

ÇALIŞMA YAŞAMINDA ŞİDDET VE TACİZE KARŞI MÜCADELE REHBERİ

Birleşik Metal-İş Yayınları

Adres: Bostancı Mah. E80 Yanyol Cad. No:2
34744 Kadıköy/İSTANBUL

Tel: 0216 380 85 90

E-Posta: bilgi@birlesikmetal.org

Web: www.birlesikmetal.org

Yayına Hazırlayan: Nuran Gülenç

Tasarım: Sevgim Denizaltı

ISBN: 978-605-74530-8-2

1.Baskı: Eylül 2025

Baskı: Piramit Matbaa Ambalaj AŞ.

Adres: Barbaros Hayrettin Paşa Caddesi Müge

Sokak No:6 Kat:3 Kartal/İSTANBUL

Tel: 0216 457 55 80



**Bu kitapçık, Birleşik Metal-İş Sendikası
Eşitlik Dairesi tarafından hazırlanmıştır.**

İÇİNDEKİLER

2	Önsöz
3	Şiddet ve Taciz Nedir?
7	Amacımız
9	Kavramlar
15	Kapsam
16	Davranışlar
21	Uygulama
23	Eğitim
24	Raporlama
25	Şikâyet Mekanizmaları
27	Soruşturma Süreci
29	Hukuki İşlemler
30	Şiddet ve Taciz Bildirimi Alırken ve Süreç İçerisinde Dikkat Edilmesi Gerekenler
33	İhtiyaç Halinde Başvurulabilecek Destek Kurumları
34	Birleşik Metal-İş Sendikası / Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacize Karşı Politika Belgesi

ÖNSÖZ

Sendikamız Birleşik Metal-İş, örgütlü olduğumuz metal işkolu başta olmak üzere tüm işkollarında, işçilerin insan onuruna yakışır koşullarda çalışması için kararlılıkla mücadele etmektedir.

Bizler için “insan onuruna yakışır iş”in öncelikli koşullarından biri, çalışma yaşamının şiddet ve tacizden arındırılmasıdır. Eşitliğin, dayanışmanın ve karşılıklı saygının egemen olduğu bir çalışma ortamı, yalnızca bir hedef değil, sendikal mücadelenin temel ilkesidir.

Bu anlayışla Genel Yönetim Kurulumuz, Genel Kurul kararlarımız doğrultusunda, şiddet ve tacizden uzak, eşitlikçi bir çalışma ortamı yaratılmasına katkı sunmak amacıyla bu rehberi hazırlamış ve işyeri sendika temsilcilerimize ulaştırma kararı almıştır.

Elinizdeki bu rehber, temsilcilerimizin işyerlerinde farkındalık yaratmasına, sorunları önleyici adımlar atmasına ve gerektiğinde etkin biçimde müdahale etmesine yardımcı olmayı hedeflemektedir. Çünkü biz biliyoruz ki, şiddet ve tacize karşı mücadele, insana yakışır bir çalışma yaşamının vazgeçilmez bir gereğidir.

**BİRLEŞİK METAL-İŞ SENDİKASI
GENEL YÖNETİM KURULU**

ŞİDDET VE TACİZ NEDİR?

Şiddet ve taciz, fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zararı amaçlayan, bunlarla sonuçlanan veya sonuçlanması muhtemel olan, bir defaya özgü veya tekrarlanan bir dizi kabul edilemez davranış ve uygulamalar ya da bunlarla ilgili tehditleri ifade eder. Şiddet ve taciz, insan onuruna yakışır bir çalışma ortamının oluşmasını engeller.

Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz ise cinsiyetleri veya toplumsal cinsiyetleri nedeniyle kişilere yöneltilen veya ağırlıklı olarak belirli bir cinsiyet veya toplumsal cinsiyetten kişileri etkileyen şiddet ve tacizdir.



Birleşmiş Milletler (BM), dünyada en yaygın insan hakkı ihlalinin kadınlara ve kız çocuklarına yönelik şiddet ve cinsel taciz olduğunu tespit etmiştir.

Bu tür davranışlar, kültür, sınıf, statü, yaş veya eğitim düzeyi fark etmeksizin her kesimde görülebilmektedir. Bu nedenle, şiddet ve tacizin ortadan kaldırılması amacıyla kapsamlı eylem planları, uluslararası sözleşmeler ve tavsiye kararları hazırlanmıştır.

