkelerde belirli işçi kategorileri (ev işçileri, göçmen işçiler veya engelli işçiler) de dahil olmak üzere işçilerin çeşitli şiddet ve taciz türlerinden korunması amacıyla işle ilgili mevzuata belirli hükümler eklenmiştir. Anılan hükümler şiddet ve tacizin tanımlarını ve yasaklarını veya cinsel taciz veya işyerinde zorbalık gibi şiddet ve taciz türlerini içermektedir.

⁷ 1981 tarihli ve 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme ve 2006 tarihli ve 187 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi, 2022 Uluslararası Çalışma Konferansı'nda yeni temel Sözleşmeler olarak eklenmiştir.

► Kutu 8. Şiddet ve tacizi yasaklayan işle ilgili mevzuat ve yönetmeliklere örnekler

Kanada'da (Yukon Bölgesi), 2020'de değişik İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gereğince, işyeri politikalarında "işyerinde şiddet ve taciz yasaktır" ifadesi yer alır.

Hong Kong, Çin'de, Engellilere Yönelik Tacize İlişkin Kararname Madde 22A(1), işyerinde engellilere yönelik tacizi yasaklamaktadır: "İşyerinde çalışan bir kişinin, aynı işyerinde çalışan engelli bir kişiyi taciz etmesi kanunen yasaktır."

Liberya'da, 2015 tarihli İnsana Yakışır İş Kanunu Madde 2.8 (Cinsel tacizin yasaklanması) şunları şart koşmaktadır:

- a. Kişi, şu hallerde, bir işçiyi doğrudan veya dolaylı olarak taciz edemez:
 - i. her türlü istihdam uygulamasında; veya
 - ii. kişinin istihdamı esnasında.

Kaynak: ILO 2021a.

İİÖ buraya şunları ekleyecektir: Örneğin cinsel taciz gibi farklı şiddet ve taciz türlerini ve şiddet ve tacize yol açabilecek riskler ve tehlikeleri içeren bağımsız mevzuat bölümleri veya çalışma, istihdam veya İSG mevzuatında yer alan hükümler şeklinde, çalışma yaşamında işçileri koruyan veya şiddet ve tacizi yasaklayan ulusal mevzuat.

3.2 İşverenlerin çalışma yaşamında şiddet ve tacizi önleme sorumlulukları

İşverenler işçilerin sağlık ve güvenliğine ilişkin işle ilgili tüm riskleri makul şekilde uygulanabilir olduğu ölçüde engelleyerek güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamaktan sorumludur. Ulusal mevzuat kapsamında, her işverenin işçilerin istihdamdan kaynaklanan herhangi bir konu veya koşulla ilgili olarak şiddet ve tacize maruz kalmamasını makul şekilde uygulanabilir olduğu ölçüde sağlama yükümlülüğü bulunmaktadır.

C190 ve R206, onaylayan ülkeleri, işverenlerin "toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz de dahil olmak üzere, çalışma yaşamında şiddet ve tacizi önlemek için sahip oldukları kontrol ile orantılı olan uygun adımları atmasını" (C190) zorunlu kılan kanun ve düzenlemeleri kabul etmeye davet etmektedir.

► Kutu 9. C190 Madde 9, İşveren Sorumlulukları

Her Üye, işverenlerin, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz de dahil olmak üzere, çalışma yaşamında şiddet ve tacizi önlemek için sahip oldukları kontrol ile orantılı olan uygun adımların atılmasını ve, makul şekilde uygulanabilir olduğu ölçüde, özellikle:

- a. işçi ve temsilcilerine de danışarak, şiddet ve tacizle ilgili bir işyeri politikası benimsemeleri ve uygulamaları;
- b. işg yönetiminde şiddet ve tacizi ve bunlarla ilişkili psiko-sosyal riskleri dikkate almaları;
- c. işçi ve temsilcilerinin katılımıyla tehlikeleri belirlemeleri ve şiddet ve taciz risklerini değerlendirmeleri ve bunları önlemek ve kontrol etmek için önlemler almaları; ve
- d. işçilere ve ilgili diğer kişilere, bu maddenin (a) bendinde belirtilen politikaya ilişkin işçiler ve ilgili diğer kişilerin hak ve sorumlulukları da dahil, şiddet ve tacizle ilgili belirlenmiş tehlike ve riskler ve bunlarla ilişkili önleme ve koruma tedbirleri hakkında, uygun görüldüğü şekilde erişilebilir biçimlerde, bilgilendirme ve eğitim sağlamalarını gerektiren kanun ve düzenlemeleri kabul eder.

Geçerli ulusal kanun ve yönetmeliklere tabi olarak ve C190'a uygun olarak, işverenlerin çalışma yaşamında şiddet ve tacizi önleme sorumlulukları makul şekilde uygulanabilir olduğu ölçüde ve kontrolleri dahilinde uygun adımların atılmasını içermektedir. İşverenler aşağıdakileri gerçekleştirmelidir:

1. güvenli ve şiddet ve taciz riski de dahil olmak üzere işçilerin güvenliği ve sağlığı için risk teşkil etmeyen işler ve ortamlardan oluşan güvenli bir sistem sağlamak ve sürdürmek;
2. işçiler ve temsilcilerine danışarak şiddet ve taciz konusunda bir işyeri politikası benimsemek ve uygulamak;
3. şiddet ve tacizi ve ilişkili psiko-sosyal riskleri İSG yönetimine dahil etmek;
4. şiddet ve taciz konusunda tehlikeleri tespit etmek ve riskleri değerlendirmek;
5. işle ilgili şiddet ve taciz riskini hafifletmek, kontrol etmek ve önlemek için tedbirler almak;
6. aşağıdakiler de dahil olmak üzere, güvenli bir şekilde ve sağlık ve güvenlik riski oluşturmadan işlerini gerçekleştirebilmeleri için işçiler ve diğer ilgili kişilere ilgili ve erişilebilir bilgi, talimat, eğitim ve denetim sağlamak:
 - a. şiddet ve taciz konusunda işyeri politikası;
 - b. işyeri politikasıyla ilgili olarak işçiler ve diğer ilgili kişilerin hakları ve sorumlulukları;
 - c. şiddet ve tacizle ilgili olarak tespit edilen tehlikeler ve riskler;
 - d. ilişkili önleyici ve koruyucu önlemler.

İşverenlerin çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesine ilişkin sorumlulukları mevzuatta yer alan hükümlere tabidir. Çoğu ülkede işverenlerin çalışma yaşamında işçilerin sağlık ve güvenliğini sağlama ve koruma ve eşitlik ve ayırım gözetmeme yükümlülüğünü belirten bir çeşit mevzuat bulunmaktadır. Mevzuatta şiddet ve taciz işçilerin güvenliği ve sağlığına yönelik riskler olarak açıkça belirtilmediğinde dahi işverenin özen görevi işçilerin işyerinde şiddet ve tacizden korunmasını da kapsar şekilde yorumlanabilir (ILO 2020).

Bazı ülkelerde İSG mevzuatı hem fiziksel hem de ruhsal sağlığı ve şiddet ve tacize yol açabilecek riskler ve tehlikeleri açık veya örtük biçimde içerirken, diğer ülkelerde mevzuatta cinsel taciz gibi şiddet ve tacizin türü veya işverenlerin işyerindeki bu eylemler ve davranışları hafifletmek ve önlemek için alacağı önleyici önlemler belirtilmektedir (ILO 2020, 51).

► Kutu 10. Ulusal kanun ve yönetmeliklerde yer alan işverenin şiddet ve tacize ilişkin sorumluluklarına örnekler

Portekiz’de, 16 Ağustos 2017 tarihli ve 73/2017 sayılı Kanun ile yeniden düzenlenen İş Kanunu, diğer şeylerin yanı sıra, yediden fazla çalışana sahip işletmeler için işyerinde taciz konusunda etik kuralların benimsenmesine yönelik bir yükümlülük ve işyerinde tacizde bulunduğu iddia edilen çalışanlara karşı disiplin işlemlerini başlatma yükümlülüğü getirerek tacizin önlenmesine yönelik yasal çerçeveyi güçlendirmiştir.

Romanya’da, kadınlara ve erkeklere yönelik eşit fırsatlar ve eşit muameleyle ilişkin 2002 tarihli ve 202 sayılı Kanun (2015 ve 2018’te yeniden düzenlendi) Madde 2’ye göre, 50’nin üzerinde çalışana sahip, merkezi ve yerel, sivil ve askeri kamu kurumları ve makamların yanısıra 50’nin üzerinde çalışana sahip işletme, işyerinde tacizin önlenmesi ve bununla mücadele edilmesi de dahil, kadınlara ve erkeklere yönelik eşit fırsatlar ve eşit muamele alanında görevlendirilecek bir çalışan belirler.

Suudi Arabistan’da 2018 tarihli Tacizle Mücadele Kanunu Madde 5(1)’e göre: Kamu sektöründe ve özel sektördeki yetkili makamlar, kendi çalışma ortamlarında tacizi önlemek ve bununla mücadele etmeye yönelik, aşağıdakiler dahil gerekli önlemleri alır:

- sektörde iç şikayet mekanizması;
- şikayetlerin, gizliliklerini koruyacak biçimde, doğruluğunu ve ciddiyetini belirlemeye yönelik gerekli prosedürler;
- ilgili önlemlerin, hedeflenen kişilere yayılması ve iletilmesi.

Kaynak: ILO 2021a.

İİÖ buraya şunları ekleyecektir: Ulusal mevzuatta işverenlerin işyerinde şiddet ve tacizi önleme sorumluluklarına ilişkin hükümler.

► Bölüm 4: İşverenlerin çalışma yaşamında şiddet ve tacizin ele alınması ve önlenmesindeki eylemleri ve iyi uygulamaları

Çalışma yaşamında şiddet ve tacizin yönetilmesi İSG yönetim sisteminin temel bir parçasıdır ve şiddet ve tacizden arınmış bir çalışma yaşamı oluşturmak için risk değerlendirme ve yönetim sürecinin ayrılmaz bir parçası olmalıdır. Çalışma yaşamında şiddet ve tacizi yasaklama ve önleme sorumluluğu işverene aittir. C190'a uygun olarak, çok sayıda ülkede şiddet ve tacize özel bağımsız bir politika olarak veya İSG politikaları veya ayrımcılıkla mücadele politikalarının bir parçası olarak işverenlerin şiddet ve taciz konusunda işyeri politikalarını kabul etmesini zorunlu kılan hükümler uygulamaya konulmuştur (ILO 2020: 55). Bu nedenle işverenlerin işyerlerinin şiddet ve tacizden arınmasını sağlamak üzere proaktif bir yaklaşım benimsemesi önemlidir.

► Kutu 11. İşverenlerin şiddet ve taciz konusunda işyeri politikaları oluşturmasını zorunlu kılan ulusal mevzuat ve yönetmeliklere örnekler

Kenya'da, 2007 tarihli İstihdam Kanunu Madde 6(2)-(4) gereğince, 20 veya daha fazla çalışana sahip işverenler, işçilere veya varsa temsilcilerine danışarak, cinsel taciz konusunda politika bildirimini yayınlar; uygulanması için mekanizmalar oluşturur ve yöneticiler ve işçileri politika konusunda eğitir.

Panama'da, 2018 tarihli Ayrımcılıkla Mücadele Kanunu'na göre, tüm işverenler, kamu ve özel kuruluşlar ve eğitim kurumları, cinsel veya başka türlü taciz, işyerinde zorbalık, ırkçılık ve cinsiyetçilik gibi ayrımcı eylemleri önlemeye, bunlardan kaçınmaya ve caydırmaya yönelik iç politikalar geliştirilmesinden sorumludur.

Peru'da Temmuz 2019'da 014-2019-MIMP sayılı Yüksek Kararname uyarınca işverenlerin tacizle mücadele politikaları ve soruşturma prosedürleri benimsemeleri, tacizle mücadele konulu eğitim vermeleri, cinsel taciz konusunda yıllık risk değerlendirmesi yapmaları ve işletmenin büyüklüğüne göre, cinsel taciz komitesi veya delegasyonu kurmaları zorunlu kılınmıştır.

Kaynak: ILO 2021a.

İİÖ buraya şunları ekleyecektir: İşverenlerin çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesine ilişkin işyeri politikalarını kabul etmesini gerektiren ulusal mevzuatta yer alan ilgili hükümler.

4.1 İşverenlerin taahhüdü ve bildirisi

Şiddet ve tacize göz yuman bir işletme kültürünü değiştirmede temel sorumluluk üst düzey liderliğe aittir ve üst düzey liderliğin olumsuz davranışları hassasiyetle ve proaktif biçimde ele alma konusundaki istekliliği kültürü değiştirme çabalarının sonucuna yansiyabilir. Üst düzey liderlik işletme önceliklerini tanımlar ve kuruluşun tüm düzeylerinde ve iş ağlarında değişimi yönlendirme becerisi vardır. Üst düzey liderliğin çalışma yaşamında şiddet ve tacizi önleme ve ele alma yönündeki aktif ve görünür kararlılığı ve desteği, değişimin başarıyla yönlendirilmesi ve şiddet ve tacizden arınmış bir çalışma ortamının oluşturulmasında kritik önemdedir. Üst düzey liderliğin kuruluşun çalışma yaşamında şiddet ve tacize sıfır tolerans göstermesi hakkında yayınlayacağı resmi bir bildiri işletmenin taahhüdünü ortaya koyacak ve tüm düzeylerdeki işgücüne ve aynı zamanda müşteriler, hizmet alıcılar ve kamuoyuna açık bir mesaj gönderecektir.

► Kutu 12. İşletmelerin işyerinde şiddet ve tacize karşı bildirimlerine örnekler

[İşletmenin adı] şiddet ve taciz eylemleri ve tehditlerinden arınmış bir çalışma ortamı sağlamakta kararlıdır. [İşletmenin adı] personel, hizmet alıcılar, ziyaretçiler veya diğer kişilere karşı şiddet veya taciz eylemleri veya tehditlerine "sıfır tolerans" gösteren bir politika oluşturmuştur.

Şiddet ve tacizle mücadele politikamız, çalışanlarımızın güvende ve mutlu hissedebilmesi için şiddet ve tacizin tüm biçimlerinden arınmış bir işyerini sürdürme taahhüdümüzü açıkça ifade etmektedir. İşyerimizde hiç kimsenin başka birine saldırması, korkutması, aşağılaması veya sabote etmesine göz yummayacağız. Aynı zamanda yaş, cinsel yönelim, etnik köken, ırk, din veya engellilik durumuna dayalı kasıtlı ayrımcılığı yasaklamaktayız.

İşyerinin her türlü şiddet ve taciz tehdidi ve eyleminden arınmış biçimde sürdürülmesi [İşletmenin adı]'nin politikası ve yöneticileri ve tüm çalışanlarının sorumluluğudur. [İşletmenin adı] çalışanları, hizmet alıcıları ve ziyaretçileri için güvenli bir işyeri sağlamak için çalışacaktır. Her çalışan ve çalışmalarımız esnasında temas ettiğimiz herkes nezaket ve saygıyla karşılanmayı hak eder. [İşletmenin adı] çalışanlarımız tarafından veya çalışanlarımıza karşı hiçbir işyeri şiddet ve taciz türüne göz yummaz.

4.2 Çalışma yaşamında şiddet ve taciz konusunda işletme politikası geliştirmek

Çalışma yaşamında şiddet ve taciz konusunda kolaylıkla erişilebilir bir politikanın bulunması tüm işletmelerin yararına. Çok sayıda işletme hali hazırda şiddet ve tacizi kapsayan bir politikaya sahip olsa da politikanın amacına uygunluğunun kontrol edilmesi için incelenmesi gerekli olabilir. İşçiler ve temsilcileri veya varsa İSG komiteleriyle istişare içinde geliştirilen bir işletme politikası işletmenin şiddet ve tacizi nasıl önleyeceğinin ve müdahale edeceğinin belirlenmesine ve işyerinde eylem ve davranışlarla ilgili beklentilerin oluşturulmasına yardımcı olabilir. Politikanın, özellikle küçük ve orta ölçekli işletmeler söz konusu olduğunda, aşırı ayrıntılı veya karmaşık olması gerekmemektedir, şiddet ve taciz politikası daha sonra İSG veya çalışanın esenliğine yönelik politikalar gibi politikalara dahil edilebilmektedir. İşletme politikaları anılan davranış kanunları ihlal etmediğinde dahi, kabul edilemez davranışa dikkat çekme ve ele almaya yönelik bir süreç oluşturmalıdır. İşletme aynı zamanda iddiaların soruşturulmasını taahhüt etmeli ve mağdurların ilgili durumları dile getirebilmesi için güven ortamı oluşturmalıdır. Politikanın etkili biçimde uygulanabilmesi için yönetim tarafından desteklenmesi kritik önemdedir.

► Kutu 13. Şiddet ve taciz hakkında işletme politikası geliştirirken dikkate alınacak unsurlar

1. Üst düzey yönetimin taahhüt bildirisi.
2. Çalışma yaşamında şiddet ve tacizin farklı türlerinin ve dahili ve üçüncü taraf faillerce gerçekleştirilen, fiziksel, psikolojik ve cinsel de dahil olmak üzere kabul edilemez eylem ve davranışların tanımları ve bunlara örnekler.
3. İşyerinde şiddet ve tacizin yarattığı etki ve işgücü ve işletmeyi nasıl olumsuz etkileyebileceğinin kısa açıklaması.
4. İşyerinde hiçbir işçi, yönetici, hizmet alan, yüklenici veya diğer bir kimseye karşı şiddetin hiçbir biçimine ve ayrımcı veya taciz edici davranışlara göz yumulmayacağını ve anılan eylem ve davranışlarda bulunan kimselerin işten çıkarma da dahil olmak üzere disiplin işlemine tabi tutulacağını açıklayan bildiri.
5. Çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesinde işçiler ve işverenlerin hak ve sorumluluklarının özeti.
6. Şiddet ve tacizi önleme programı ve yöneticiler, amirler ve personel için eğitim de dahil olmak üzere işletme tarafından atılan proaktif adımların özeti.
7. Şiddet ve tacizle ilişkili tüm bildirimler ve şikayetlerin derhal işleme alınacağını teyit edilmesi de dahil olmak üzere şikayet ve soruşturma prosedürleri hakkında bilgilendirme.
8. Soruşturmaların adil biçimde yürütülmesini ve toplanan tüm bilgilerin kati surette gizli tutulmasını sağlayacak bir hüküm.
9. Şikayetçiler, mağdurlar, tanıklar ve ihbarda bulunanların mağduriyet veya misilleme karşısında korunmasını sağlayacak önlemler.
10. Politikanın nasıl uygulanacağı, gözden geçirileceği ve izleneceği.