2019 yılında Uluslararası Çalışma Konferansı'nda kabul edilen **ILO'nun 190 Nolu Şiddet ve Taciz Sözleşmesi** ise çalışma yaşamında şiddet ve tacizi doğrudan ele alan ve bu konuda net bir çerçeve ortaya koyan ilk uluslararası sözleşmedir.



Şiddet ve taciz, çalışma yaşamında tüm iş, sektör ve mesleklerde karşılaşılan yaygın bir insan hakkı ihhalidir. **İstisnasız tüm işçiler, şiddet ve tacizden uzak çalışma ve yaşama hakkına sahiptir.** Bu nedenle çalışma yaşamında toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz dahil her türlü şiddet ve tacizin ortadan kaldırılması, dünyanın dört bir yanında sendikaların en öncelikli gündemleri arasındadır.

Çalışma yaşamında özellikle cinsel nitelikte olan ve toplumsal cinsiyete dayanan şiddet ve taciz vakalarının çoğuna kadınlar maruz kalmaktadır. Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz bir ayrımcılıktır; aynı zamanda bir işçi sağlığı ve iş güvenliği (İSİG) sorunudur.



Sendikamız, iş sırasında meydana gelen, işle bağlantılı veya işten kaynaklanan şiddet ve tacize karşı başta kadın işçiler olmak üzere tüm işçileri korumayı görev edinmiştir. Sendikamız, sendika içinde, örgütlü olduğumuz işyerlerinde ve sektörde her türlü şiddet ve tacizden arındırılmış, insana yakışır, güvenli bir çalışma ortamının sağlanmasını hedefler.

Bu rehber, bu hedefler doğrultusunda benimsenecek ve uyulacak davranış kurallarının düzenlenmesi ve uygulamaya geçirilmesi amacıyla sendikamızın yöneticileri ve işyeri temsilcileri için hazırlanmıştır.

Rehberde;

- Sendikamızın Anafütüğü ile Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacize Karşı Politika Belgemiz,
- ILO'nun 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi ve 206 sayılı Tavsiye Kararı,
- Kadına Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW),
- Kadınlara Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi) ve diğer uluslararası sözleşmeler,
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ve diğer mevzuat hükümleri dayanak alınmıştır.

AMACIMIZ

Sendikamız; cinsiyet, cinsiyet kimliği veya cinsel yönelime, statüsüne bakılmaksızın çalışma yaşamında tüm işçiler için her türlü ayrımcılık ile şiddet ve tacizden uzak, güvenli bir çalışma ortamı için mücadele eder.

Sendikamız, temelinde eşitsizlik olan, toplumsal cinsiyete dayalı fiziksel, cinsel, psikolojik, ekonomik şiddet, mobbing, sözlü ve sözsüz cinsel tacize ve misillemeye karşı **“sıfır tolerans”** politikası uygular.





Sendikamız, örgütlü olduğu işyerlerinde tüm şiddet ve taciz şikâyetlerini ciddiye alır. Şiddet ve taciz vakaları karşısında gizlilik ve mahremiyete özen gösteren, güvenilir, üyelerini misillemeye karşı koruyan **etkin şikâyet, soruşturma, yönlendirme ve destek mekanizmalarının** oluşturulmasını hedefler.

Rehber, ev içi şiddetin tanınması, önlenmesi, işçi ve işyeri açısından olumsuz sonuçlarının ortadan kaldırılması için yapılacak çalışmaları da kapsar.

KAVRAMLAR

1

Toplumsal Cinsiyet

Kadın ve erkek cinsiyetine yüklenmiş rollerin toplumsal olarak inşa edildiğini, hiyerarşi ve güç içeren bu rol ve sorumlulukların mevcut tarihsel, toplumsal koşulların bir ürünü olarak değişebildiğini ifade eder.

2

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Bireylerin biyolojik cinsiyet, cinsiyet kimliği veya cinsel yönelimine bakılmaksızın hayatın tüm alanlarında eşit fırsat ve haklardan yararlanması, eşit muamele görmesi, diledikleri tüm alanlarda kişisel bilgi ve becerilerini geliştirebilmesi ve özgürce tercihlerini yapabilmesidir.