Kaynak: R206 (Paragraf 7 (a)-(g)); ve ACAS, 2014'ten uyarlanmıştır.

Şiddet ve taciz konulu işyeri politikasına örnek şablon için bkz. Ek 3.

4.3 Politikanın uygulanması

Şiddet ve taciz konulu işletme politikasının diğer politikalardan ayrı olması veya ayrımcılıkla mücadele, çeşitlilik ve kapsayıcılık veya İSG politikalarının bir parçası olmasından bağımsız olarak, bir politikaya sahip olmak sadece ilk adımdır. İşgücünün politikaları günlük yaşamlarında nasıl deneyimlediği kağıt üzerinde yazılandan daha önemlidir ve bu da kurum kültürü, iletişim ve eğitimi gerekli kılmaktadır. Politikanın tutarlı biçimde uygulanması ve işyerinin şiddet ve taciz riskinden arınmasını sağlamak üzere tüm işgücü ve ilgili kişilere ulaşılması politikanın temel amacıdır.

4.3.1. Politikanın desteklenmesi ve paylaşılması

İşverenler tüm düzeylerdeki işgücü ve aynı zamanda hizmet alanlar, müşteriler, yükleniciler ve işletmeyle bağlantılı tüm üçüncü taraflar da dahil olmak üzere tüm taraflarla politikayı paylaşmalı ve haberdar olmalarını sağlamalıdır. Politikanın etkili olabilmesi için tutarlı biçimde uygulanması, kolay erişilebilir olması ve göçmen işçiler veya engelli işçiler gibi kültürel veya dilsel azınlıklar da dahil olmak üzere tüm işgücü tarafından anlaşılması gerekmektedir. Bildiri panoları, posterler, intranet, ekip toplantıları veya personel bilgilendirme oturumları aracılığıyla paylaşılabilir ve desteklenebilir. Politikanın personel el kitabına dahil edilmesi politikanın özellikle yeni personel dahil olmak üzere tüm çalışanlarla paylaşılması için iyi bir yoldur ve el kitabında işyerinde şiddet ve tacizin yarattığı sonuçlara özellikle değinilebilir.

Yöneticiler personelin haklarından ve şikayet prosedürlerinden ve yardım veya desteğe ihtiyaç duyduklarında kime başvurabileceklerinden haberdar olmasını sağlamak amacıyla politikayı personelle tartışmalıdır.

4.3.2. İşgücüne politika hakkında bilgi ve eğitim verilmesi

İşgücüne bilgi ve eğitim vermek çalışma yaşamında şiddet ve tacizi önlemeye yönelik genel stratejinin desteklenmesine yardımcı olmakta ve şiddet ve tacizden arınmış bir işyeri kültürüne katkıda bulunmaktadır. Yöneticiler genellikle mağdurların temas ettiği ilk kişi olduklarından, bu kişilerin şiddet ve taciz iddialarına yanıt vermek için ilgili araçlara ve eğitime sahip olması gerekmektedir. Çalışma yaşamında şiddet ve taciz eğitimi bazı ülkelerde ilave bir düzenleyici zorunluluktur.

► Kutu 14. İşverenlerin şiddet ve taciz eğitimi verme yükümlülüklerine ilişkin düzenlemelere örnekler

El Salvador'da, İşyeri Risklerinin Önlenmesi ve İşyeri Yönetimine İlişkin Genel Düzenlemeler işverenlerin eğitim sunarak ve alanında uzman bir kişinin katılımını sağlayarak sağlıklı bir işyerini destekleyen psikolojik risk önleme programlarını düzenlemesini gerekli kılmaktadır. Bu programlar işyerinde kadına karşı şiddet ve cinsel tacizin nedenleri ve etkileri hakkında farkındalık yaratacak önlemler içermelidir.

Kanada'da, işverenlerin işyerinde şiddete veya şiddet risklerine maruz kalmaları durumunda işçilere eğitim vermesi zorunludur.

Kore Cumhuriyeti'nde, işyerinde cinsel tacizin önlenmesi için işçi eğitimi zorunludur.

Kaynak: ILO 2020.

İİÖ buraya şunları ekleyecektir: İşverenlerin çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesine yönelik eğitim vermesi veya program düzenlemesini zorunlu kılan ulusal mevzuatın ilgili hükümleri.

Politikanın kendisi gibi, ona eşlik eden ve işgücüne sunulan eğitimler, yönergeler ve bilgilerin de kolay erişilebilir olması gerekmektedir. Şiddet ve tacizi önlemenin bir yolu olarak eğitime yönelik etkili yaklaşımlar ve yöntemler geliştirmek yararlı olabilir, bunlar arasında personelin farkındalığını ve çatışma yönetim becerilerini geliştiren veya işyeri üzerinde etkisi bulunan zararlı sosyal normları sorgulayan eğitimler yer alabilir (ILO 2020: 63-64). Bilgilendirme ve eğitim aşağıdakileri kapsayabilir:

- işletmenin şiddet ve taciz politikası;
- ayrımcılığa dayalı şiddet ve taciz de dahil olmak üzere şiddet ve tacizi kapsayan geçerli kanun ve yönetmelikler;
- tehlikeler ve risklerin nasıl belirlenebileceği;
- işyerinde çatışma yönetimi;
- saygılı ve kapsayıcı bir işyerinin nasıl oluşturulacağı.

Rehber kitapçık veya yüz yüze veya çevrimiçi eğitim oturumu veya semineri ile temel bilgilerin verilmesi yardımcı olabilir. Eğitim aynı zamanda herkesin şiddet ve tacizin hem kuruluşu hem de bireye verdiği hasar hakkında farkındalığını artırmaya yardımcı olabilir (ACAS, 2014: 8). Aynı zamanda şiddet ve taciz meydana geldiğinde, işgücünün bu durumları nasıl raporlayacağını ve uygun kaynaklara nasıl erişeceğini bilmesini sağlamaya da yardımcı olmaktadır. Bilgilendirme veya eğitim, İSG eğitimine veya yeni personel için oryantasyon eğitimine dahil edilebilir.

4.3.3. Yöneticiler ve amirlerin politika hakkında eğitilmesi ve iyi örnek oluşturması

Yöneticiler ve amirlere yönelik eğitim işletme politikalarını bilmeleri, iyi örnek oluşturmaları, sorunlara karşı tetikte olmaları, şikayetleri almaları ve işçileri misillemeye karşı korumaları gerektiğinden özellikle önemlidir. Söylentiler, artan devamsızlık, düşen motivasyon, azalan iş performansı ve artan çalışan devri gibi şiddet ve tacizin gerçekleşmekte olabileceğine dair işaretlere dikkat etmeleri gerekmektedir.

İşverenler, yöneticiler ve amirlerin davranışları da resmi politika kadar önemlidir. Bu nedenle, davranışlarının ve çalışma ortamını nasıl etkilediklerinin farkında olmaları gerekmektedir. Tüm düzeylerden işgücüne saygı gösterilmesi kritik önem taşımaktadır. Otoriter yönetim biçimleri bazen zorbalık boyutuna ulaşabilir. Amirler asla saygısız veya zorba olarak yorumlanabilecek davranışlarda bulunmamalıdır. İşçilere danışılan ve sorunların tartışıldığı bir kültürde zorbalık ve tacizin teşvik edilmesi ihtimali, otoriter yönetim biçimiyle oluşturulan bir kültüre kıyasla daha düşüktür (ACAS, 2014: 7). Ek olarak, yapılan araştırmalar pasif liderlik biçimlerinin düşmanca davranışlara daha fazla olanak tanıdığını ve karşılığında şiddet ve tacize daha fazla göz yumulduğunu göstermektedir (Human Resource Management International Digest, 2018).

4.3.4. Kuruluş çapında politikalar, uygulamalar ve diğer çabalar

Çalışma yaşamında şiddet ve taciz politikası, entegre, kapsayıcı ve tutarlı bir uygulama için kuruluş çapındaki diğer politikalar, davranış kuralları ve uygulamalara yansıtılmalıdır. Örneğin, bazı işletmeler tedarikçilerine yönelik olan, insan haklarını konu alan ve sıklıkla işgücüne saygılı ve onurlu biçimde davranılmasını, adil ve eşit fırsatların oluşturulmasını ve çalışma yaşamında şiddet ve tacizin ele alınmasını ayrıntılı olarak açıklayan belirli gerekleri tedarikçi davranış kurallarına dahil etmektedir.

► Kutu 15. Ayrımcılıkla mücadele ve şiddet ve tacizle mücadele dahil, Tedarikçi Davranış Kuralları örnekleri

[İşletme adı] en yüksek standartlarda çalışma, insan hakları, çevresel ve etik davranış kurallarına saygı duymayı taahhüt etmektedir. [İşletme adı]'nın tedarikçileri [İşletme adı] için ürün ürettiği veya hizmet sunduğu her noktada güvenli çalışma koşulları sağlamak, işçilere saygılı ve onurlu biçimde davranmak, adil ve etik biçimde hareket etmek ve çevreye duyarlı uygulamalar gerçekleştirmek zorundadır. [İşletme adı] tedarikçilerinin geçerli olduğu biçimde bu [İşletme adı] Tedarikçi Davranış Kuralları'nda yer alan ilke ve gereklere uygun olarak ve tüm geçerli kanun ve yönetmeliklerle tam uyum içerisinde faaliyet göstermesini zorunlu kılmaktadır.

Ayrımcılıkla mücadele

Tedarikçi işe alım ve diğer istihdam uygulamalarında, hiçbir işçiye karşı cinsiyet, yaş, engellilik, etnik köken, toplumsal cinsiyet, medeni ve aile durumu, ulusal köken, siyasi bağlantı, ırk, din, cinsel yönelim, toplumsal cinsiyet kimliği, sendika üyeliği veya geçerli ulusal veya yerel kanunlarca korunan diğer durumlar temelinde ayrımcılık yapmayacaktır. Tedarikçi geçerli kanunlar veya yönetmelikler uyarınca zorunlu haller veya işyeri güvenliği için tedbirli olmayı gerektiren durumlar dışında gebelik veya tıbbi testler istemeyecek ve bu test sonuçlarına göre uygun olmayan biçimde ayrımcılık yapmayacaktır.

Şiddet ve tacizle mücadele

Tedarikçi şiddet ve tacizden arınmış bir işyerini taahhüt edecektir. Tedarikçi sözlü istismar ve taciz, psikolojik taciz, ruhsal veya fiziksel zorlama ve cinsel taciz ve ayrımcılık temelli tacizin tüm diğer biçimleri de dahil olmak üzere işçileri sert veya insanlık dışı muamele ile tehdit etmeyecek veya anılan muameleye maruz bırakmayacaktır.

Kaynak: 1 Ocak 2021 tarihli Apple Tedarikçi Davranış Kuralları, versiyon 4.7'den uyarlanmıştır.

4.4 Risklerin yönetilmesi, değerlendirilmesi ve hafifletilmesi

Çeşitli ülkelerde ulusal İSG mevzuatı işverenlerin çalışma ortamındaki tüm riskleri değerlendirmesi ve bunları mümkün olduğunca gidermesi veya hafifletmesi gerektiğini ifade etmektedir. Şiddet ve tacizin önlenmesine yönelik olanlar da dahil olmak üzere herhangi bir İSG programının başarısı potansiyel tehlikelerin belirlenmesi ve ilişkili risklerin değerlendirilmesinde işçiler ve işverenlerin işbirliğine bağlıdır. Yönetim risklerin değerlendirilmesi, kontrol edilmesi ve en aza indirilmesinden sorumlu olsa da işçiler tesisin işletimi, süreç faaliyetleri ve potansiyel tehlikeleri bildikleri ve bunlara aşına oldukları için işyerindeki tehlikelerin tespit edilmesine yardımcı olmada kritik bir rol üstlenmektedir (ILO 2020: 58).

► Kutu 16. Şiddet ve taciz için zorunlu risk değerlendirmesi: Fransa'dan bir örnek

Fransa'da çalışma ortamında doğal olarak psikolojik taciz riskinin bulunduğu kabul edildiği durumlarda, psikolojik tacizle bağlantılı fiziksel ve ruh sağlığına ilişkin risklerin değerlendirilmesi gerekmektedir.

Kaynak: ILO 2020.

İİÖ buraya şunları ekleyecektir: İşverenlerin şiddet ve taciz riski de dahil olmak üzere sağlık ve güvenlik riskini yönetmesini veya değerlendirmesini gerektiren ulusal mevzuatta yer alan ilgili hükümleri.

İşle ilgili şiddet risklerinin yönetilmesi, planlı, sistematik bir süreçtir. Şu adımları içermektedir: Tehlikelerin belirlenmesi; risklerin değerlendirilmesi; risklerin önlenmesi ve kontrol edilmesi; risk kontrol önlemlerinin izlenmesi ve incelenmesi; ve üçüncü taraflarla ilişkiler.

4.4.1. Tehlikelerin belirlenmesi

Tehlikeler belirlenirken psiko-sosyal faktörler ve şiddet ve tacizle ilişkili tehlikeler ve riskler de dahil olmak üzere işle ilgili tüm mevcut tehlikeler ve riskler ele alınmalıdır. İşçilere ve temsilcilerine danışmak da dahil olmak üzere mevcut tehlikeler hakkında bilgi toplanması önemlidir.

Şiddet ve tacize katkıda bulunabilecek işle ilgili tehlikeler arasında aşağıdakiler yer almaktadır:

- çalışma ortamı;
- çalışma koşulları ve çalışma düzenlemeleri;
- iş görevleri ve nasıl yerine getirildiği;
- işin tasarlanma ve yönetilme biçimi;
- yöneticiler ve astlar arasında ve iş arkadaşları arasında iletişim;
- hizmet alıcılar, müşteriler, hizmet sağlayıcılar, kullanıcılar, hastalar veya halktan kişiler gibi üçüncü taraflarla iletişim;
- ayrımcılık, güç ilişkilerinin istismarı ve aile içi şiddet dahil olmak üzere şiddet ve tacizin bazı biçimlerini kabul eden toplumsal cinsiyet, kültürel ve sosyal normlar.⁸

⁸ 206 sayılı Tavsiye Kararı (Paragraf 8) ve WorkSafe Victoria, 2020'den uyarlanmıştır.

► Kutu 17. İşle ilgili şiddet ve tacize yol açan yaygın tehlikeler

- Nakit, ilaç veya değerli eşyaların yönetimi.
- Yüz yüze, telefonla veya çevrimiçi olarak müşteriler ve halktan kişilerle etkileşimde olmak.
- Yalnız çalışmak, yalıtılmış ortamda çalışmak ve topluluk içinde çalışmak, örneğin ev ziyaretleri, yardım çalışmaları, yolcu ulaşım araçlarını sürmek ve gece çalışmak.
- Potansiyel olarak öngörülemez davranışa sahip kişilere hizmet veya tedavi sunmak, örneğin kaygılı, kızgın, alkollü, hürriyeti kısıtlanmış, kafası karışık veya hasta kişiler.
- Yasaları uygulama faaliyetleri, örneğin otopark denetçileri, güvenlik görevlileri.
- Suç oranı yüksek bölgelerde çalışmak.
- Tehlikeli fiziksel ortamda çalışmak, örneğin yetersiz aydınlatma veya görüş netliği.
- Toplumsal cinsiyete dayalı şiddetle ilgili olarak, düşük işçi çeşitliliği, toplumsal cinsiyet grupları arasında güç dengesizlikleri ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti kabul eden ve göz yuman işyeri kültürü.
- Hoşnutsuzluk, öfke, yanlış anlama veya çatışmaya neden olan veya bunları körükleyen hizmet yöntemleri veya politikaları, örneğin, düşük personel düzeyleri, müşteri hizmet politikaları, kuruluşun veya işçilerin sunabileceği hizmetlerden makul olmayan beklentiler yaratmak.

Kaynak: Safe Work Australia, 2021a'dan uyarlanmıştır.

Bazı bireylerin ırk, toplumsal cinsiyet, cinsellik, yaş, göç durumu, din, engellilik ve okuma yazma düzeyi nedeniyle şiddet ve tacize yol açan tehlikelere maruz kalma olasılığının daha yüksek olabileceğine dikkat edilmesi önemlidir.

Çalışma yaşamında şiddet ve tacize ilişkili risk faktörleri

Çalışma yaşamında şiddet ve tacize katkıda bulunan çok sayıda faktör vardır ve bunlar arasında psiko-sosyal tehlikeler⁹ ve işle ilgili stres yer almaktadır. İşçiler yüksek talepler, ağır iş yükü, tekrar eden veya düşük yoğunluklu görevler, düşük iş kontrolü, açıkça belirlenmemiş roller, zayıf işgücü ilişkileri, otokratik liderlik, yönetim tarafından gerçekleştirilen ayrımcılık da dahil olmak üzere işyerinde ayrımcılık ve zayıf değişim yönetimi ile baş etmeye çalışırken, bu durum işyerinde stres ve çatışmayı artırabilir ve şiddet içeren ve istismar edici davranışlara yol açabilir (Safe Work Australia, 2021a).