3

Toplumsal Cinsiyet Temelli Şiddet

Bir kişinin veya bir grubun cinsiyeti, cinsiyet kimliği ve/veya cinsel yönelimi nedeniyle maruz bırakıldığı sözlü veya fiziksel saldırı ve ayrımcılıktır. Kişinin cinsiyetinden ötürü maruz kaldığı hakaret, küfür, tehdit, aşağılama, kötü muamele, ayrımcılık bu tanıma dahildir.

4

Kadına Yönelik Şiddet

Kadınlara yalnızca kadın oldukları için uygulanan veya kadınları etkileyen cinsiyete dayalı bir ayrımcılık ile kadının insan hakları ihlaline yol açan (6284 sayılı Kanunda şiddet olarak tanımlanan) her türlü tutum ve davranışı ifade eder.

5

Cinsiyetçilik

Bir cinsiyeti aşağılayıcı, hor görücü, ikincilleştirme, ötekileştirme içeren ifade ve davranışlardır. Cinsiyetçi şakalar, cinsiyetçi sözcük seçimleri içeren hitaplar gündelik dilde sık karşılaşılan örneklerdendir. Adam gibi..., kız gibi ..., vb. kullanımlar en sık kullanılan cinsiyetçi kalıplardır.

6

Cinsel Şiddet

Cinsel nitelikli olan ve kişinin rızası olmadan gerçekleşen her türlü girişim veya tehdit içeren eylemdir. Cinsel şiddet şunları kapsar: Tecavüz, cinsel istismar, taciz, sömürü ve zorla alıkoyarak fuhuşa zorlamak vb.

8

Cinsel Taciz

Sözle, beden diliyle veya iletişim araçları kullanılarak, kişinin rızası olmayan, cinsel özgürlüğünü hedef alan ve **fiziksel temas içermeyen** cinsel içerikli davranışların tümüdür.

7

Cinsel Saldırı

Kişiyi rızası olmaksızın temas ederek kişinin beden ve cinsel dokunulmazlığını ihlal eden davranışlardır.

9

Cinsel Rüşvet/Gözdağı (Quid Pro Quo)

İşveren veya amir konumundaki bir kişinin yetkisini/otoritesini kullanarak ast konumundaki bir işçinin işini veya işiyle ilgili bazı kazanımları elde etmesini veya elde tutmasını, cinsel talepleri kabul etmesi koşuluna bağlaması veya bu taleplere boyun eğmeyen işçinin bir zarara uğratılmasıdır.

10

Misilleme

İntikam almak veya hedefteki kişinin tekrar belirli bir şekilde davranmasını önlemek için çeşitli şekillerde onu taciz etmektir. Kişinin cinsel veya duygusal amaçlı girişim ve teklifleri reddetmesi ya da tacize uğradığını düşünerek şikâyet etme yoluna gitmek istemesi/gitmesi nedeniyle,

açıkça veya örtülü olarak iş veya eğitim yaşamının intikam amacıyla zorlaştırılmasıdır. İşten çıkarma ya da işten çıkarma tehdidi, istenmeyen işlerde görevlendirme, maaştan kesme gibi örnekler kişiyi sessizliğe mahkûm etmeyi hedefleyen misilleme örnekleridir.

11

Israrlı Takip

Kişinin güvende hissetmesini engelleyecek ölçüde izlenmesi ve takip edilmesi durumudur. 6284 Sayılı Kanun ısrarlı takipten korunmayı da içerir.

12

Flört Şiddeti

Sevgililik, partnerlik vb. bir romantik ilişki içerisinde bir tarafın diğeri üzerinde egemenlik kurması, onu kontrol etmesi veya ona güç uygulamasıdır. Fiziksel, cinsel, psikolojik, ekonomik şiddet içeren davranışlardır.

13

Mobbing

Çalışanı işyerinde huzursuz etme, dışlama veya onun gitmesi amacıyla uygulanan, sürekliliği olan psikolojik baskı, şiddet ve yıldırma davranışları olarak tanımlanır.

14

Ekonomik Şiddet

Küçük düşürmek, cezalandırmak, kontrol altında tutabilmek, üstünlük kurabilmek, aşağılamak amacıyla bireye ekonomik zarar veren eylem ve davranışlardır.

15

Dijital Şiddet

İnternet, sosyal medya ve diğer dijital araçlar aracılığıyla rahatsız edici, istenmeyen veya şiddet içeren davranışlardır.

16

Şiddete Maruz Bırakılan

Kurban veya mağdur gibi, yaşanan eylem sonucu kişiyi güçsüzlük pozisyonuna sabitleyen bir tanım yerine “**maruz bırakılan**” tanımı kullanılmalıdır. Şiddet başvurularında **şikâyetçi**, **başvuran** gibi tanımlar da kullanılabilir.

17

Şiddet Uygulayan/Fail

Bu tanım, kişiyi işaret ederken asıl mevzunun şiddet uygulaması olduğunu vurgular. Cahil, sapık, öfke kontrol sorunu olan vb. tanımlar şiddetin sebebi olamayacağı için bunların kullanılması doğru değildir.

18

Tanık Müdahalesi

Şiddet, taciz ve benzeri fiile tanık olduktan sonra failin durması veya faile gerekli yaptırımın uygulanmasının sağlanması için müdahalede bulunmaya denir.

19

İhbar Eden

Şiddet, taciz ve benzeri fiilden kendisi doğrudan etkilenmemiş ya da bu fiile kendisi maruz kalmamış olmakla birlikte bu fiili bildiren kişidir.





Bu rehber, işyerindeki statülerine bakılmaksızın tüm işçiler ile stajyerler, iş sözleşmesi fesih sürecinde olanlar, iş başvuru süreçlerindeki, işe alım ve işverenin yetki, görev ve sorumluluklarını kullanan kişiler de dahil, çalışma yaşamındaki diğer kişileri kapsar. Bu rehberde ele alınan önlemler, mesai süresi ve işyeriyle sınırlı olmaksızın meydana gelen ya da işle bağlantılı olan ya da işten kaynaklanan, üçüncü taraflardan gelebilecek olanlar da dahil olmak üzere her türlü şiddet ve tacizin önlenmesini ve ortadan kaldırılmasını amaçlar. Çalışma yaşamında (üçüncü şahıs şiddeti de dahil) şiddet ve tacize ya da ev içi şiddete maruz kaldığını beyan eden kişilere destek ve yol göstermeyi içerir.

Sendika, şiddet ve tacize maruz bırakılanın tıbbi, psikolojik, hukuki ve mali destek ihtiyacının ortaya çıkması durumunda işverenle bu desteğin sağlanması için müzakere eder. Kişinin gereksinim duyması halinde , harici kuruluşlara ve kamusal destek tedbirlerine yönlendirme yapılır.

Temsilcilerimiz işyerlerinde şiddet ve tacizin önlenmesi, bu konuda farkındalık yaratılması, gerekli eğitimlerin planması ve güvenlik önlemlerinin alınması için konunun İSG kurullarının gündemine getirilmesi, risk değerlendirmelerine ve İSG çalışmalarına dahil edilmesi için çaba harcar.



DAVRANIŞLAR

Çalışma yaşamında herkes, işyeri ortamında ve iş ile ilgili tüm alanlarda tanık olduğu şiddet ve taciz davranışlarını ortadan kaldırmak için harekete geçmek durumundadır.

A) Fiziksel Şiddet

- Vurmak, itelemek, bir nesne fırlatmak, duvara ya da masaya öfkeyle vurmak
- Silah ya da benzeri bir nesneyle zarar vermek veya tehdit etmek
- Çalışanların temel ihtiyaçlarının (tuvalet, su, tıbbi yardım vb.) karşılanması için zaman ve olanak sağlamamak
- Benzeri davranışlar

B) Sözel Şiddet

- Küfretmek, hakaret etmek, bağırarak, aşağılamak, yıkıcı eleştiride bulunmak, alay etmek
- Benzeri davranışlar

C) Cinsel Saldırı

- Tecavüz, istenmeyen cinsel davranış veya eyleme zorlamak
- Fuhuşa zorlamak
- Kişinin onayı olmaksızın cinsel amaçlı dokunmak, okşamak, öpmek
- Benzeri davranışlar