Mevcut ve potansiyel tehlikelerin belirlenmesi için aşağıdakilerin yapılması yararlı olacaktır:

- Çalışma ortamında şiddet ve taciz riskini artırabileceğini düşündükleri herhangi bir konu veya durum hakkında işçiler veya temsilcileri ve İSG komitesi ile görüşmek.
- Kaza ve yaralanma kayıtları, şikayetler, işyeri denetimleri, hastalık izni, çalışan devir oranı ve performans ölçümleri gibi mevcut işyeri raporları ve kayıtlarını incelemek.
- Örneğin, düşük görüş netliği bulunan hizmet alanları; mesai sonrasında işçilerin giriş ve çıkışları; ve gözetim, alarm ve iletişim sistemleri gibi üçüncü taraflardan gelebilecek şiddet ve tacize ilgili tehlikeler de dahil olmak üzere fiziksel çalışma ortamına ilişkin tehlikeleri belirlemek amacıyla işyerini denetlemek.
- Örneğin yalnız çalışmak veya uzun müşteri kuyrukları ve bekleme sürelerinin olduğu görevlerde çalışmak gibi daha yüksek riskli çalışma koşullarını belirlemek.

⁹ Psiko-sosyal tehlikeler için tasarımı veya yönetiminde, işle ilgili stres riskini artıran ve psikolojik veya fiziksel zarara yol açabilen faktörlerdir. Şiddet ve taciz ve stres arasında çift yönlü bir ilişki bulunmaktadır: Psiko-sosyal risk ve stres şiddet ve tacizi artırabilir ve şiddet ve taciz de aynı zamanda bir stres kaynağıdır.

- Kötü amir desteği veya yüksek talepler gibi işin organizasyonu veya tasarımıyla ilgili psiko-sosyal tehlikeleri belirlemek.
- Aşağılayıcı isim takma, küfretme, cinsel veya toplumsal cinsiyete yönelik şakalar ve yeni veya genç işçilere aşağılayıcı işler yaptırma gibi taciz biçimleriyle ilgili çalışma kültürünü ve normları gözlemleme.
- Ayrımcılığa dayalı şiddet ve tacize yol açabilecek mevcut zararlı sosyal ve toplumsal cinsiyet normlarını veya toplumsal cinsiyet ve ırksal kalıpyargıları belirlemek.
- Zayıf iletişim, zayıf ilişkiler ve kültürel veya topluluk sorunlarının işyerinde gerilime yol açabilecek olması nedeniyle, yöneticiler, amirler, işçiler ve diğer kişilerin birbiriyle nasıl etkileşimde olduğunu gözlemlemek.
- Huzursuzluğa neden olmuş vakalar veya davranışlar ve şiddet içermeye potansiyeli taşıyan durumlar hakkında isimsiz işçi anketleri yapmak.
- Örneğin hizmet sunumu ve bekleme süreleri gibi sorunlu alanları belirlemek amacıyla hizmet alıcılar ve müşterilerle anket yapmak ve alınan geribildirim analiz etmek.
- Kuruluşun liderlik biçimini gözlemlemek.
- İlgili endüstri için risk faktörlerini vurgulayabilecek endüstri standartları ve rehberlerine başvurmak (Safe Work Australia, 2021a).

4.4.2. Risklerin değerlendirilmesi

Tehlikeler belirlendikten sonra işverenler herhangi bir kişinin tehlikelerden ve anılan tehlikelerden kaynaklanan şiddet ve taciz riskinden etkilenme olasılığını belirlemek amacıyla işçilere de danışarak ilişkili riskleri değerlendirmelidir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdakilerin dikkate alınması yararlı olacaktır:

- Kim veya hangi işçi grubu etkilenebilir?
- Bu işyerinde veya başka bir yerde daha önce meydana geldi mi?
- Evet ise, ne sıklıkta gerçekleşmektedir?
- Potansiyel etkisi nedir?
- Zarar ne kadar ciddi olabilir (az, ciddi veya ölümcül)?¹⁰

İşle ilgili şiddet ve taciz risklerini belirlemek ve değerlendirmek için tasarlanmış farklı risk değerlendirme araçları mevcuttur. Risk değerlendirme araçlarına örnekler için bkz. Ek 1. Risk faktörlerinin genellikle birbiriyle ilişkili olduğuna ve bir arada bulunabileceğine dikkat edilmelidir.

4.4.3. Risklerin önlenmesi ve kontrol edilmesi

Tehlikeleri belirledikten ve ilişkili riskleri değerlendirdikten sonra atılacak adım riskleri önlemek veya kontrol etmek amacıyla önlem alınmasıdır. En etkili kontrol önlemi tehlikenin (ve sonrasında ilişkili riskin) ortadan kaldırılmasıdır, örneğin halka açık otoparkta nakit yönetimiyle ilişkili riskler elektronik ödeme sisteminin kullanılmasıyla ortadan kaldırılabilir. Tehlikenin ortadan kaldırılması mümkün değilse, işletmenin ve işgücünün ihtiyaçlarına göre düzenlenmiş bir dizi kontrol önleminin uygulanmasıyla risk en aza indirilebilir.

¹⁰ SafeWork SA, 2018'den uyarlanmıştır.

Fiziksel çalışma ortamı, güvenlik önlemleri, iş sistemleri ve prosedürleri şiddet ve taciz olasılığını ve işgücünün vakalara nasıl yanıt verdiğini etkileyebilir. Fiziksel ortamda işle ilgili şiddet ve tacizi önlemeye yönelik önlemler arasında kilitler ve alarmlar, ziyaretçiler için kayıt prosedürleri ve işçiler için adım hattı yer almaktadır.

Psikolojik şiddet ve tacizin önlenmesi için çevresel ve organizasyonel önlemlerin dikkate alınması gerekmektedir. Örneğin, bireysel iş gerekleri açık biçimde tanımlanmalı ve görevleri, sorumlulukları ve iş yükü hakkında işçilerden düzenli olarak geribildirim alınmalıdır. İşgücüne sorumluluklarını etkili ve güvenli biçimde yerine getirebilmeleri için ihtiyaç duydukları kaynaklar, bilgilendirme ve eğitim sağlanmalıdır. Ekip çalışması ve işbirliği de teşvik edilmelidir (ILO 2020: 60).

Buna ek olarak, kurumsal hiyerarşi ve güç ilişkilerinin istismar edilmesi de psikolojik şiddete katkıda bulunabilir. Bu nedenle, yöneticiler ve amirlere çeşitlilik ve kapsayıcılık eğitimi gibi eğitimler ve olumlu liderler olmak için ihtiyaç duydukları destek ve rehberliğin sunulması için önlemler alınmalıdır. Benzer şekilde, kuruluşun liderlerin çalışma yaşamında şiddet ve tacize tanıklık ettikleri veya haberdar oldukları durumlarda derhal harekete geçmelerini sağlaması gerekmektedir. Yukarıda bahsedildiği üzere, başta zorbalık olmak üzere psikolojik şiddet ve taciz iyi yönetim uygulamaları ve etkili iletişim ile yıldırlılabilir (ILO 2004).

Risk kontrol önlemleri geliştirilirken işçilere ve varsa İSG komitelerine danışmak önemlidir. Kontrol önlemlerinin geliştirilmesinde işçiler ve diğer kişilerin katılımını sağlamak daha etkili ve daha yaygın olarak kullanılan önlemlerin geliştirilmesiyle sonuçlanacaktır.

4.4.4. Risk kontrol önlemlerinin izlenmesi ve incelenmesi

İzleme ve inceleme işverenlerin risk önleme ve kontrol önlemlerinin planlandığı şekilde çalışmasını sağlamasına yardımcı olabilir ve aynı zamanda olası iyileştirme alanlarını de tespit edebilir. Risk kontrol önlemlerinin incelenmesi, fiziksel ortam, iş fonksiyonları ve görevlerinin incelenmesini içerebilir ve aşağıdaki koşullarda gerçekleştirilmelidir:

- şiddet ve taciz vakası bildirildikten sonra, bu durumda risk kontrol önlemlerinde düzenleme yapılmasının gerekli olup olmadığı da dahil olmak üzere altta yatan faktörlerin belirlenmesi ve ele alınmasına yardımcı olabilir;
- işçiler veya temsilcileri risk kontrol önlemlerinin etkisiz olduğunu veya olmaları gerektiği kadar etkili olmadıklarını ifade ettiğinde;
- isg görevlisi tarafından önerildiğinde;
- işyerinde çalışma ortamı, iş görevleri, sistemler, süreçler veya prosedürlerdeki değişiklikler de dahil olmak üzere yeni veya farklı tehlikeler ve riskler oluşturabilecek önemli değişiklikler meydana geldiğinde;
- belirli aralıklarla, örneğin yıllık.

Mevcut kayıtlar ve verilere ek olarak, işgücü, hizmet alıcılar, müşteriler veya hizmet kullanıcılarından raporlama prosedürleri de dahil olmak üzere risk kontrol ve hafifletme önlemlerinin etkililiği hakkında bilgi toplamak amacıyla isimsiz anketlerden yararlanılabilir. Anket mevcut işçi veya müşteri anketlerini hedef alabilir veya bunlara entegre edilebilir. Bu anketlerin yapılması işgücüne ve üçüncü taraflara, işletmenin kendisini şiddet ve taciz risklerini kontrol etme ve hafifletmeye adanmış ve şikayetlere etkili biçimde yanıt vereceği yönünde önemli bir mesaj gönderebilir. Anketler aynı zamanda Tablo 1'de açıklandığı üzere şiddet ve taciz riskinin farklı boyutlarını izlemek için de kullanılabilir.

► **Tablo 1: Şiddet ve taciz riskiyle ilgili örnek anket soruları**

Konu	Örnek anket soruları
Bilgi ve farkındalık	<ul style="list-style-type: none"> ► Şiddet ve tacizi konu alan işyeri politikası ve davranış kurallarını nerede bulabileceğinizi biliyor musunuz? ► Şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılmasına yönelik işyeri politikalarımızı ne ölçüde anlıyorsunuz? ► İşle ilgili şiddet ve taciz ve bununla nasıl başa çıkılacağı hakkında eğitim aldınız mı? ► Taciz edici veya şiddet içeren bir durumla baş etmeye ne kadar hazırlıksınız? ► İşte şiddet ve tacizle ilgili herhangi bir endişeyi nasıl bildireceğinizi biliyor musunuz?
Emniyet ve güvenlik	<ul style="list-style-type: none"> ► Hiç işte taciz edildiniz mi veya şiddet içeren bir vakanın mağduru oldunuz mu? Evet ise, bildirdiniz mi? ► Hiç işyerinde taciz veya şiddet vakasına tanıklık ettiniz mi? Evet ise, bildirdiniz mi? ► İşyerinde şiddet ve taciz konusunda ne kadar endişelisiniz? ► İşyerinde güvende hissediyor musunuz? ► Sizce geçtiğimiz yıl boyunca işyerinde şiddet ve taciz riskleri arttı mı, azaldı mı, aynı mı kaldı?
Risk kontrol ve hafifletme önlemleri	<ul style="list-style-type: none"> ► İşyerinde şiddet ve tacizi kontrol etme ve önleme konusunda mevcut önlemlerin etkili olduğunu düşünüyor musunuz? ► Hayır ise, önlemler hangi açıdan etkisizdir veya hangi ölçüde etkisizdir? ► İşyerini daha güvenli hale getirmek için hangi diğer adımlar atılabilir veya önlemler alınabilir?
İşletme kültürü ve liderlik	<ul style="list-style-type: none"> ► Sizce yönetim kendisini şiddet ve tacizi önlemeye ve müdahale etmeye ne kadar adanmıştır? ► Üst düzey personel şiddet ve tacizi ele alma konusunda adanmışlık göstermekte midir?

Kaynak: Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası, IFC ve CDC Group plc, 2020'den uyarlanmıştır.

Risk kontrol önlemlerini incelerken, fiziksel çalışma ortamı, iş politikaları veya prosedürlerinde değişiklik yapma veya ilave bilgi veya eğitim vermenin yaratacağı potansiyel etkiye kıyasla, işçi güvenliğinin iyileştirilmesi için yeni kontrol önlemlerinin alınmasının gerekli olup olmadığını bakılmalıdır. Uygulanan risk kontrol önlemlerinin sağlık ve güvenlik açısından yeni tehlikeler veya riskler yaratmamasını sağlamak önemlidir.

Eğilimlerin analiz edilmesi ve sistemik risk faktörlerinin belirlenmesinde şiddet ve taciz bildirimlerinin ve alınan önlemlerin kaydının tutulması da yararlı olabilir. Kimlik bilgileri içeren raporlar gizli tutulmalıdır.

4.4.5. Üçüncü taraflarla başa çıkma

Üçüncü taraf şiddeti ve tacizi işverenler ve işçiler için güvensiz bir ortam oluşturabilir. Alınacak önleyici önlemler işyerinde üçüncü taraf şiddeti ve tacizini ele almalıdır. Farklı mesleklerde ve işyerlerinde işçilerin karşılaştığı üçüncü taraf şiddeti konusunda sektörel ve kurumsal farklılıklar bulunsa da iyi uygulamalar ve adımlar tüm çalışma ortamlarında ortaktır:

- İşçiler, hizmet alıcılar, müşteriler, hizmet kullanıcıları ve kamu idarelerinde (örneğin sağlık ve güvenlik kurumları) konuyla ilgili farkındalık ve kavrayış oluşturmak;

- Farklı işyerleri ve iş fonksiyonlarında üçüncü taraflardan gelebilecek şiddet risklerinin doğru değerlendirilmesi, gerek görülürse daha güvenli bir ortam yaratmak için işyeri tasarımını değiştirmek;
- Çatışmadan kaçınma veya yönetme teknikleri de dahil olmak üzere sorunların nasıl önleneceği ve yönetileceği konusunda yöneticiler ve işçileri eğitmek;
- Çalışanları korumak için uygun araçları sağlamak, örneğin iletişim kanalları ve izleme, ve kilit ve güvenlik kameraları gibi güvenlik önlemleri;
- Vakaların izlenmesi, raporlanması ve soruşturulması için politikalar ve sistemler oluşturmak ve mağdurlara destek sunmak (Avrupa Kamu Hizmeti Sendikaları Federasyonu, 2010).

Şiddet ve tacizi önleme faaliyetleri aydınlatma, kilitler ve güvenlik kameralarının kontrolü gibi günlük prosedürlere dahil edilmelidir. İşverenler de işçilere hizmet alıcılar, hastalar, müşteriler, yolcular ve hizmet sundukları herkesi içeren düşmanca durumların nasıl etkili biçimde savuşturulacağı konusunda yönerge ve eğitim vermelidir.

► **Kutu 18. Toplu taşıma sürücülerini için üçüncü taraf şiddeti ve tacizi riskine karşı önleyici önlemlere örnekler**

- Sürücüler ve yolcular arasına paravan gibi sabit veya hareketli bariyerler yerleştirmek.
- Yolcularla arasında güvenli mesafe bırakmak için sürücüyeye yakın alanı erişime kapatmak.
- Araç içinde şiddet içeren davranışları önlemek için hareketleri kaydetmek üzere güvenlik kamerası kurmak.
- Sürücülerin güvenli biçimde yardım isteyebilmesi için telsiz iletişim ve güvenilir tehdit sistemleri kurmak.
- Tehlikedeki sürücülerin yerini tespit etmek için GPS sistemleri gibi taşıt takip ekipmanı kullanmak.
- Sürücünün yolcu davranışlarından haberdar olmasını sağlamak için taşıt içindeki aydınlatmayı iyileştirmek.
- Nakit işlemleri sınırlandırmak ve nakit için güvenli saklama alanları sağlamak
- Yolcu eylemlerini yönlendirmek için işaretler kullanmak, örneğin:
 - saldırganlık ve şiddete sıfır tolerans gösterilir ;
 - güvenlik kameraları kullanımdadır;
 - sürücü sınırlı miktarda nakit taşır;
 - taşıt hareket halindeyken sürücüyeye konuşmayın ;
 - inişler orta ve arka kapılardan (uygulanabilir olduğunda) ;
 - vakaları ilgili yetkililere bildirin;
- Sürücülerini saldırgan davranışlarda tırmanmanın azaltılması konusunda eğitmek (saldırganlık işaretleri, sözlü ve sözlü olmayan iletişim stratejileri).

Kaynak: Safe Work Australia, 2021a'dan uyarlanmıştır.

4.5 Şikayet ve bildirim prosedürleri

İşyerinde şiddet ve taciz vakalarının bildirilmesi ve bunlar konusunda yardım talep edilmesi amacıyla çalışanlar veya üçüncü taraflar için erişimi kolay, güvenli, adil ve etkili bir dahili raporlama ve şikayet mekanizması ve bir anlaşmazlık çözüm sistemi bulunmalıdır. Şikayet mekanizması ve raporlama prosedürleri oluşturulduktan sonra uygulamaya konulmalı ve ilgili tüm taraflara doğru bir şekilde iletilmesi gerekmektedir. Son dönemde, şiddet ve taciz durumları için belirli prosedürlerin dahil edilmesi, özellikle özel dahili komitelerin kurulması veya anonim raporlama mekanizmalarının sağlanması da dahil olmak üzere, birçok ülkede çeşitli adımlar atılmıştır.

► Kutu 19. Mevzuatta ve ulusal rehberlerde şiddet ve tacizi raporlama prosedürlerine örnekler

Gabon'da, 2016 tarihli İşyerinde Tacizle Mücadele Kanunu Madde 6'ya göre, "Ahlaki veya cinsel taciz mağduru olduğunun düşünen çalışan, memur veya kursiyer gizli kalmak suretiyle personel temsilcileri, işveren, genel teftiş hizmetleri veya iş teftiş hizmetlerini bilgilendirebilir".