D) Cinsel Taciz

- Cinsel içerikli laf atmak, lakap takmak
- Cinsel içerikli şaka, iltifat, argo sözcükler
- Flört etmek için ısrarcı davranmak
- Rahatsız edecek şekilde gözle takip etmek, istenmeyen bakış ve mimikler
- Pornografik materyal göndermek, göstermek
- Kişiyi görüntü, ses vb. kayıtlarını rızasına aykırı olarak kullanmakla, bu kayıtları yaymakla tehdit etmek.
- Uygunsuz cinsel hareketler yapmak
- Kişiyi cinsel yaşamıyla veya cinsiyet kimliğiyle ilgili açıklama yapmaya zorlamak veya dedikodu yapmak
- Cinsel amaç güderek tehdit, şantaj, rüşvet ya da hakaretle kişiyi kontrol etmeye çalışmak
- İşyerinde terfi, maaş artışı, görev değişikliği gibi iş ilişkisine dair kararların cinsel taleplere rıza göstermeye bağlanması veya böyle bir ima yapılması
- Benzeri davranışlar

E) Psikolojik Şiddet ve Mobbing (Sistemik) Davranışları

- İşini sabote etmek, hakkında dedikodu yaymak, tehdit etmek, bilgi saklamak
- Yokmuş gibi davranmak, küsmek, surat asmak, cezalandırmak, duygusal baskı kurmak, bağırarak
- Alay etmek, isim takmak, dalga geçmek, eleştirmek, utandırmak
- Kararlara katılımını engellemek, ciddiye almamak, dini veya etnik kökeni ile dalga geçmek, görüşlerini, çalışmalarını küçümsemek, değersizleştirmek
- Bazen göklere çıkarmak bazen yerin dibine sokmak, konuşmasını engellemek
- Sistemik olarak devam eden benzeri davranışlar
- Bir kişinin ırkı, cinsiyeti, cinsiyet kimliği, cinsel yönelimi, dini, etnik kökeni, engelli olma hali ya da herhangi bir başka özelliğine ilişkin kişisel görüntüsü, vücudu veya yaşam tarzı hakkındaki yorumlar
- Benzeri davranışlar



C) Dijital Şiddet

- E-mail, cep telefonu, sosyal medya hesaplarını talep etmek, kontrol etmek, kiminle arkadaş olabileceğine karar vermek, sosyal medya aracılığıyla kişi üzerinde güç kullanmak
- İzinsiz olarak kişinin fotoğraflarını paylaşmak veya bununla tehdit etmek,
- Rahatsızlık veren resim ya da video göndermek
- Cep telefonu ile 7/24 denetlemek
- Rahatsız edecek şekilde sürekli mesaj atmak
- Cinsel içerikli fotoğraf çekmek, bunları yaymakla tehdit etmek
- İnternet üzerinden farklı bir hesap ile iletişim kurmaya çalışmak
- Benzeri davranışlar

D) Israrlı Takip

- Korku uyandırmak, güvencesiz hissettirmek, telefonla rahatsız etmek, huzursuz etmek
- Her an her yerde karşısına çıkmak
- Rahat bırak uyarılarına aldırmamak
- Haber vermeden ya da davet edilmeden evine, okuluna, işine gittiği yerlerde karşısına çıkmak
- Sürekli hediye ya da çiçek göndermek
- Eski sevgilisinin arkadaşının çevresiyle iletişim kurmak, bilgi almaya çalışmak
- Eski sevgilinin eşyalarına zarar vermek
- Benzeri davranışlar

E) Ekonomik Şiddet

- Cinsel talep yerine gelmeyince işten çıkarmak
- Cinsiyetçi ve ayrımcı nedenlerle terfi ettirmemek
- Zamdan ve ücret kapsamındaki diğer haklardan faydalandırmamak
- Cinsiyetçi ve ayrımcı nedenlerle ücret kesintisi yapmak
- Çalışmaya engel olmak ya da zorla çalıştırmak
- Kadınlardan işe alım ve çalıştıkları süre içinde hamilelik testi istenmesi
- Benzeri davranışlar

Yukarıda örnekleri verilen şiddet ve taciz davranışlarına çalışma dönemi içinde, işe alım ve işten çıkarma sırasında; işyeri, işe gidiş geliş, işverenin sağladığı konaklama mekânları, iletişimler, işle ilgili sosyal etkinlikler, seyahat ve eğitimler sırasında kesinlikle tolerans gösterilmez.

EV İÇİ ŞİDDET

Sendikamız, kadın işçilerin bazen kişisel yaşamlarında işe devamlarını ve performanslarını etkileyebilecek şiddet veya taciz durumlarıyla karşılaştıklarının farkındadır.