Meksika'da, Mart 2020'de Çalışma ve Sosyal Yardım Sekreteryası çalışma yaşamında şiddeti ele almak ve ortadan kaldırmak üzere örnek bir protokol yayınlamıştır. Bu örnek protokol işyerinde şiddet mağduru olduğunu iddia edenlere yardım etmeyi, bu konularda destek sağlayabilecek yetkili kurum ve kuruluşları belirlemek, ve işyerinde şiddeti ortadan kaldırmaya yardım edecek biçimde toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı kurumsal kültür ve çalışma ortamını teşvik etmeye yönelik prosedürleri veya mekanizmaları tanımlamaktadır.

Birleşik Krallık'ta, 2020'de, Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonu tarafından yayınlanan teknik rehber işverenlerin isimsiz bildirimleri kabul edebilecek raporlama sistemleri oluşturmasını önermektedir. Bu sistemler isimsiz bildirimleri kabul ederek aksi durumda bildirilmeyecek olan şikayetleri yakalayabilir. Bu, şikayetçileri öne çıkmaya teşvik edebilir ve tam soruşturma mümkün olmadığında dahi belirli bir eylemin gerçekleştirilmesine olanak tanıyabilir. Rehber aynı zamanda işverenlerin şikayette bulunma süreci aracılığıyla şikayetçileri destekleyebilecek eğitimli işçiler bulunmasını sağlamasını önermektedir.

Kaynak: ILO 2021a.

İİÖ buraya şunları ekleyecektir: İşverenlerin işyerinde şiddet ve tacizle başa çıkmak amacıyla dahili bir mekanizma veya prosedür oluşturmasını zorunlu kılan ulusal mevzuatta yer alan ilgili hükümler.

► Kutu 20. İşletmenin güvenli bir işyeri yaratma çabalarının bir parçası olarak iyi oluşturulmuş şikayet prosedürü: HBL, Pakistan ve Endonezya örneği

HBL, Pakistan, 17.000'dan fazla çalışanıyla Pakistan'daki en büyük özel bankadır ve 2010 yılında Tacizle Mücadele Politikası'nı uygulama koymuştur. Politika uygulama mekanizmasının bir parçası olarak çalışanlar hem mağdur hem de tanık olarak tacizi bildirmek için farklı kanallar kullanabilir. 'Speak up' ("Susma") bankanın insan kaynakları biriminin yönettiği bir e-posta adresidir. Gelen şikayetler şikayet türüne bağlı olarak gerekli işlemin yapılması için disiplin işlemleri birimine veya Tacizle Mücadele Sorgulama Komitesi'ne gönderilir. Sorgulama Komitesi ve taciz vakalarının yönetiminden sorumlu ekip ilgili prosedürler konusunda eğitilmiştir.

Buna ek olarak, bankanın genellikle insan kaynaklarıyla ilgili günlük konuların raporlanması için kullanılan insan kaynakları yardım hattı tacizle ilgili konuların ele alınması veya şikayetlerin gönderilmesi konusunda rehberlik talep etmek üzere kullanılabilir. Diğer bir kanal ise personelin bir vaka veya şikayet hakkında görüşebileceği insan kaynakları ilişki yöneticisidir. Son olarak, bankanın ihbar politikası uyarınca, çalışanlar olayları bankanın uyum birimine anonim olarak bildirme seçeneğine sahiptir, ardından şikayetler insan kaynakları birimine iletilmektedir.

Endonezya'da, 38 işletme ilgili sendikalarda şiddet ve tacize sıfır tolerans politikası imzalamış ve çalışma yaşamında şiddet ve tacizin her biçimini reddetme yönündeki ortak taahhütlerini ortaya koymuştur. Politika cinsel şiddet ve taciz şikayetlerinin yönetilmesi için ortak şikayet mekanizmasının oluşturulmasını teşvik etmekte ve şiddet ve taciz mağdurlarının şikayette bulunma ve güvenlik, gizlilik ve psikolojik destek açısından tam korunmadan yararlanma hakkı olduğunu vurgulamaktadır.

Kaynak: IndustriALL, 2022, *Indonesian unions sign zero-tolerance policy on violence and harassment with companies*, IFC, 2018, *Advancing Gender Diversity through Effective Anti-Harassment Mechanisms. Case study: HBL Banking and Financial Services, Pakistan. December*

Şikayet prosedürleri tüm seçenekleri ve şikayetin kime iletilmesi gerektiğini içermelidir. Şikayetlerin tutarlı, adil ve etkili biçimde alınması ve soruşturulmasını sağlayan bir sürecin oluşturulması kritik önem taşımaktadır. Şikayetler yazılı olarak yapılmalı ve ilgili kişiye ulaştırılmalıdır.

4.5.1. Raporlamanın teşvik edilmesi

Çalışanların bildirimde bulunma konusundaki isteksizliği nedeniyle çalışma yaşamında şiddet ve taciz vakaları eksik rapor edilmektedir. Bunun nedeni özellikle raporun işleme konulacağı ve gizlilik haklarına saygı duyulacağı konusundaki güvensizlikleri veya vakanın raporlanmasının iş veya gelecek kariyerlerini olumsuz etkileyebileceğini düşünmeleridir.

İşverenler çalışanların şiddet ve taciz konusunda endişelerini tartışmak veya vakaları raporlamak konusunda kendilerini güvende hissettikleri destekleyici ortamlar geliştirmelidir. Şiddet ve tacizin raporlanmasını desteklemek için, raporlama ve şikayet prosedürleri işçiler veya temsilcileriyle işbirliği halinde geliştirilmeli ve tüm işgücüyle paylaşılmalıdır. İşverenler erişilebilir raporlama prosedürleri sağlamalı ve çalışanların şiddet ve taciz tehditlerini veya eylemlerini nasıl ve kime bildireceklerini bilmesini sağlamalıdır. İşverenler işçileri tehdit veya vakanın gerçekleşmesinden sonra en kısa sürede bildirimde bulunmaya teşvik etmelidir.

Şikayet prosedürünün etkili olabilmesi için çalışanlardan yalnızca kendilerinden sorumlu amir veya yöneticiye bildirimde bulunması beklenmemelidir. İnsan kaynakları birimi de dahil olmak üzere farklı

kaynaklardan endişelerini bildirme fırsatına sahip olmaları gerekmektedir. Çalışanlar şiddetli ve yakın zarar riski oluşturan durumlardan kendilerini sıyrabileceklerinin ve bunu cezalandırılma korkusu olmadan gerçekleştirebileceklerinin farkında olmalıdır.¹¹

Tüm şikayetler ve raporlar derhal işleme alınmalıdır. Şikayetleri yöneten kişiler tarafsız, eğitimli, toplumsal cinsiyete duyarlı ve ilgili görevleri gerçekleştirme ve soruşturmanın şeffaf ve adil olma özelliğini etkilemeden ilgili tarafların onuru ve gizliliğini koruma konusunda gerekli takdir yetkisini kullanarak hareket etme yetkinliğine sahip olmalıdır. Şikayet mekanizması aynı zamanda şikayetçileri (ihbarda bulunanlar dahil) ve tanıkları misillemeden korumalıdır (ILO 2020: 62)

4.5.2. Şikayetlerin yanıtlanması ve yönetilmesi

Çalışma yaşamında şiddet ve taciz hakkında yapılan şikayet ve bildirimde etkili biçimde yanıt verebilmek için açıkça belirtilmiş prosedürler bulunmalı ve bu prosedürlere uyulmalıdır. Şikayet mekanizması işletmenin haksızlığı giderme mekanizmasını bir parçası da olsa, şiddet ve taciz şikayetleri daha dikkatli biçimde yönetilmeli ve özellikle iddia edilen fail şikayetçinin yöneticisi veya amiri ise, ilgili tüm tarafların hassasiyeti, gizliliği ve korunmasızlığına özen gösterilerek ele alınmalıdır.

4.5.3. Resmi olmayan yaklaşımlar

Bazı durumlarda vakanın şiddetine bağlı olarak konuların resmi olmayan yollardan çözülmesi mümkün olabilir. İnsanlar bazen davranışlarının hoş karşılanmadığının farkında olmayabilir ve gayri resmi bir tartışma ile konu daha iyi kavranarak davranışın tekrarlanmayacağı yönünde anlaşmaya varılabilir. Çalışanlar bunu kendileri gerçekleştirmeyi tercih edebilir veya personel, yönetici, çalışan temsilcisi veya danışmandan destek talep edebilir.

4.5.4. Resmi soruşturma

İşverenler şiddet ve taciz şikayetlerini ciddiye almalı ve durumun sebebini belirlemek ve gerekli eylemi gerçekleştirmek için hızlı ve tarafsız soruşturma gerçekleştirmelidir. Fiziksel saldırı, cinsel saldırı ve taciz gibi bazı davranışlar ve hareketler de kanunlar veya yönetmelikler gereğinde polis veya İSG düzenleyicileri gibi harici taraflar ve idarelere bildirilmesi gereken ceza gerektiren suçlardır. Bu gibi durumlarda, mağdurun veya ihbarda bulunanlar ve iş arkadaşları da dahil olmak üzere ilgili tüm diğer kişilerin güvenlik ve esenliğini sağlamak her zaman birinci öncelik olmalıdır.

Üçüncü taraf veya ihbarda bulunan tarafından taciz bildirim veya şikayeti yapıldığında, işverenler de şikayetin gerçek olup olmadığını belirlemek ve buna göre eyleme geçmek üzere soruşturma yapmalıdır.

Bir vaka veya şikayeti soruştururken aşağıdakilerin yapılması önemlidir:

- bilgi ve delil toplamak için işçilere danışmak ve tanıklarla görüşmek;
- toplanan bilgileri gizli tutmak ve ilgili tarafların gizliliğini sağlamak;
- etkinliğini incelemek amacıyla risk önleme ve kontrol önlemlerini incelemek ve iyileştirilmeleri veya yeni risk kontrol önlemleriyle değiştirilmeleri gerekip gerekmediğini belirlemek;
- tarafsız, adil ve önyargısız olmak;
- devam eden risk yönetiminin bir parçası olarak eğilimlerin belirlenmesi ve incelenmesi için vaka raporları, soruşturma ve eylemlerin kayıtlarını tutmak.

¹¹ 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi Madde 10(g) ve 1981 tarihli ve 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme Madde 13.

4.5.5. Gizlilik

Soruşturma boyunca ilgili tüm tarafların gizliliği korunmalıdır. Soruşturma için, düzeltici eylemin gerçekleştirilebilmesi için veya kanunen gerekli haller dışında işveren şikayetçi veya iddia edilen failin isimlerini açıklamamalıdır. C190 Madde 10(c) mümkün olan hallerde ve mümkün olduğu ölçüde mahremiyet ve gizliliğin korunmasına çağrıda bulunmaktadır ve mahremiyet ve gizlilik gereklerinin kötüye kullanılmaması gerektiğini belirtmektedir.

İİÖ buraya şunları ekleyecektir: İşverenlerin işyerinde şiddet ve tacizin yönetiminde gizliliği korumasını gerektiren ulusal mevzuatta yer alan hükümler.

► Kutu 21. Şikayette bulunulduğunda işverenlerin gizliliği korumasını gerektiren mevzuata örnekler

Lüksemburg'da, 2016'da değişik İş Kanunu Madde L.245-6(2)'ye göre, "Personel heyeti, ve varsa eşitlik temsilcisi, cinsel tacize maruz kalan çalışana yardım etme ve danışmanlık sağlama yetkisine sahiptir. Tacize uğrayan kişi tarafından muaf tutulmaları dışında, bu konuda haberdar oldukları gerçeklerin gizliliğini korumaları gerekmektedir".

Güney Sudan'da, 2017 tarihli İş Kanunu Madde 7 gereğince, işyeri politikaları özellikle "şikayetin soruşturulması veya buna ilişkin disiplin önlemlerinin alınması için ifşa edilmesi gerekmedikçe, işveren, şikayetçinin adını veya şikayetle ilgili koşulları ifşa edemez" hükmüne yer verir.

Kaynak: ILO 2021a.

İşveren soruşturma sırasında toplanan tüm bilgilerin gizli ve güvende tutulmasını sağlamak için tüm makul adımları atmalıdır. İşçilerin şiddet ve taciz deneyimleri hakkında konuşma konusunda kendilerini güvende hissettikleri bir ortamın yaratılması için işveren bu güvenceyi sağlamalıdır, bunlar arasında soruşturma sürecinde şikayetçi, mağdur, iddia edilen fail ve tanıklara danışmanlık ve rehberlik sağlanması ve konunun kesin olarak gizli tutulması yer alabilir.

Bununla birlikte, gizliliğin sağlanması, ilgili tarafları, örneğin çalışan destek programı kanalıyla, yanında ona destek olacak bir kişiyi getirmek veya toplantıya temsilci getirmek, gibi destek arayışından alı koymamalıdır.

4.5.6. Misillemeden koruma

Mağdurların şiddet ve tacizi bildirmemesinin temel nedenlerinden biri misilleme korkusudur. C190, şikayetçiler, mağdurlar, tanıklar ve ihbarda bulunanların herhangi bir şekilde mağduriyeti veya bunlara karşı misilleme karşısında koruma çağrısında bulunmaktadır. Şikayetçilerin misilleme eylemlerinden korunması güvenli ve etkili raporlama, şikayet prosedürleri ve anlaşmazlık çözüm mekanizmalarının temel bir parçasıdır. Mağdurlar veya şikayetçilerin daha fazla mağdur edilmemesi ve cezalandırılmamasını sağlamak ve şikayetçiler, mağdurlar, tanıklar ve ihbarda bulunanları potansiyel misillemeden korumak kritik önem taşımaktadır. Bunlar arasında şikayetçinin kimliğini gizli tutmak, mazeret izni vermek veya başka bir işyeri veya lokasyona nakil gerçekleştirmek yer alabilir, aynı zamanda yapılan düzenlemelerin mağdur veya şikayetçi için cezalandırıcı önlemler olarak görülmemesini veya bu nitelikte olmamasını sağlamak gereklidir.

İİÖ buraya şunları ekleyecektir: Şikayetçiler, mağdurlar, tanıklar veya ihbarda bulunanları misillemeden koruyan ulusal mevzuatta yer alan hükümler.

► **Kutu 22. Misillemeye karşı koruma sağlayan mevzuat ve yönetmeliklere örnekler**

Fildişi Sahili'nde, 2015 tarihli İstihdam Kanunu Madde 5'e göre hiçbir çalışan, eğitimdeki kişi veya stajyer, ahlaki veya cinsel tacize maruz kalmayı reddetmeleri veya bu tür eylemlere tanıklık etmeleri veya ihbar etmeleri nedeniyle, işe alınma ve diğer koşullar dahil olmak üzere, istihdama ilişkin konularda cezalandırılmaz, işten çıkarılmaz veya haksız sonuçları üstlenmez.

Japonya'da, Güç Taciziyle Mücadele Kanunu, işverenlerin taciz vakalarını bildiren çalışanları işten çıkarmasını veya bu tür vakaları bildirmeleri nedeniyle işçilere uygunsuz biçimde davranmasını yasaklayan hüküm içermektedir.

Nijer'de, İş Kanunu'nun düzenlemesinde (10 Ağustos 2017) 2017-682/PRN/MET/PS sayılı Kararnamenin 122'nci Maddesine göre: "Hiçbir işçi, cinsel taciz içeren davranışlara tanıklık etmeleri veya bunları ihbar etmeleri nedeniyle cezalandırılmaz veya ayrımcılığa maruz kalmaz".

Kaynak: ILO 2021a.

4.5.7. Mağdur desteği ve çareler

İşveren fiziksel veya cinsel saldırı, cinsel taciz veya tekrar eden zorbalık mağdurları da dahil olmak üzere mağdurlara gerekli desteği sağlamalıdır.¹² Toparlanmayı kolaylaştırmak için işveren sürekli destek sağlamayı değerlendirebilir, bunlar arasında debriefing ve mağdur yaralanma veya travma sonrasında toparlanırken ve gerektiğinde tıbbi bakım, tedavi veya rehabilitasyona başvurduğunda ücretli veya ücretsiz izin verilmesi yer alabilir. İşverenler aynı zamanda mağduru psikolojik tedavi ve destek için danışmanlık hizmetlerine sevk edebilir. C190 ve R206 şikayetçiler ve şiddet ve taciz mağdurları için destek önlemleri ve hizmetleri hakkında ilkeler ve rehberlik içermektedir.¹³

¹² 190 sayılı Sözleşme Madde 10(b)(v) "şikayetçiler ve mağdurlar için yasal, sosyal, tıbbi ve idari destek önlemleri" içermektedir. Destek hizmetleri özellikle toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz durumunda toplumsal cinsiyete duyarlı olmalıdır. Bkz. Madde 10(e) ve 206 sayılı Tavsiye Kararı Paragraf 17.

¹³ 190 sayılı Sözleşme Madde 10(b)(v) ve 10(e) ve 206 sayılı Tavsiye Kararı Paragraf 17.

► **Kutu 23. İşletme tarafından sağlanan toplumsal cinsiyete dayalı şiddet destek hizmetleri: Bioparques de Occidente Agribusiness and Forestry, Meksika**

Bioparques Jalisco'da 4.360 işçiyi istihdam etmektedir ve 2020 yılında işgücünün yüzde 38'ini kadınlar oluşturmuştur. 2013 yılından bu yana Bioparques işçilerinin güvenliğini sağlamak için çeşitli adımlar atmıştır, bunlar arasında etik kurallarının yayınlanması, şikayet mekanizmasının oluşturulması, psiko-sosyal risk önleme politikasının kabul edilmesi ve çeşitli yerinde destek hizmetlerinin sunulması yer almaktadır.

Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet veya cinsel taciz içeren bir soruşturma sırasında veya sonrasında mağdura çok sektörlü destek sunulmaktadır. Her lojmanda derhal destek sunmaya hazır biçimde tesis içi sosyal hizmetler çalışanları, psikologlar, doktorlar ve cinsel taciz odak noktaları yer almaktadır. Vaka çalışanı veya psikolog ilgili hizmetlere (örneğin tıbbi bakım ve danışmanlık) erişimde destek sağlamakta ve hem mağdurlar hem de hizmet sağlayıcılar ile iletişimi sürdürmektedir. Bazı durumlarda Bioparques mağdura psikolog erişimi sağlamaktadır, psikolog duruma özel bir müdahale tasarlanmasına yardımcı olabilir. İşletme aynı zamanda işletmenin çalışanlarından birinin cinsel taciz veya istismarına maruz kalan topluluk üyelerine de benzer desteği sunmaktadır. Destek hizmetleri devlet tarafından sunulan desteklere ek olarak verilmektedir. Bioparques sosyal hizmetler çalışanları işçilerin ilgili devlet hizmetlerini belirlemesi ve bunlara erişmesine yardımcı olmakta ve işçi tarafından talep edilmesi durumunda rapor hazırlamalarına eşlik etmektedir.

Kaynak: IFC, 2020, *Case study: Bioparques de Occidente Agribusiness and Forestry, Mexico. Exploring client approaches to gender-based violence prevention and response.*

İşverenler tarafından sunulan desteklere ek olarak, mağdurlar için harici destek hizmetleri ve yasal çareler de bulunmaktadır, örneğin, işe iade, zararın tazmini, işte yaralanma yardımları ve yasal ücretler ve masraflar için mali destek.¹⁴

► **Kutu 24. Şiddet ve taciz mağdurlarına destek hizmetleri ve çareler sunan mevzuat ve yönetmeliklere örnekler**

İtalya'da, Ocak 2021'de Anayasa Mahkemesi, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz mağdurlarının ücretsiz adli yardım ve destek hakkı olduğuna hükmetmiştir.*

Porto Riko'da (ABD), 83-2019 sayılı Kanun, çalışma yaşamında cinsel taciz meydana gelmesi halinde 15 günlük izin öngörmektedir.

Danimarka'da, çalışma yaşamında cinsel taciz ve şiddet, işte yaralanma sigortası kapsamında tazmin edilmekte olup Danimarka Çalışma Ortamı Kurumu bünyesindeki İş Teftiş Kurulu tarafından denetlenir.**

Notlar:* Eurofound, 2015, Avrupa İşyerlerinde Şiddet ve Taciz: Kapsam, Etkiler ve Politikalar.

Kaynak: ILO 2021a.

İİÖ buraya şunları ekleyecektir: Şiddet ve taciz mağdurlarına destek sunan ulusal mevzuatta yer alan ilgili hükümler.

¹⁴ 190 sayılı Sözleşme Madde 10 ve 206 sayılı Tavsiye Kararı Paragraf 14 ve 15.

4.5.8. Düzeltici eylem ve yaptırımlar

İşveren şikayetin alınması, soruşturmanın yapılması, raporun hazırlanması ve eyleme geçilmesi arasında gereksiz gecikmelerin yaşanmamasını sağlamalıdır.¹⁵ Soruşturma şiddet ve taciz şikayeti veya bildirimini gerçekliğini kanıtlamışsa, işveren ister çalışan ister üçüncü taraf olsun fail hakkında uygun eylemleri gerçekleştirmeli, vakaya neden olan riskleri incelemeleri ve mümkünse bu riskleri ortadan kaldırmalı veya en aza indirmelidir. Ceza gerektiren suç teşkil edebilecek saldırı ve cinsel taciz gibi daha ciddi suçlar için işveren kolluk kuvvetlerine bildirimde bulunmalıdır.

İşveren eyleme geçtiği sırada uygulanan yaptırım veya disiplin cezasının yerinde olmasını ve geçerli kanun ve yönetmeliklere, toplu iş sözleşmesine veya kişinin iş akdine uygun olmasını sağlamalıdır.

Bazı ülkelerde şiddet ve tacizin suç sayılabileceği durumlarda kolluk kuvvetlerine bildirimde bulunmak da dahil olmak üzere çalışma yaşamında şiddet ve taciz bildirimleri hakkında işverenlere eyleme geçme konusunda yasal yükümlülük getiren hükümler uygulamaya konulmuştur.

► Kutu 25. İşverenlerin şiddet ve taciz konusunda eyleme geçmesini gerektiren mevzuat veya yönetmeliklere örnekler

Filipinler’de, 2018 tarihli Güvenli Alanlar Kanunu Bölüm 19 gereğince, işverenlerin önleyici yükümlülüklerine ilişkin ihlallerde veya işyerinde meydana gelen ve ihbar edilen toplumsal cinsiyete dayalı cinsel taciz durumlarında para cezası öngörülmektedir.

Gabon’da, 2016 tarihli İşyerinde Tacizle Mücadele Kanunu (Madde 10) gereğince: “geçerli mevzuatın öngördüğü cezai yaptırımlara hanel gelmeksizin, işyerinde veya iş esnasında ahlaki veya cinsel tacizde bulunan failer, geçerli yasalar uyarınca ağır disiplin yaptırımlarına tabi tutulur”.

Irak’ta, 2015 tarihli İş Kanunu (Madde 11-2) gereğince: “Duruma göre, bu bölümde yer alan çocuk işçiliği, ayrımcılık, zorla çalıştırma ve cinsel taciz ile ilgili hükümleri ihlal edenler altı ayı aşmamak üzere hapis cezası ve bir milyon dinarı aşmamak üzere para cezası veya bu iki yaptırımdan biri ile cezalandırılır”.

Kaynak: ILO 2021a.

İİÖ buraya şunları ekleyecektir: Şiddet ve taciz failine karşı işverenlerin eyleme geçmesini veya yaptırım uygulamasını gerekli kılan ulusal mevzuatta yer alan ilgili hükümler.

¹⁵ 190 sayılı Sözleşme Madde 10(d) ve 206 sayılı Tavsiye Kararı Paragraf 19 gereğince, “Şiddet ve tacizin tekrarını önlemek ve uygun olduğunda ilgili kişilerin çalışma yaşamına yeniden entegrasyonunu kolaylaştırmak amacıyla çalışma yaşamında şiddet ve taciz faileri sorumlu tutulmalı ve gerektiğinde kendilerine danışmanlık veya diğer olanaklar sunulmalıdır.”

► **Tablo 2. Çalışma yaşamında şiddet ve tacize müdahale konusunda iyi uygulamalar**

İlkeler	Eylem
Şikayet mekanizmasının erişilebilirliği	Tüm çalışanlar veya üçüncü taraflar için çalışma yaşamında şiddet ve taciz vakasını raporlamak veya bu konuda yardım talep etmek amacıyla erişimi kolay, güvenli, adil ve etkili bir dahili raporlama ve şikayet mekanizması ve anlaşmazlık çözüm sistemi uygulamada olmalıdır.
Derhal soruşturma başlatmak	Bildirimler/şikayetler hızlı, makul biçimde ve önceden belirlenen süreler içerisinde işleme alınmalıdır. İlgili taraflara bildirim/şikayete ne kadar sürede yanıt verilebileceği açıklanmalı ve göz ardı edildiklerini düşünmemeleri için süreç hakkında bilgi vermeye devam edilmelidir.
Tüm konuları ciddiye almak	Tüm bildirimler/şikayetler ciddiye alınmalı ve kendi içinde değerlendirilmelidir.
Gizliliği korumak	İlgili tüm tarafların gizliliği korunmalıdır. Konunun ayrıntıları yalnızca doğrudan ilgili kişilerce bilinmelidir.
Adil olmak	İddiaların gerçek olduğu ispat edilene dek iddia edilen tacizcinin masum olduğu kabul edilmelidir. İddialar ilgili kişiye sorulmalı ve kendisini açıklama fırsatı tanınmalıdır. Tüm taraflara alınan kararın incelenmesini isteme fırsatı olduğu açıklanmalıdır.
Profesyonel olmak	Raporu/bildirimi yöneten kişiler ilgili görevi gerçekleştirmek üzere eğitilmiş ve yetkin olmalı ve soruşturmayı sektöre uğratmayacak biçimde, ilgili tarafların onuru ve mahremiyetini korumak üzere gerekli takdir yetkisiyle hareket etmelidir.
Tarafsız olmak	İlgili herkese karşı tarafsız olmak kritik önem taşımaktadır ve süreç boyunca herkese tarafsız yaklaşılmalıdır. Bildirim/şikayetten sorumlu kişi ilgili durumla doğrudan bağlantılı olmamalı ve önyargıdan kaçınılmalıdır.
Toplumsal cinsiyete duyarlı olmak	Toplumsal cinsiyete duyarlı, güvenli ve etkili şikayet ve anlaşmazlık çözüm mekanizmaları, destek hizmetleri ve çareler bulunmalıdır.
Tüm tarafları desteklemek	Bildirim/şikayet gönderildiğinde, ilgili taraflar mevcut destek konusunda bilgilendirilmelidir. Bunlar arasında işçi destek programları veya örneğin İSG temsilcisi, sendika temsilcisi veya iş arkadaşı gibi bir destek kişisini görüşmeler veya toplantılarda bulundurma hakkı yer alabilir.
Mağdur etmemek	İşyerinde şiddet ve tacizi raporlayan herkesin bu sebeple mağdur edilmemesini sağlamak önemlidir. İşyerinde şiddet ve tacizle suçlanan kişi (ve tanıklar) de mağdur edilmekten korunmalıdır.
Mağdur desteği sağlamak	Mağdura ücretli veya ücretsiz izin, tıbbi bakım ve danışmanlık desteği gibi destekler sunulmalıdır.
Olası misillemeye karşı korumak	Şikayetçilerin (ihbarda bulunanlar dahil) ve tanıkların misillemeden korunmasını sağlayacak bir mekanizma uygulamada olmalıdır.
Uygun önlemleri almak	Soruşturma sonucunda şiddet ve taciz bildirim/şikayetinin gerçek olduğu ortaya çıkarsa, işverenler çalışan veya üçüncü taraf olabilecek faile karşı uygun önlemleri almalı, vakaya yol açan riskleri incelemeli ve bu riskleri ortadan kaldırmalı veya azaltmalıdır.
Süreci ve sonuçlarını paylaşmak	Tüm taraflar süreç, sürecin ne kadar süreceği ve süreç sırasında ve sonunda neyin gerçekleşmesinin beklenebileceği hakkında bilgilendirilmelidir. Herhangi bir nedenden dolayı süreçte gecikme yaşanırsa taraflar gecikme ve sürecin ne zaman kaldığı yerden devam edeceği konusunda bilgilendirilmelidir. Son olarak, alınan (veya alınmayan) önlemlerin nedenleri de taraflara açıklanmalıdır.
Kayıt tutmak	Aşağıdakiler kayıt altına alınmalıdır: <ul style="list-style-type: none"> ► Bildirimi/şikayeti yapan kişi, yapıldığı tarih ve gönderildiği kişi; ► Raporlanan konunun ayrıntıları; ► Konuya müdahalede bulunmak için gerçekleştirilen eylem; ► Diğer gerekli eylemler – ne, ne zaman ve kim tarafından. Aynı zamanda yapılan konuşmalar, toplantılar ve görüşmeler ve bunlara kimin katıldığı ve üzerinde uzlaşılan sonuçlar da kayıt altına alınmalıdır.

Kaynak: ILO 2020'den uyarlanmıştır.

4.6 İşçiler ve temsilcilerinin işbirliği yapma görevi

İşverenler gibi işçiler de çalışma yaşamında şiddet ve tacizi önlemek ve kaçınmaktan sorumludur (bkz. C190 Madde 9(a)-(d)). İşçiler ve diğer ilgili kişilerin kendi sağlık ve güvenliğini ve işteki eylemlerinden etkilenebilecek diğer kişilerin sağlık ve güvenliğini koruma konusunda genel bir görevi vardır. Bununla birlikte, işçiler ve temsilcileri şiddet ve taciz konulu işyeri politikasının geliştirilmesi ve uygulanmasında işverenlerle işbirliği yapılmasında önemli bir rol oynamaktadır.

Aynı zamanda işçilerin ulusal kanunlar ve mevzuata uyma, işletmenin işyeri politikalarına uyma ve farkındalık yaratma faaliyetleri ve eğitimlere katılmak da dahil olmak üzere önleme programlarında işverenler işbirliği yapma sorumluluğu ve yükümlülüğü bulunmaktadır. İşgücü aynı zamanda şiddet ve taciz vakalarını rapor etmeli ve görevi kötüye kullanma soruşturmalarında tanıklık etmek de dahil olmak üzere ilgili bilgileri paylaşmalıdır. Bazı ülkelerde iş kanunları veya İSG mevzuatına işçilerin şiddet ve taciz eylemlerini gerçekleştirmesini yasaklayan veya işçilere şiddet ve tacizin önlenmesi için işletme girişimleriyle işbirliği yapma görevi veren hükümler eklenmiştir.

► Kutu 26. İşçilerin şiddet ve taciz eylemlerini gerçekleştirmesini yasaklayan mevzuat ve politikalara örnekler

Ekvator'da, 2017'te değişik İş Kanunu Madde 46(j) gereğince işçilerin, çalışma arkadaşına, işverenine, işletmedeki üstlerine veya altlarına karşı işyerinde taciz içeren eylemlerde bulunması yasaktır.

Grenada'da, 2019 tarihli Ulusal İSG Politikası'nda, diğer şeylerin yanı sıra, işçilere yönelik şu sorumluluklar belirlenmiştir: "İSG Kanunu, yönetmelikleri veya politikalarına uygun olarak işverenle işbirliği yapar. Kendinin veya başkalarının sağlığına ve güvenliğine gereken özeni gösterir ve düşüncesizce tehlikeye atmaz. ... Psiko-sosyal faktörler ve iş stresi, kazalar, olaylar veya kıl payı atlatılan olaylar da dahil olmak üzere sağlık ve güvenlikle ilgili sorunları seçilen SGT'ye [Sağlık ve Güvenlik Temsilcisi] bildirir".

Filipinler'de, 2018 Güvenli Alanlar Kanunu Bölüm 18'e göre:

Çalışanlar ve çalışma arkadaşları şu görevlere sahiptir:

- Toplumsal cinsiyete dayalı cinsel taciz içeren eylemlerden kaçınma;
- İşyerinde toplumsal cinsiyete dayalı cinsel taciz içeren davranışlardan caydırma;
- Toplumsal cinsiyete dayalı cinsel taciz mağduru diğer çalışanlara, çalışma arkadaşlarına veya akranlarına duygusal veya sosyal destek verme; ve
- İşyerinde şahit olunan toplumsal cinsiyete dayalı cinsel taciz vakalarını ihbar etme.

Kaynak: ILO 2021a.

İİÖ buraya şunları ekleyecektir: İşçilerin şiddet ve taciz eylemlerini gerçekleştirmesini yasaklayan veya işçilere işbirliği yapma görevi veren ulusal mevzuatta yer alan hükümler.

► Bölüm 5: İşveren ve iş örgütlerinin çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılmasındaki rolü

İşveren ve iş örgütleri (İİÖ'ler) çalışma yaşamında şiddet ve tacizi önleme ve ortadan kaldırma çabalarının kilit oyuncularındır. Küresel düzeyde, işverenlerin büyük çoğunluğu C190 ve R206'nın kabul edilmesini, güvenli ve sağlıklı çalışma ortamının çalışma yaşamında temel ilkeler ve haklar arasına dahil edilmesini ve işyerinde şiddet ve tacizi doğrudan veya dolaylı olarak ele alan diğer Sözleşmeleri desteklemiştir.

Giderek daha fazla İİÖ çalışma yaşamında şiddet ve tacizi önlemenin ve ortadan kaldırılmasının gerekçesini tanımakta ve kabul etmektedir ve işyeri politikaları geliştirmek, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin belirlenmesi, önlenmesi ve ortadan kaldırılmasında üyelerini destekleyecek rehberler ve araçlar geliştirmek, ve şiddet ve tacizi sonlandırmak amacıyla ulusal ve uluslararası düzeylerde diyalog gerçekleştirmek gibi inisiyatifler üstlenmektedir. Bununla birlikte, İİÖ'lerin üst düzey liderleri şiddet ve tacizden arınmış işyerlerinin sağlanması yönünde C190'ı desteklediklerini göstermiş ve dile getirmiştir.

“C190 korunmasız durumdaki kişiler de dahil olmak üzere herkese koruma sağlamaktadır. İşverenler işyerinin içinde ve dışında şiddet ve tacizin önlenmesi ve ele alınmasında kritik bir rol oynayabilir.”

► **Sergio Ortiz-Luis Jr.**, Başkan,
Filipinler İşverenler Konfederasyonu

“Kenya İşverenler Federasyonu Kenya'daki tüm işyerlerinin şiddet ve tacizden arınmasını ve işçilerin kendilerini güvende ve verimli hissetmesini sağlamaya kendini adanmıştır.”

► **Jacqueline Mugo**, İcra Direktörü,
Kenya İşverenler Federasyonu

“Çalışma yaşamında şiddet ve tacizin tüm biçimleri işletme için zararlıdır. Mağdurun performansını, ilişkileri ve verimliliği etkilemektedir. İşletme liderlerini, hükümeti ve girişimcileri konuyu kararlı bir biçimde ele almaya davet ediyoruz.”

► **Alieu Secka**, Genel Müdür,
Gambiya Sanayi ve Ticaret Odası

Bu bölümde üye işletmeleri işyerinde şiddet ve tacizin ele alınması, önlenmesi ve ortadan kaldırılmasında desteklemede İİÖ tarafından gerçekleştirilebilecek girişimler veya eylemlere örnekler verilmektedir.

5.1 Bilgi ve danışmanlık sunmak

Bilgi ve danışmanlık sunmak İİÖ'lerin temel işlevlerinden biridir. Çalışma yaşamında şiddet ve taciz işyerinde İSG konusunun bir parçası olabilir ancak toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz veya aile içi şiddetin etkisi açısından taşıdığı hassasiyet nedeniyle bu olgunun yönetilmesi ve baş edilmesi karmaşık olabilir. Bu nedenle İİÖ'lerin üyelerini desteklemedeki çıkış noktası farkındalık yaratmak ve bilgi ve danışmanlık sunmaktır.