Temsilcilerimiz, böyle durumlarla karşı karşıya kalan işçilerin tıbbi randevulara, yasal işlemlere ve diğer faaliyetlere katılabilmesi için gerekli izinlerin alınması amacıyla işverenle müzakere yürütür. Benzer şekilde, ev içi şiddete maruz bırakılması nedeniyle işe devamının etkilenmesi veya performansının düşmesi durumunda işçinin aleyhine herhangi bir işlem yapılmaması için çaba harcar. Ayrıca ihtiyaç halinde işçinin çalışma koşullarında gerekli değişikliklerin yapılması ve işçiye destek sağlanması için çalışır.



UYGULAMA

- Şiddet ve tacize maruz bırakılan kişi, işyeri temsilcisine, sendika şube ve merkez yöneticilerine, sendikanın Eşitlik Dairesi, Merkez ve Şube Kadın Komisyonlarına veya işyeri yönetimine bildirebilir. Sendika merkez yönetimi veya şube yönetimi, olayın araştırılması için ihtiyaç halinde, Kadın Komisyonu üyeleri arasından gerekli eğitimleri almış kadınların da olduğu bir “Soruşturma Komitesi” oluşturur. Bunun için gerekli durumlarda Eşitlik Dairesinden uzmanlık desteği alınır. Soruşturma Komitesinin olayı gizlilik içinde soruşturması esastır.
- Soruşturma Komitesi, kapsam içi ve kapsam dışı işçilerin birlikte soruşturulması gereken durumlarda işveren ile birlikte kurulur. Komitenin çoğunluğunun kadınlardan olması esastır.
- Olaya ilişkin belge ve deliller suçun yerindeliğine kanaat getirecek netlikte ise, derhal konu sendika işyeri temsilcisi tarafından İşyeri Disiplin Kuruluna iletilir.

- Şiddet ve tacize yönelik şikâyetlerin Soruşturma Komitesi tarafından soruşturulması halinde belge ve dokümanlar ceza önerisi ile birlikte temsilciler aracılığıyla İşyeri Disiplin Kuruluna iletilir.
- Faile ilişkin olarak suçun yerindeliği tespit edildikten sonra olayın ağırlığına göre aşağıdaki yaptırımlardan birinin uygulanması önerilir:

1. Uyarı

- Yazılı veya sözlü olarak failin dikkatini çekme.
- Tekrarı halinde daha ağır yaptırımlar uygulanacağı belirtilir.

2. Kınama

- Resmi yazılı uyarı; failin özlük dosyasına işlenir.

3. Görev Yeri/Vardiya Değişikliği

- Maruz bırakılanın korunması amacıyla failin görev veya çalışma alanının değiştirilmesi.

4. Ücret Kesme Cezası (TİS'te düzenlenmişse)

- Belirli bir oranda ücret kesintisi

5. Kıdem Tazminatsız (Haklı Nedenle) İş Akdinin Feshi

- 4857 sayılı İş Kanunu m.25/II uyarınca "ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranış" kapsamında; şiddet, cinsel taciz, ağır mobbing vb. durumlarda uygulanır.

Sendikamız soruşturma süresince, maruz bırakılan kişiye ihtiyaç halinde çalışma yeri ve koşullarında değişiklik, ücretli izin, tıbbi yardım, psikolojik yardım ve hukuki yardım gibi desteklerin sağlanması için işverenle müzakere yürütür.



İşyerlerinde şiddet ve taciz gibi istenmeyen davranışlar, kadın ve erkek tüm üyelerimiz için ciddi sonuçlar doğurabilir. Bu nedenle, bu tür davranışların ortaya çıkmasını önlemek için kararlı bir mücadele yürütmek büyük önem taşır. Toplumsal cinsiyet eşitliğini benimsetmek ve farkındalığı artırmak amacıyla eğitim çalışmalarına öncelik vermek, sendikamızın temel hedeflerinden biridir.



RAPORLAMA

Sendikamız, üyelerimizi ilgilendiren tüm şiddet ve taciz şikâyetlerini dikkate alır ve gerekli durumlarda soruşturma konusu yapar. Buna ilişkin şikâyetler, işletilen tüm sürece dair belge, rapor ve dokümanlar, şiddete maruz bırakılanın rızası doğrultusunda sendikamız tarafından dosyasında muhafaza edilir.