Temel düzeyde, işletmeler neyin işyerinde şiddet ve taciz teşkil edebileceğini, nasıl gerçekleştirebileceğini, geçerli kanun ve yönetmelikleri, uluslararası yasal çerçeveyi, işverenler ve işletmeler üzerindeki etkisini, işverenlerin sorumluluklarını ve bu alandaki en güncel hükümet politikalarını bilmek isteyecektir. Bu nedenle, İİÖ'ler üyelerini desteklemek ve ilgili konuları ve yükümlülüklerini anlamasına yardımcı olmak amacıyla işveren rehberleri ve araçları gibi kılavuz materyaller geliştirebilir. Örneğin, Honduras Özel İşletmeler Konseyi (COHEP), Fas İşletmeler Konfederasyonu (CGEM) ve Güneydoğu Asya Ülkeler Birliği (ASEAN) İşverenler Konfederasyonu 2021 yılında şiddet ve tacize ilişkin işveren rehberleri yayınlamıştır.

İİÖ'ler aynı zamanda üyeler arasında fikir alışverişini ve ilgili konular, zorluklar ve iyi uygulamalar hakkında bilgi paylaşımını kolaylaştırmak üzere yüz yüze veya çevrimiçi danışmanlık sağlayabilir veya çevrimiçi platformları kullanabilir. Bu şekilde, işletmeler işyerinde şiddet ve tacizi ele almak ve önlemek için proaktif önlemler alma konusunda desteklenecektir. İşletmeler birbirinden çok şey öğrenebilir. İİÖ'ler üyeler arasında iyi uygulama örneklerini toplayabilir, belgeleyebilir ve paylaşabilir.

5.2 Farkındalık yaratmak ve eğitim vermek

Bilgi sağlamaya ek olarak, İİÖ'ler özellikle kanunen gerekli durumlarda, ayrı bir eğitim veya İSG eğitiminin bir parçası olarak çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi konusunda farkındalık yaratma ve eğitim vermede lider rol oynayabilir. Eğitim üyeler arasında çalışma yaşamında şiddet ve taciz riskinin nasıl önlenebileceği ve hafifletilebileceği konusunda farkındalık yaratma ve kavrayış geliştirmeye yardımcı olmakla kalmayıp aynı zamanda kuruluşu güçlendirebilecek ve yeni üyeler çekebilecek gelir üreten bir hizmet de olabilir.

İİÖ'ler ve hükümet, işçi örgütleri ve diğer paydaşlar arasında şiddet ve tacizden arınmış işyerini destekleme konusuna yapılacak işbirliği çeşitli şekillerde olabilir. Örneğin, ortaklaşa farkındalık yaratma kampanyaları düzenleyebilir, ortak bir bildiri geliştirebilir, poster ve broşür dağıtabilir ve işverenler için ulusal çalıştaylar, sempozyumlar, seminerler, çevrimiçi seminerler ve programları düzenleyebilirler. Bu yalnızca işverenlerde farkındalık yaratmakla kalmayıp aynı zamanda İİÖ'ler, paydaşlar ve üyeler arasında da diyalog ve işbirliğini teşvik edecektir.

İİÖ özellikle çalışma yaşamında şiddet ve tacizi önlemek amacıyla gerekli önlemlerin uygulanması açısından yeterli farkındalığa, kaynaklara ve kapasiteye sahip olmayan küçük ve orta ölçekli işletmeler olmak üzere tüm üyelerine erişmek için eğitim, farkındalık yaratma faaliyetleri ve programlarının geliştirilmesi için çabalamalıdır.

► Kutu 27. Şiddet ve tacizi önlemek amacıyla İİÖ eylemlerine örnekler

Danimarka'da, sosyal ortaklar ve Danimarka Çalışma Ortamı Kurumu, yakın dönemde, işyerinde cinsel tacizin ve kabul edilemez ve incitici davranışların önlenmesine yönelik 2019 yılında kampanya başlatmıştır. Erkekler ve Kadınlara Yönelik Eşit Muamele Kanununun 2018 yılında değiştirilmesinin ardından, sosyal ortaklar ve Çalışma Ortamı Kurumu "Sınır nerede?" kampanyası için güçlerini birleştirerek cinsel tacizi önleme konusuna daha fazla odaklanmıştır. Kampanya, işyerinde kabul edilemez ve incitici davranışların önlenmesi ve böylece, cinsel tacizden arınmış çalışma ortamları ve işyerlerinin oluşturulmasını hedeflemektedir.¹

Ekvator'da, Sanayi ve İmalat Odası, toplumsal cinsiyete dayalı şiddetle mücadele etmeye yönelik çeşitli eylemler geliştirmektedir. Özellikle, Ekim 2020'de, çalışma yaşamında, evde, okulda ve toplumda kadınlara yönelik şiddetin önlenmesi ve ortadan kaldırılması konusunda kapsamlı bir kampanya başlatmıştır ("Más unidas, más protegidas"). Birçok CIP üyesi işletme tarafından da, çalışma yaşamında kadınlara yönelik her türlü şiddet ve tacizi yasaklayan davranış kuralları/etik ilkeler benimsenmiştir.²

Singapur'da, İşyerinde Şiddetin Yönetilmesine İlişkin Üçlü Danışma Komitesi, işyerinde tacizin daha iyi önlenmesi ve yönetilmesi amacıyla işverenlere ve işçilere yönelik uygulamalı rehber görevi görmektedir. Proaktif yönetimin önemini vurgulamakta ve güvenli ve elverişli işyerlerinin oluşturulmasına yönelik önleyici tedbirlere odaklanmaktadır. Aynı zamanda, taciz meydana geldiğinde, işverenlerin ve etkilenen kişilerin hayata geçirebileceği temel adımlar ve düzeltici eylemler önermektedir.³

Notlar:

¹ HR Global lawyers, Ius Laboris, 2019, "Working Environment Authority and social partners collaborate on sexual harassment prevention campaign in Denmark". 11 Nov. Available at <https://iuslaboris.com/insights/working-environment-authority-and-social-partners-col-laborate-on-sexual-harassment-prevention-campaign-in-denmark/>.

² Portal Diverso, 2020, "Fundacion CIPEM lanza campaña de prevención de violencia contra la mujer", 6 October.

³ Singapore, Ministry of Manpower, 2015, Tripartite Advisory on Managing Workplace Harassment.

5.3 İyi uygulamaları ve kanun ve yönetmeliklerle uygunluğunu teşvik etmek

İyi uygulamaların bilinirliği giderek daha fazla artmakta ve bu durum çalışma yaşamında şiddet ve tacizin ortadan kaldırılmasının yolunu açmaktadır. Geçerli kanun ve yönetmeliklere uygunluğu desteklemenin yanında, İİÖ'ler işletmeleri şiddet ve tacizden arınmış bir işyeri oluşturmaya teşvik edebilir ve Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri'ne uygun olarak ve başta Amaç 5 (Toplumsal cinsiyet eşitliği) ve Amaç 8 (İnsana yakışır iş ve ekonomik büyüme) olmak üzere Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'nı destekleyerek, işverenler bu uygulamaların önlenmesi ve ortadan kaldırılması için proaktif önlemler alabilir ve iyi uygulamaları destekleyebilir.¹⁶ Yukarıda farkındalık yaratmak, bilgi, danışmanlık ve eğitim sunmak, farkındalık yaratma kampanyaları düzenlemek ve iyi uygulamaları paylaşmak ve yaygınlaştırmak olarak sıralanan faaliyetler aracılığıyla İİÖ'ler iyi uygulamaların ve kanun ve yönetmeliklere uygunluğun desteklenmesinde daha büyük bir rol oynamaktadır.

¹⁶ SKA Hedef 8.8: Başta kadın göçmenler olmak üzere göçmen işçiler ve güvencesiz istihdamda yer alan işçiler de dahil olmak üzere tüm işçilerin çalışma haklarını korumak ve güvenli ve emniyetli çalışma ortamlarını desteklemek. Hedef 5.2.1: Kadınlara ve kız çocuklarına karşı şiddeti ortadan kaldırmak: İnsan ticareti, cinsel sömürü ve diğer sömürü türleri dahil olmak üzere kamusal ve özel alanda tüm kadınlara ve kız çocuklarına karşı şiddetin tüm biçimlerini ortadan kaldırmak.

5.4 Danışmanlık ve yasal temsil

İşverenlerin şiddet ve tacizden arınmış işyeri de dahil olmak üzere güvenli işyeri sağlama ve sürdürme yükümlülüğü vardır. Bu nedenle işverenler işyeri politikasını uygulamak, şikayetleri soruşturmak, failer karşısında uygun eylemleri gerçekleştirmek ve vakanın tekrarlanmamasını sağlamak da dahil olmak üzere işyerinde şiddet ve tacizi önlemek için proaktif önlemler alması gerekmektedir. Üye işletmelere bilgi, rehberlik ve eğitim vermek dışında, İİÖ'ler, örneğin, soruşturma yapılması, tanıkların dinlenmesi, soruşturma raporlarının hazırlanması ve faile hangi işlemlerin yapılacağına karar verilmesi gibi, bir vaka bildirildiğinde vakaya nasıl profesyonel biçimde müdahale edileceği ve yönetileceği konusunda profesyonel danışmanlık ve temsil hizmetleri sunabilir. Tüm bunlar uzman teknik beceriler gerektirmektedir zira vakaya müdahale sonucunda konu yargıya taşınabilir veya mahkeme ile sonuçlanabilir, bu nedenle işverenin yükümlülüğünü yerine getirmesinin ve gerçekleştirilen eylemin adil ve tarafsız olmasının sağlanması amacıyla ilgili konu uygun biçimde (hem usul hem de esas açısından) ve geçerli kanun ve yönetmeliklere ve toplu iş sözleşmesine uygun biçimde yönetilmelidir.

Örneğin, işveren faili görevi kötüye kullanma iddiası nedeniyle işten çıkartırsa ve fail anılan eylemden memnun olmaz ve haksız yere işten çıkartıldığı gerekçesiyle konuyu yargıya taşırsa, İİÖ gerekli danışmanlığı sağlayabilir ve yasal gereklere tabi olarak işten çıkarmanın adil olduğunun kanıtlanması amacıyla işvereni temsil edebilir.

5.5 Politika etkisi

Ülkede özel sektörde faaliyet gösteren işverenlerin söz hakkı ve çıkarlarının temsilcisi olarak İİÖ'ler mevzuat reformu ve politika geliştirme sürecinde hükümetle işbirliği yapılmasında kilit bir rol oynamaktadır. Üç tarafı ilgilendiren konularda, İİÖ'ler C190 da dahil olmak üzere ILO Sözleşmeleri'ni onaylama kararlarında hükümet ve işçilerle birlikte çalışma konusunda önemli bir görev üstlenmektedir. Hükümete yararlı girdiler sağlamak için İİÖ'lerin C190'ı tamamen anlaması ve takdir etmesi, ulusal mevzuat ve C190 arasındaki boşlukların farkında olması ve Sözleşme'nin uygulanması açısından işletmenin ihtiyaçları, endişeleri ve zorluklarını değerlendirmesi gerekecektir.

► Kutu 28. Filipinler İşverenler Konfederasyonu tarafından C190'ın savunulması

Filipinler İşverenler Konfederasyonu iş ortakları ve işçi sendikalarıyla birlikte Ağustos 2021'de düzenlenen Liderler Forumu'nda iki taraflı bir bildiri yayınlayarak işverenler ve işçiler arasında ortaklaşa ve ayrı olarak farkındalık yaratma kampanyası başlatacağını, onaylanması durumunda C190'ın Filipinler'deki politika ortamını nasıl şekillendireceği ve kanunlar ve politikaların nasıl etkili biçimde yürürlüğe konulacağı konusundaki görüşlerini almak üzere bir dizi istişare gerçekleştireceğini duyurmuştur.

Kaynak: <https://ecop.org.ph/joint-statement-of-the-leaders-forum-on-ilo-convention-190-on-violence-and-harassment-in-the-world-of-work/>.

5.6 Sosyal diyalog

İşverenler ve işçiler arasında anlamlı sosyal diyalog çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılması da dahil olmak üzere işgücünün fiziksel ve zihinsel esenliğinin desteklenmesi ve güçlendirilmesi için etkili bir araç olabilir (ILO 2020: 42). Çok sayıda işyerinde şiddet ve taciz vakası iş ilişkilerinin geliştirilmesi ve tüm işçilerin mutlu, güvenli ve sağlıklı bir ortamda işbirliği içinde çalışabildiği, karşılıklı anlayış, güven ve saygı kültürünün oluşturulmasıyla önlenabilir.

Toplu pazarlık ve işyerinde işbirliği de dahil olmak üzere sosyal diyalog, personelde sahiplenme ve bağlılık duygularını geliştirerek şiddet ve tacizi önlemeye yönelik işyeri politikaları ve girişimlerinin etkililiğinin iyileştirilmesine yardımcı olmaktadır. İşçi örgütleri ve işverenler politikalar ve önleyici programların geliştirilmesi ve uygulanması da dahil olmak üzere, çalışma yaşamında şiddet ve tacizi ele almak amacıyla toplu pazarlık ve işyerinde işbirliğinden yararlanmaktadır.

► Kutu 29. Çalışma yaşamında şiddet ve tacizi ele alan toplu sözleşmelere örnekler

Avrupalı sosyal ortaklar 2007 yılında çalışma yaşamında şiddet ve tacizin belirlenmesi, önlenmesi ve yönetilmesiyle ilgili olarak işverenler, işçiler ve temsilcilerinde farkındalık yaratmayı amaçlayan işyerinde taciz ve şiddete ilişkin Avrupa çerçeve sözleşmesi'ni imzalamıştır. Anlaşmanın uygulanması sırasında İşyerinde Taciz ve Şiddetin Önlenmesine İlişkin Ortak Rehber'i geliştirmiştir.

Myanmar Maden İşçileri Federasyonu işverenlerle sosyal diyalog başlatmış ve çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi amacıyla toplu sözleşmeye madde eklenmesini tavsiye etmiştir.

Kaynak: ILO 2020.

İİÖ'ler ulusal, bölgesel, sektörel veya işletme düzeylerinde üyeleri arasında sosyal diyalogun desteklenmesinde önemli bir rol oynayabilir. İİÖ'ler aynı zamanda üyelerini toplu sözleşmelerde farklı düzeylerde temsil edebilir. Bu bağlamda çok çeşitli yaklaşımlar benimsenebilir, örneğin, toplu sözleşme veya işyeri politikalarına ilkeler ve gerekler eklenebilir, şiddet ve taciz unsurlarını tanımlayan ve önleyici programlar, risk yönetimi, farkındalık yaratma ve eğitim faaliyetleri, işyeri prosedürleri, raporlama ve veri toplama mekanizmaları, ve mağdurlar için psikolojik ve diğer destek türlerini açıklayabilir.

Çalışma yaşamında şiddet ve tacizi önlemeye yönelik stratejilerin başarılı ve etkili biçimde planlanması ve uygulanması şüphesiz ki zorlayıcıdır ancak işverenler, işçiler ve paydaşlar birlikte çalışırsa, şiddet ve tacizden arınmış işyerleri oluşturma yönündeki ortak amaca ulaşılmasına katkıda bulunabilir.

► Referanslar

- ACAS (Advisory, Conciliation and Arbitration Service). 2014. A guide for managers and employers: Bullying and harassment at work.
- Au, Shiu-Yik, Ming Dong and Andreanne Tremblay. 2022. "How Much Does Workplace Sexual Harassment Hurt Firm Value?", *SSRN*, 25 January.
- Deloitte. n.d. "Well-being: A new cornerstone for ESG strategy and reporting. Part 1". Available at https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ca/Documents/human-capital/ca-consulting-human-capital-Eminence_Final_Paper_One_EN_AODA.pdf.
- Does, S., S. Gundemir and M. Shih. 2018. "Research: How sexual harassment affects a company's public image." *Harvard Business Review*, 11 June.
- European Bank for Reconstruction and Development, International Finance Corporation (IFC) and CDC Group plc. 2020. *Addressing Gender-Based Violence and Harassment: Emerging good practice for the private sector*. Available at www.ifc.org/wps/wcm/connect/f1645167-7eff-439b-922b-7656c75320ab/GPN_AddressinGBVH_July2020.pdf?MOD=AJPERES&CVID=nddokiS.
- European Federation of Public Service Unions. 2010. "European Social Dialogue: Multi-Sectoral Guidelines to tackle third-party violence and harassment related to work. EPSU, UNI europa, ETUCE, HOSPEEM, CEMR, EFEE, Euro Commerce, CoESS". 16 July. Available at www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Final_Multi_sectoral_guidelines_-_20_07_10.pdf.
- Human Resource Management International Digest*. 2018. "Leadership style and workplace hostility: Do passive leaders foster increased hostility and sexual harassment?" 26 (5): 30-32.
- International Finance Corporation (IFC) and Social Accountability International (SAI). 2010. *Measure and Improve Your Labour Standards Performance: Performance Standard 2 Handbook for Labor and Working Conditions* (New York).
- ILO. 2004. Code of practice on workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon. Geneva.
- 2020. Safe and healthy working environments free from violence and harassment. Geneva.
- 2021a. *Violence and harassment in the world of work: A guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206*. Geneva.
- 2021b. Making Decent Work a Reality for Domestic Workers: Progress and Prospects Ten Years after the Adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189).
- Kerber, R., and J. DiNapoli. 2021. "BlackRock adds diversity target for US boardrooms", *Reuters*, 18 December. Available at www.reuters.com/markets/us/blackrock-adds-diversity-target-us-boardrooms-2021-12-14/.
- Lexicology. 2022. "ESG in Focus: An overview of recent litigation and regulatory developments", 23 June. Available at www.lexology.com/library/detail.aspx?g=074afb67-0ac9-41da-aede-0760eb3c33a7/

- Rokonuzzaman, Md., and Md. Mizanuar Rahman. 2011. "Workplace Harassment and Productivity: A Comprehensive Role of Strategic Leadership", Journal of General Education vol. 1, December, pp. 42-50. Available at https://moam.info/workplace-harassment-and-productivity_5b806e83097c47d0028b463f.html.
- Safety Counselling Inc. n.d. "The benefits of a workplace violence prevention programme". Available at <https://safetycounselling.com/the-benefits-of-a-workplace-violence-prevention-program>.
- Safe Work Australia. 2021a. Preventing workplace violence and aggression: National guidance material. January
- 2021b. Preventing workplace sexual harassment: National guidance material. January
- SafeWork SA. 2018. "Work-Related Violence: Preventing and responding to work-related violence". Government of South Australia, May.
- Saskatchewan. 2022. Harassment Prevention: An employer's guide for developing a harassment prevention policy.
- Sonnemaker, Tyler. 2021. "2020 brought a wave of discrimination and harassment allegations against major companies like Amazon, McDonald's, and Pinterest. These are some of the year's high-profile legal battles." Insiders. 1 January. Available at www.businessinsider.com/every-company-that-was-sued-discrimination-and-harassmentlawsuits-2020-2021.
- Spiggle, Tom. 2021. "What Activision Blizzard's Sexual Harassment And Discrimination Lawsuit Tells Us About Company Culture." Forbes. 12 August. Available at www.forbes.com/sites/tomspiggle/2021/08/12/what-activision-blizzards-sexual-harassment-anddiscrimination-lawsuit-tells-us-about-company-culture/?sh=1e2bfc0e2275.
- WorkSafe Victoria. 2020. [A guide for employers: Work-related violence](#).

► Ek 1: Çalışma yaşamında şiddet ve tacizle ilgili seçili araçlar, kaynaklar ve kılavuz materyaller listeleri

► ILO kaynakları ve kılavuz materyaller

No.	Başlık
1.	Çalışma yaşamında şiddet ve tacizi önleme, ele alma ve ortadan kaldırmaya yönelik programlarda engelli kapsayıcılığı nasıl desteklenir (2021)
2.	Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz: 190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı'na ilişkin Rehber (2021)
3.	Şiddet ve tacizden arınmış, sağlıklı ve güvenli çalışma ortamları (2020)
4.	Eğlence sektöründe cinsel tacize ilişkin Politika Notu (2020)
5.	İşyeri stresi: Ortak bir zorluk (2016)
6.	SOLVE eğitim paketi: Sağlığı desteklemenin İSG politikalarına entegrasyonu (2012)
7.	İş Kontrol Noktalarında Stresin Önlenmesi. İşyerinde stresin önlenmesi için pratik iyileştirmeler (2012)
8.	Tarımda güvenlik ve sağlığa ilişkin davranış kuralları (2010)
9.	Sağlık sektöründe işyerinde şiddetin ele alınmasına ilişkin çerçeve rehber (2005)
10.	Hizmet sektörlerinde işyerinde şiddet ve bu olguyla mücadele tedbirleri (2003)
11.	İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerine ilişkin rehber, ILO-OSH 2001
12.	Çalışma yaşamında şiddet/stresin dezavantajları ve şiddet/stresten arınmış çalışma ortamının yararları (2001)
13.	İşyerinde stres ve şiddetin önlenmesine ilişkin rehber (2001)
14.	Çalışma yaşamında şiddet – Önemli bir işyeri sorunu
15.	Çalışma yaşamında şiddet için ne yapılabilir?

► Diğer kaynaklar, bilgi notları, örnek politikalar, raporlar ve kılavuz materyal

No.	Başlık	Yayınlayan
1.	İşyerinde şiddet ve saldırganlığı önleme rehberi	Safe Work Australia, 2021
2.	Uyarı: İşyerinde zorbalık	Beyond Blue, Australia
3.	Tacizin Önlenmesi: Taciz önleme politikasının geliştirilmesine ilişkin işveren rehberi	Saskatchewan, 2022
4.	İşyerinde taciz ve şiddet	Government of Alberta, Canada
5.	Şiddet ve Taciz Politikası	WSPS, Canada
6.	Çalışma yaşamında istismar, taciz ve cinsel tacize yönelik şikayet ve yaptırım prosedürleri kılavuzu. (Yalnız İspanyolca mevcuttur)	DIFROL, Chile
7.	Stres ve psiko-sosyal risklerin yönetilmesine ilişkin e-rehber	EU-OSHA
8.	► IOE İşverenlere yardımcı olmak: Personele yönelik şiddet risklerini yönetmek ► IOE Çalışma Yaşamında Şiddeti Anlama ve Ele Alma Bilgi Formu	IOE

No.	Başlık	Yayınlayan
9.	Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddet ve Tacizi Anlama Gelişen İyi Uygulamalar	EBRD CDC IFC, 2020
10.	Meksika Cumhuriyeti'nde işletmeler için çalışma yaşamında şiddet, taciz ve cinsel taciz vakaları karşısında eylem protokolü. (Yalnız İspanyolca mevcuttur)	STPS, Mexico
11.	A'dan Z'ye konular ve sektörde zorbalık: İşyerinde zorbalığın önlenmesine yardımcı olmak amacıyla işletmeler ve işçilere yönelik araçlar ve kaynaklar ► Çalışma yaşamında zorbalığın önlenmesi ve müdahale edilmesi: iyi uygulamalar rehberi (Mart 2017) ► Çalışma yaşamında zorbalığın önlenmesi ve müdahale edilmesi: Küçük ölçekli işletmeler için tavsiye (Şubat 2017)	WorkSafe New Zealand
12.	Zorbalık, Taciz ve Ayrımcılık	Employment NZ, New Zealand
13.	İşyerinde Tacizin Yönetilmesine İlişkin Üçlü Danışma	MOM, Singapore
14.	İspanya işyerinde taciz ve aile içi şiddetle mücadele derneği. (Yalnız İspanyolca mevcuttur)	AECAL, Spain
15.	► Mobbing, fiziksel şiddet ve cinsel tacize ilişkin kılavuz (Yalnız İspanyolca mevcuttur) ► Çalışma yaşamında şiddet (Yalnız İspanyolca mevcuttur)	INSST, Spain
16.	İşyerinde taciz ve şiddetin önlenmesi. Avrupa sosyal ortak anlaşmasının uygulanmasına ilişkin ortak rehberlik	ACAS, BIS, CBI, HSE, PPE, TUC, United Kingdom
17.	Yöneticiler ve işverenler için rehber: Çalışma yaşamında zorbalık ve taciz	ACAS, United Kingdom
18.	► İşle ilgili şiddete ilişkin örnek politika ► Çalışma yaşamında şiddet: İşverenler için rehber ► Örnek şiddet vakası rapor formu	HSE, United Kingdom
19.	Çalışma yaşamında cinsel tacizin önlenmesi: işverenler için rehber	Equality and Human Rights Commission, 2020, United Kingdom
20.	Örnek Vaka Rapor Formu	OSHA, United States
21.	İK İşyerinde Siber Zorbalık Konusunda Ne Yapabilir	SHRM

► Risk değerlendirme araçlarına örnekler

No.	Başlık	Yayınlayan
1.	Örnek işyerinde taciz ve şiddet riski değerlendirme aracı	Government of Canada
2.	İşle İlgili Şiddet: İşle ilgili şiddetin önlenmesi ve müdahale edilmesi Ek 1- İşle ilgili şiddet riski değerlendirme aracı	SafeWork SA, 2018
3.	Davranış Kuralları: Çalışma yaşamında şiddet ve saldırganlık Sayfa 14 - 22, Risk Yönetimi Örnekleri: Tehlike tespiti ve risk değerlendirme formu	COSH, Dept of Mines, Industry Regulations and Safety, Government of Western Australia
4.	İşverenler için rehber: İşle ilgili şiddet Ek A - İşle ilgili şiddet riski kontrol önlemleri seçme aracı	WorkSafe Victoria, 2020
5.	İşyeri Özellikleri Değerlendirme Aracı	Employment New Zealand
6.	İşyerinde şiddet: Risk Değerlendirme Süreci	WorkplaceNL, 2019
7.	Rehber: İşyerinde Şiddetin Önlenmesi. Sayfa 14 - 16	SAFE Work Manitoba, 2016

► Ek 2: İşçileri şiddet ve tacizin bulunabileceği durumlardan koruyan Uluslararası Çalışma Standartları listesi

Aşağıda verilen ilgili ILO Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları listesi ve ilgili açıklamaları Şiddet ve Tacizden Arınmış Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Ortamları'ndan (ILO 2020) ve Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz: 190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı'na ilişkin Rehber'den (ILO 2021) alınmıştır. [İİÖ işçileri doğrudan veya dolaylı olarak çalışma yaşamında şiddet ve tacizden koruyan ulusal kanun ve yönetmelikler listesini ekleyebilir].

1. ILO Temel Sözleşmeler ve ilgili Protokoller ve Tavsiye Kararları

1981 tarihli ve 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme ve 2002 tarihli ve 164 sayılı Tavsiye Kararı

- 155 sayılı Sözleşme 'sağlık' terimini çalışma yaşamıyla ilgili olarak tanımlamaktadır; yalnızca 'hastalık veya sakatlığın yokluğunu ifade etmez, aynı zamanda çalışma yaşamında güvenlik ve hijyenle doğrudan ilişkili olan sağlığı etkileyen fiziksel ve zihinsel unsurları da içerir' (Madde 3(e)).
- Aynı zamanda İSG önleyici ve koruyucu önlemlerinin uygulanması için ulusal ve işletme düzeyinde politika ve strateji için temel ilkeleri belirlemektedir.
- 164 sayılı Tavsiye Kararı 'çalışma koşulları nedeniyle zararlı fiziksel veya zihinsel stresi' önlemek için ulusal İSG politikası uygulanırken alınması gereken önlemleri ifade etmektedir (Paragraf 3(e)).
- 164 sayılı Tavsiye Kararı aynı zamanda işverenlerin özellikle çalışma saatleri ve dinlenme süreleri olmak üzere çalışma düzeninin iş sağlığı ve güvenliğini olumsuz etkilemesini sağlama yükümlülüklerini içermektedir. İşverenlerin 'aşırı fiziksel ve zihinsel yorgunluğun' ortadan kaldırılması amacıyla makul şekilde uygulanabilir tüm önlemleri almasını zorunlu kılmaktadır (Paragraf 10(g)).

2006 tarihli ve 187 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi ve 197 sayılı Tavsiye Kararı

- 187 sayılı Sözleşme ulusal sistemler, politikalar ve programların geliştirilmesiyle işte yaralanmalar, hastalıklar ve ölümlerin önlenmesi amacıyla İSG'nin aktif ve sürekli olarak iyileştirilmesine çağrıda bulunmaktadır.
- Üye devleti tüm ilgili düzeylerde işçilerin sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı hakkını desteklemeye ve geliştirmeye davet etmektedir.
- Ulusal programın 'güvenli ve sağlıklı çalışma ortamı hakkına tüm düzeylerde saygı duyulduğu bir kültür' olarak tanımladığı 'ulusal önleyici sağlık ve güvenlik kültürünün' gelişimini destekleyeceğini ifade etmektedir (Madde 5 (2)(a)).
- Ulusal program aynı zamanda işte yaralanmalar, hastalıklar ve ölümlerin önlenmesi ve işyerinde sağlık ve güvenliğin desteklenmesi amacıyla ulusal kanunlar ve uygulamalara uygun olarak makul olarak uygulanabilir olduğu ölçüde işle ilgili tehlikeler ve risklerin ortadan kaldırılması veya en aza indirgenmesiyle işçilerin korunmasını yaygınlaştıracak ve katkıda bulunacaktır(Madde 5(2)(b)).

1930 tarihli ve 29 sayılı Zorla Çalıştırma Sözleşmesi ve 2014 tarihli Protokol**1957 tarihli ve 105 sayılı Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi**

29 sayılı Sözleşme zorla veya zorunlu çalıştırmayı "bir kişiden herhangi bir ceza tehdidiyle zorla elde edilen ve ilgili kişinin gönüllü olmadığı tüm iş ve hizmetler" olarak tanımlamaktadır (Madde 2(1)). "Ceza tehdidi" fiziksel şiddet, psikolojik zorlama ve kimlik belgelerinin alıkonması gibi zorlamanın çeşitli biçimleriyle birlikte cezai yaptırımları da içerecek şekilde geniş bağlamda düşünülmelidir.¹⁷

1999 tarihli ve 182 sayılı En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi ve 1973 tarihli ve 138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi

- En kötü biçimlerdeki çocuk işçiliği doğası gereği fiziksel ve psikolojik şiddet ve taciz içermektedir (182 sayılı Sözleşme, Madde 3(a)-(d)).
- Şiddet ve tacize olası maruziyet tehlikeli işin belirlenmesiyle ilgilidir (138 sayılı Sözleşme, Madde 3(1); 182 sayılı Sözleşme, Madde 3(d)).¹⁸

1958 tarihli ve 111 sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi

- 111 sayılı Sözleşme istihdam ve meslekte ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi görüş, ulusal veya sosyal kökene dayalı her türlü ayrımcılığın giderilmesi amacıyla ulusal eşitlik politikasını uygulama çağrısı yapmaktadır.
- Cinsel taciz¹⁹ Sözleşme (Madde1) kapsamında giren ciddi bir cinsiyet ayrımcılığı biçimi olarak kabul edilmektedir.²⁰

2. ILO Teknik Sözleşmeler ve Tavsiye Kararları**1985 tarihli ve 161 sayılı Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme ve 171 sayılı Tavsiye Kararı**

161 sayılı Sözleşme 'işle ilgili olarak optimal fiziksel ve zihinsel sağlığı kolaylaştırmak' ve aynı zamanda işi 'fiziksel ve zihinsel sağlık durumlarına göre işçilerin becerilerine' uyarlamak amacıyla, güvenli ve sağlıklı çalışma ortamı oluşturma ve sürdürme gerekleri konusunda işveren, işçiler ve temsilcilerine rehberlik etmesi gereken, iş sağlığı hizmetlerinin işlevleri ve amaçlarını tanımlamaktadır (Madde 1 (a)).

2002 tarihli ve 194 sayılı Meslek Hastalıkları Listesi Hakkında Tavsiye Kararı

194 sayılı Tavsiye Kararı ILO meslek hastalıkları listesinin düzenli olarak incelenmesi ve güncellenmesini içermektedir. 2010 yılında güncellenen liste şu anda travma sonrası stres bozukluğu (TSSB) ve 'önceki belgede yer almayan, iş faaliyetlerinden kaynaklanan risk faktörlerine maruziyet ve işçinin edindiği zihinsel ve davranışsal bozukluklar arasında bilimsel olarak doğrudan bir bağ kurulan veya ulusal koşullar ve uygulamalara uygun yöntemlerle tespit edilen diğer zihinsel ve davranışsal bozukluklar' da dahil olmak üzere zihinsel ve davranışsal bozuklukları kapsamaktadır.²¹

¹⁷ IL O, 2012, Giving Globalization a Human Face: General Survey on the Fundamental Conventions Concerning Rights at Work in Light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008, ILC.101/III/1B.

¹⁸ a.g.e.

¹⁹ [Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının Uygulanmasına İlişkin Uzmanlar Komitesi \(CEACR\) Genel Gözlem 2019](#) uyarınca cinsel tacize ek olarak, ırka dayalı taciz ve diğer "ayrımcılığa dayalı taciz" de eklenmiştir. Irka dayalı taciz kişi, onurunu zedeleyen veya ilgili kişi için korkutucu, düşmanca veya aşağılayıcı çalışma ortamı oluşturan, fiziksel, sözlü veya sözlü olmayan davranış veya diğer ırka dayalı davranış maruz kaldığında meydana gelmektedir.

²⁰ a.g.e 4

²¹ ILO Meslek Hastalıkları Listesi (2010'da değişik), Paragraf 2.4.2. Bkz.: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_125137.pdf.

1989 tarihli ve 169 sayılı Yerli ve Kabile Halkları Sözleşmesi

Madde 20(3) yerli halklardan işçilerin cinsel tacizden korunması gerektiğini ifade etmektedir.

1997 tarihli ve 181 sayılı Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi

Madde 8(1) özel istihdam büroları tarafından üye devletin topraklarına işe alınan veya yerleştirilen göçmen işçiler için yeterli koruma sağlamak ve istismarını önlemek amacıyla önlem almaya çağrı yapmaktadır.

2016'da değiştirilen 2006 Denizcilik İşgücü Sözleşmesi (MLC, 2006)

- Rehber B4.3.1 yetkili idarenin taciz ve zorbalığın sağlık ve güvenlik üzerindeki etkilerinin dikkate alınmasını sağlamasını gerektirmektedir.
- Rehber B4.3.6 soruşturmalara ilgili olarak taciz ve zorbalıktan kaynaklanan sorunların da eklenmesinin düşünülmesi gerektiğini ifade etmektedir.

2010 tarihli ve 200 sayılı HIV ve AIDS Tavsiye Kararı

Paragraf 14(c) diğerlerinin yanı sıra "işyerinde şiddet ve tacizi önleyen ve yasaklayan önlemler olarak" HIV'nin bulaşması ve etkisinin hafifletilmesi amacıyla işyerinde önlem alınmasını gerektirmektedir.

2011 tarihli ve 189 sayılı Ev İşçileri Sözleşmesi ve 201 sayılı Tavsiye Kararı

- Madde 5 Üye Devletlerin ev işçilerinin tüm biçimlerdeki istismar, taciz ve şiddetten etkili biçimde korunmasını sağlamak üzere önlemler almasını gerektirmektedir.
- 201 sayılı Tavsiye Kararı Paragraf 7 erişilebilir şikayet mekanizmaları oluşturulması, tüm şikayetlerin uygun biçimde soruşturulması ve işleme konulmasının sağlanması ve istismar, taciz ve şiddete maruz kalan ev işçilerinin yer değişikliği ve rehabilitasyonu için programlar oluşturulması da dahil olmak üzere ev işçilerinin istismar, taciz ve şiddetten korunması için mekanizmalar oluşturulmasına atıfta bulunmaktadır.