ŞİKÂyet MEKANİZMALARI

Şiddete ve tacize maruz bırakılan kişi, sendika temsilcilerine, sendikanın şube ve merkez yöneticilerine, Kadın Komisyonuna, Eşitlik Dairesine veya işyeri yönetimine yazılı, sözlü, e-posta, mesaj vb. yolu ile bildirebilir. Tüm şikâyetler bu rehberdeki ilkeler doğrultusunda çözüme ulaştırılır. Sürecin gidişatı hakkında maruz bırakılana düzenli şekilde bilgi verilir.

Sendika Temsilciliği: Sendika üyeleri arasından seçimle belirlenmiş işçilerden oluşur. Sendika temsilcileri, şiddet ve tacizi önleme prosedürünün bir parçasıdır. İşçiler, yüz yüze veya mesai saatleri dışında telefon, e-posta vb. yoluyla temsilcilere ulaşarak sorunlarını paylaşabilirler.

Sendika Şube ve Merkez Yöneticileri: Sendika merkez ve şubelerinde seçimle görev yapan yöneticilerdir.

Kadın Komisyonu: Sendikamızın üye, temsilci ve yönetici kadın işçilerinden oluşur. Merkez ve şubeler düzeyinde faaliyet yürütmektedir. İşyerlerinde ve şubelerimizde şiddet ve taciz konusunda çalışmalar yapar.

Sendikanın Eşitlik Dairesi: Sendikanın Anatüzüğü kapsamında, çalışma yaşamı başta olmak üzere kamusal ve özel alanda cinsiyet, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, göçmenlik, engellilik durumları, dil, din, etnik köken v.b nedenlerle ortaya çıkabilecek eşitsizliklerin ve ayrımcılıkların ortadan kaldırılmasını, eşitliği esas alan bir sendikal kültürün, dilin ve çalışma ortamının oluşturulmasını hedefler.

Şiddet ve tacize maruz bırakılan üyemiz, bu şikâyet mekanizmaları dışında dilek ve şikâyet kutuları aracılığıyla ya da e-posta, mesaj yoluyla şikâyetini doğrudan işyeri yönetimine ya da sendikamıza iletebilir. Tüm şikâyetler kullanılan şikâyet mekanizmasına bakılmaksızın hassasiyetle ele alınır.



SORUŞTURMA SÜRECİ

- Çalışma yaşamında toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz fiilleri, disiplin suçu olarak değerlendirilir. Bu şikâyetlerde süreç, şiddet ve tacize maruz bırakılanın ya da ihbar edenin başvurusuyla başlatılır.
- Bu şikâyetler sendika temsilcisine, sendika şube ve merkez yöneticilerine, sendikanın Eşitlik Dairesine, Kadın Komisyonuna veya işyeri yönetimine, dilek ve şikâyet kutularına sözlü, yazılı veya e-posta gibi herhangi bir vasıta ile iletilir.
- Tüm süreçler yazılı olarak yürütülür.
- Bu yöndeki şikâyetleri değerlendirmek, bilgi ve belgeleri toplamak için gerekli durumlarda en az 3 kişilik bir “Soruşturma Komitesi” oluşturulur. Komite üyelerinin çoğunluğu ya da tamamı, soruşturma yürütebilecek nitelikte ve gerekli tüm eğitimleri almış Kadın Komisyonu üyelerinden oluşur. Komite, soruşturma sürecinde uzman desteği talep edebilir.

- Soruşturma Komitesi, şiddete maruz bırakıldığını belirten ya da ihbar eden kişinin şikâyetini yazılı olarak aldıktan sonra, failden 3 gün içinde yazılı savunmasını, şahitlerini ve delillerini sunmasını ister.
- Soruşturma Komitesi, soruşturma sırasında ve sonrasında şiddete maruz bırakıldığını belirten kişinin korunması ilkesini esas alır. Kişinin kimliğı ve yaşadıkları isteğı dışında kimseyle paylaşılmamalı, gizlilik ve mahremiyetin korunmasına özen gösterilmelidir.
- Tüm belgeleri toplayan Soruşturma Komitesi, şikâyeti aldıktan sonra en geç bir ay içinde soruşturmasını sonuçlandırır. Komite, topladığı bilgi ve belgeleri, değerlendirme raporu ve ceza önerisiyle birlikte sendika temsilcisine ve şube yönetimine iletir. Rapor, sendika temsilcisi tarafından İşyeri Disiplin Kuruluna iletilir. Fail hakkında iş akdinin feshi dahil belirlenmiş cezalardan birinin uygulanması önerilir. Failin, sendikanın Disiplin Kuruluna sevki hakkı saklıdır.