2015 tarihli ve 204 sayılı Kayıtlı Ekonomiye Geçiş Tavsiye Kararı

Paragraf 11(f) "işyerinde eşitliğin desteklenmesi ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet de dahil olmak üzere tüm biçimlerdeki ayrımcılık ve şiddetin ortadan kaldırılmasını" içerecek, kapsamlı bir politika çerçevesinin kabul edilmesine çağrı yapmaktadır.

2017 tarihli ve 205 sayılı Barış ve Dayanıklılık için İstihdam ve İnsana Yakışır İş Tavsiye Kararı

Paragraf 15(e) uyarınca: "Çatışmadan veya doğal afetlerden kaynaklanan veya bunlar nedeniyle şiddetlenen ayrımcılığa müdahale ederken ve barışın desteklenmesi, krizlerin önlenmesi, toparlanmanın sağlanması ve dayanıklılığın inşa edilmesine yönelik önlemler alırken, Üye Devletler: ... (e) tecavüz, cinsel sömürü ve taciz de dahi olmak üzere tüm biçimlerdeki toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti önlemeli ve cezalandırmalı, ve mağdurları korumalı ve desteklemelidir."

► Ek 3: Şiddet ve taciz konulu işletme politikası için örnek şablon

Örnek şablon 2021 yılında yayınlanan ASEAN İşverenler Konfederasyonu Toplumsal Cinsiyet, Ayrımcılık, Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin İşveren Araç Kiti'nde yer alan "Ayrımcılık, Şiddet ve Taciz Politikası Şablonu"ndan uyarlanmıştır. **[İşletmeler bu şablonu uygun olduğunda işyeri politikasının geliştirilmesinde müzakere edilecek, değiştirilecek ve işçi temsilcileriyle birlikte görüşülecek bir rehber veya bir taslak olarak kullanabilir.]**

Politika bildirisi

[İşletme adı] kendini dost canlısı, çeşitli ve kapsayıcı, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı yaratmaya ve sürdürmeye adanmıştır. **[İşletme adı]** şiddet ve tacizin insanlarımız üzerindeki olumsuz etkisini kabul etmekte ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz de dahil olmak üzere ister doğrudan ister dolaylı olsun, şiddet ve tacizin hiçbir türünü hoş görmemektedir. **[İşletme adı]** tüm vakaları ciddi ve gizli biçimde ele alacak ve tüm şikayetleri hızlı, adil ve kapsamlı biçimde soruşturacaktır.

[İşletme adı] çalışma yaşamında şiddet ve tacizin etkili biçimde ele alınması ve önlenmesi için, bu davranışları göstermekten kaçınmanın, önleyici programlar ve önlemler oluşturmanın ve her türlü ihlal vakasını bildirmenin ortak sorumluluğumuz olduğunu kabul etmektedir.

Bu politika kimler için geçerlidir?

Konumundan bağımsız olarak tüm işgücünden bu politikaya uyması ve yasaklı davranışların gerçekleştirilmemesini sağlaması beklenmektedir. **[İşletme adı]**'nin herhangi bir çalışanı veya ilgili üçüncü taraf (harici müşteri veya paydaş gibi) aleyhinde şikayette bulunmak isteyen kişi bunu bu politika kapsamında gerçekleştirebilir. Bu politikayı ihlal eden çalışanlar hakkında disiplin işlemi uygulanır. Suçun ciddiyetine bağlı olarak disiplin işlemi sözlü veya yazılı uyarı, görevden uzaklaştırma, işten çıkarma ve potansiyel cezai kovuşturma ve yasal işlemleri içerebilir.

Anılan görevi kötüye kullanma durumlarını derhal insan kaynaklarına (İK) bildirmemek de dahil olmak üzere herhangi bir şiddet, taciz veya misilleme eylemine bilerek göz yuman veya gerçekleştiren yöneticiler ve amirler bu politikayı ihlal eder ve disiplin cezasına tabi tutulabilir.

Şiddet ve taciz nedir?

[Varsa ulusal kanun ve yönetmeliklerde yer alan tanımı ekleyin] veya

Şiddet ve taciz çok çeşitli kabul edilemez ve hoş karşılanmayan eylemler ve davranışları kapsamaktadır ve makul biçimde herhangi bir kişiye karşı incitme, küçük düşürme veya diğer fiziksel veya psikolojik yaralanma veya zarar ile sonuçlanması beklenen toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizi içermektedir.

Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz "cinsiyet veya toplumsal cinsiyetinden dolayı kişilere yöneltilen veya belirli bir cinsiyet veya toplumsal cinsiyete sahip kişileri orantısız olarak etkileyen ve cinsel tacizi de içeren şiddet ve tacizi" ifade etmektedir.

Yasaklı eylemler ve davranışlara örnekler

[İşletme adı] yüz yüze, yazışma veya elektronik yollarla gerçekleştirilen, tek seferlik veya tekrar eden, küçük çaplı veya ciddi fiziksel, psikolojik ve cinsel şiddet ve taciz de dahil olmak üzere her türlü şiddet ve tacizi yasaklamaktadır ve bu durumların önlenmesi amacıyla ve bu politikanın ihlaline yönelik şikayetler ve bildirimlere yanıt olarak derhal uygun eylemi gerçekleştirecektir.

Aşağıdaki şiddet ve taciz örnekleri bu politikanın ihlal edilip edilmediğinin belirlenmesinde rehber olmayı amaçlamaktadır ve bunlarla sınırlı değildir:

Fiziksel şiddet itme, yakalama, itip kakma, çelme takma, tokat atma, ısırma, tırmalama, vurma, tekme atma veya bir nesne fırlatma gibi saldırıları içerir.

Psikolojik şiddet ve taciz aşağıdakileri içerir:

- Bağıрма, küçük düşürme, tehdit etme, hakaret etme, yaralayıcı ifadeler kullanma, incitici dil kullanma veya diğer bir sözlü istismar türünü kullanma gibi taciz, zorbalık teşkil eden davranış;
- Aile, cinsellik, toplumsal cinsiyet kimliği, ırk veya kültür, eğitim veya ekonomik arka plan dahil olmak üzere astlar veya iş arkadaşlarıyla alay etme;
- Kişinin engellilik durumuyla ilgili küçültücü yorumlarda bulunma veya tiye alma;
- Karşılanması imkansız hedefler ve son tarihler verme veya işle hiçbir ilgisi olmayan anlamsız görevler atama;
- Belirli işçileri sıkıntıya sokmak amacıyla çalışma saatleri veya programlarını kasıtlı olarak değiştirme;
- Etkili iş performansı için hayati önem taşıyan bilgileri kasıtlı olarak saklama;
- Kişiyi dışlayarak veya diğer kişilerle birlikte çalışmasını veya işle ilgili faaliyetlere katılmasını engelleyerek astlar veya iş arkadaşlarını uzaklaştırma, dışlama, ötekileştirme.

Cinsel şiddet ve taciz aşağıdakileri içerir:

- Cinsel saldırı, tecavüz, edepsiz teşhir, ısrarlı takip veya müstehcen iletişim;
- Hafifçe vurma, çimdikleme, gıdıklama, okşama, öpme, sarılma, cinsel amaçlı dokunma, vücudunu sürtme, köşeye sıkıştırma veya uygunsuz biçimde dokunma gibi hoş karşılanmayan fiziksel temas;
- Çalışanın özel hayatı veya vücuduyla ilgili müdahaleci sorular sorma;
- Kişinin toplumsal cinsiyet kimliği veya cinsel yönelimi hakkında rencide edici yorumlar veya şakalar yapma;
- Reddedilmesine rağmen tekrar randevu talep etme;
- Söz verilen bir iş veya terfi karşılığında cinsel yakınlaşma talep etme;
- Cinsel içerikli resimler, videolar, ekran koruyucular veya posterler paylaşma veya görüntüleme;
- Cinsel içerikli e-posta veya metin mesajları gönderme.

Herkes kendi toplumsal cinsiyetinden ve tacizcinin toplumsal cinsiyetinden ve çalıştığı pozisyondan bağımsız olarak şiddet ve taciz mağduru olabilir. [İşletme adı] tarafından belirtildiği üzere çalışanların katıldığı sosyal etkinlikler, iş gezileri, eğitimler veya konferanslar da dahil olmak üzere [İşletme adı] bünyesinde veya dışında gerçekleşmesinden bağımsız olarak her türlü şiddet ve taciz yasaktır.

İşyerinde uygun olan ve her iki taraf için de kabul edilebilir ve hoş karşılanan nazik, karşılıklı olarak saygılı, rızaya dayalı, zorlayıcı olmayan etkileşimler şiddet ve taciz kabul edilmez.

Günlük yönetim kararları, yöneticiler veya amirlerden iş performansı veya işle ilgili davranışlar hakkında alınan olumsuz geribildirim de dahil olmak üzere işle ilgili görevleri içeren meşru yorumlar ve tavsiyeler, işletme politikasının uygulanması veya disiplin cezası verilmesi taciz kabul edilmez.

Çalışanların hak ve sorumlulukları

- Çalışanların şiddet ve tacizden arınmış biçimde çalışma ve yakın tehlikelerden uzak durma hakkı vardır.
- Çalışanların herkesi saygılı biçimde davranması ve şiddet ve taciz eylemlerini gerçekleştirmemesi beklenmektedir.
- Çalışanların bu politikaya ve İSG konusu da dahil olmak üzere tüm iç düzenlemelere uyması beklenmektedir.
- Çalışanlar tüm şiddet ve taciz vakalarını yöneticilerine veya İK biriminde görevli personele bildirmelidir.
- Çalışanların şiddet ve taciz vakasının soruşturulmasında işbirliği yapması beklenmektedir.
- Soruşturma sürecine dahil olan herkes bilgileri gizli tutmalıdır.

Yönetimin hak ve sorumlulukları

- [İşletme adı] yönetimi makul biçimde uygulanabilir olduğu ölçüde kimsenin toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz de dahil olmak üzere şiddet ve tacize maruz kalmamasını sağlayacaktır.
- Yönetim makul biçimde uygulanabilir olduğu ölçüde risklerin yönetilmesi ve çalışanlara bilgi ve eğitim verilmesi de dahil olmak üzere şiddet ve tacizin önlenmesi amacıyla önleyici önlemler alacaktır.
- Yönetim her türlü şiddet ve taciz şikayeti veya bildirimini insan kaynaklarıyla birlikte (uygulanabilir ise) hızlı, adil ve gizli biçimde ele alacak ve soruşturacaktır.
- Yönetim tüm çalışanların bildirimde bulunma veya soruşturma sırasında kanıt ve bilgi sunma konusunda tam işbirliği içinde olmasını bekleyecektir.
- Yönetim herhangi bir kişiyi şiddet ve tacize bırakan herkes hakkında eyleme geçecektir.
- Toplanan tüm bilgiler kati surette gizli tutulacaktır. Yönetim şikayetin soruşturulması veya düzeltici eylemin gerçekleştirilmesi için veya kanunen gerekli haller dışında şikayetçinin ismini veya şikayete ilişkin koşulları açıklamayacaktır.
- Yönetim şikayetçi, mağdur veya tanıkların mağdur edilmemesini ve misillemeden korunmasını sağlayacaktır.

Kötü niyetli şikayet

[İşletme adı] tüm şikayetleri ciddiye almaktadır. Gerçek bir şikayette bulunulması hiçbir şekilde çalışanın aleyhine kullanılmayacak veya çalışanın istihdam durumu üzerinde olumsuz etki yaratmayacaktır. Ancak, asılsız veya kötü niyetle yapılan şikayetler bu politikanın istismarı anlamına gelir ve ihlal olarak değerlendirilecek, aynı zamanda şikayetçi hakkında disiplin işlemiyle sonuçlanabilecektir.

Gizlilik ve misillemeden koruma

Tüm şikayetler ve soruşturmalar gizli tutulacak ve bilgi sadece bilmesi gereken esasına göre paylaşılacaktır. Kimse şikayette bulunduğu için mağdur edilmeyecektir ve soruşturma sırasında ve sonrasında şikayetçi, mağdur ve tanıkların misillemeden korunması için yeterli adımlar atılacaktır. Şikayet veya soruşturmaya ilişkin tüm bilgiler insan kaynakları biriminde güvenli dosyalarda saklanacaktır.

Şikayet prosedürleri

[İşletme adı] şiddet ve taciz şikayetinde bulunmak için aşağıdaki prosedürü oluşturmuştur. Şikayet mekanizması engelli bireyler de dahil olmak üzere herkes için erişilebilirdir. Prosedürün tüm unsurları

gizli, tarafsız ve adil biçimde ele alınacaktır. Şiddet ve taciz mağduru olan, anılan vakalardan haberdar olan veya tanıklık eden herkes resmi veya isimsiz şikayette bulunacak veya bu konuda görevlendirilen kişiye [pozisyonu ve birimi] bildirimde bulunacaktır.

1. Şikayetin alınması üzerine, [İşletme adı] şikayetçi, mağdur ve iddia edilen tacizci ile görüşme yapılmasını da içeren soruşturmayı gerçekleştirecektir.
2. Mağdura destek ve [sunulan sevk hizmetlerini girin] de dahil olmak üzere temel hizmetler hakkında bilgi verilecektir.

Resmi olmayan şikayet mekanizması

Mağdur konuyla gayri resmi yoldan ilgilenmeyi tercih ederse, görevli kişi aşağıdakileri gerçekleştirecektir:

- İddia edilen tacizciye şikayete yanıt verme fırsatını tanımak;
- İddia edilen tacizcinin şikayet mekanizmasını anlamasını sağlamak;
- Şikayetçinin kabul edeceği gayri resmi çözüme ulaşmak amacıyla taraflar arasında görüşmeyi yönetmek veya çözüm için konuyu işletme bünyesinde görevli aracıya sevk etmek;
- Olup bitenler hakkında gizli kayıtların tutulmasını sağlamak;
- Davranışın son bulmasını sağlamak amacıyla şikayet mekanizmasının sonucunu takip etmek.

Resmi şikayet mekanizması

Mağdur resmi şikayette bulunmak isterse veya resmi olmayan şikayet mekanizması tatmin edici biçimde sonuçlanmamışsa, konunun çözümü için resmi şikayet mekanizması kullanılabilir.

Görevli kişi resmi soruşturma başlatacak, bağımsız ve tarafsız olacak, şikayeti yapan ve şiddet ve tacizden sorumlu olduğu iddia edilen kişilerin haklarına saygı duyacaktır.

Soruşturmayı yapan kişi aşağıdakileri gerçekleştirecektir:

- Mağdur ve iddia edilen tacizci ile ayrı ayrı görüşmek;
- Tanıklar ve diğer ilgili taraflarla görüşmek;
- Vakanın gerçekleşip gerçekleşmediğine karar vermek için bilgi ve tanık ifadelerini analiz etmek;
- Yapılan soruşturmalar, elde edilen bulgular ve tavsiye edilen eylemi ayrıntılı olarak açıklayan bir rapor hazırlamak.

Şikayetin gerçek olduğu tespit edilirse:

- Tacizci hakkında uygun eylemi gerçekleştirmek ve mağdur için uygun çareyi sunmak;
- Tarafları soruşturmanın bulguları ve gerçekleştirilecek eylemler hakkında bilgilendirmek;
- Eylem veya davranışın son bulmasını sağlamak amacıyla takip etmek;
- Tüm soruşturmanın ve gerçekleştirilen eylemlerin kaydını tutmak;
- Konuyla ilgili tüm kayıtların gizli tutulmasını sağlamak.

Harici şikayet mekanizması

Şiddet ve tacize maruz kalmış kişi aynı zamanda işletme dışında resmi yasal şikayette bulunabilir. Bunu [iş mahkemesi, ombudsman gibi harici şikayet mekanizmalarını girin] aracılığıyla yapabilir.

Mağdur Desteği

[İşletme adı] mağdurlara gerçekleşen yaralanma veya travmadan sonra toparlanma/rehabilitasyon için gerekli destek ve hizmeti sunacaktır.

Yaptırımlar ve disiplin işlemleri

Şiddet ve taciz eylemi gerçekleştirdiği tespit edilen kişiler sözlü veya yazılı uyarı, uzaklaştırma veya işten çıkarma da dahil olmak üzere disiplin işlemlerine tabi olacaktır.

Fiziksel veya cinsel saldırı gibi ceza gerektiren suç teşkil edebilecek ciddi görevi kötüye kullanma durumlarında [İşletme adı] aynı zamanda gerekli soruşturma ve işlemler için polis ve ilgili idareye bildirimde bulunacaktır.

Politikanın uygulanması

[İşletme adı] bu politikanın ilgili tüm kişilerle paylaşılmasını sağlayacaktır. Personel el kitabına eklenecektir. Tüm yeni çalışanlar, oryantasyon eğitiminin bir parçası olarak bu politikanın içeriği konusunda zorunlu eğitimden geçecektir.

[İşletme adı] çalışanların zaman içerisinde bu politikanın içeriği konusunda tazeleme eğitimi almasını zorunlu kılabilir. Her yönetici kendilerinin ve tüm çalışanlarının bu politikadan haberdar olmasını sağlamaktan sorumludur.

İzleme ve değerlendirme

[İşletme adı] işyerinde şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılması konusundaki etkililiğini değerlendirmek amacıyla bu şiddet ve taciz politikasının izlenmesinin önemini kabul etmektedir. Amirler, yöneticiler ve şiddet ve taciz vakalarıyla ilgilenmekle görevli kişiler, vaka sayısı, vakaların nasıl ele alındığı ve verilen tavsiyeler de dahil olmak üzere bu politikaya uygunluğu raporlayacaktır.



► **İletişim:**

International Labour Organization

Route des Morillons 4
CH-1211 Geneva 22
Switzerland

Bureau for Employers' Activities (ACT/EMP)

www.ilo.org/actemp
actemp@ilo.org