HUKUKİ İŞLEMLER

Durumun hukuki bir boyut kazanması ihtimali de göz önünde bulundurularak, gerekli kayıtlar itina ile tutulur. Bu kayıtlar; başvuru tarihi, taciz ya da şiddetin gerçekleştiği tarih ve olayın ayrıntıları, eğer bildirilmişse maruz bırakılanın ve fail olduğu iddia edilen kişilerin adları, araştırmanın yapıldığı tarih ve araştırmanın yapılış yöntemi, bulgular ve bu konuda inceleme sonucu verilen karar, karar tarihi ve kararı verenin adı, disiplin cezası verildiyse tarihi ve içeriği, bunun kişilere tebliğ tarihi, şikâyetle bulunana araştırmanın sonucunun ve kararın bildirildiğine dair belgeleri içerir.

Bu konuda sendikamızın disiplin yönetmeliğinde belirtilen hükümlerin yanı sıra konunun çalışma yasaları ve ceza yasalarını ilgilendirmesi durumunda kanuni otoritelere başvuru yapılabilir.





ŞİDDET VE TACİZ BİLDİRİMİ ALIRKEN VE SÜREÇ İÇİNDE DİKKAT EDİLMESİ GEREKENLER

Temsilcilerimiz ve tüm yönetici kadrolarımızın dikkat etmesi gereken en önemli konulardan biri şudur:

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, kültürel normlar, cinsiyetçi kalıp yargılar nedeniyle şiddet ve tacize maruz bırakılan kadınlar, aşağıdaki gerekçelerle yaşadıklarını anlatma, yardım isteme gücüğü çekebilir:

- İşten atılma korkusu
- Adının çıkması korkusu
- Başkaları tarafından yargılanma korkusu
- Yakın çevresine zarar verme korkusu
- Pozisyonunu kaybetme korkusu,
- Daha zor ve yalıtılmış işlere verilme korkusu,
- Zam ve diğer haklardan faydalandırılmama korkusu,
- Mobbinge maruz kalma korkusu

Yukarıda sıraladığımız engellerin ortadan kaldırılması için;

- Tüm işçiler, sendikamızın şiddet ve tacize karşı sıfır tolerans politikasından haberdar edilmeli.
- Şiddet ve tacize maruz bırakılan kişiyi korumak temel ilke olmalı.
- Maruz bırakılan kişi, olayın araştırılacağından emin olmalı.
- Tüm işçiler şiddet ve taciz olayları ile karşı karşıya kaldığında ne yapması gerektiğini bilmeli.
- Şikâyet mekanizmaları tanımlı ve güvenilir olmalı.
- Maruz bırakılanlar ve şahitler failin cezalandırılacağını bilmeli.
- Maruz bırakılanlar ve şahitler, olayın ve yürütülen süreçlerin gizli tutulacağından emin olmalı.
- Maruz bırakılan kişi istemedikçe iş akdinin fesih edilmeyeceğini bilmeli.
- Maruz bırakılan kişi yalnız olmadığını, ihtiyaç halinde profesyonel destek alacağını bilmeli.



TEMSİLCİLERİMİZE NOT:

Bir şikâyet tarafınıza ulaştığında;

- Asla şiddet ve tacize maruz bırakıldığını belirten kişiyi yargılamayın.
- Maruz bırakıldığını belirten kişiye imalarda bulunmayın, onu destekleyin.
- Üstten konuşmayın, olayı normalleştirmeyin.
- Maruz bırakıldığını belirten kişiye ilişkin kişilik analizi yapmayın, önyargılı davranmayın, olaya odaklanın.
- Olayın işyerinde yayılmasına izin vermeyin, dedikoduyu engelleyin.
- Şikâyetleri ciddiye alın, hızlı müdahale edin, hızlı hareket edin.
- Soruşturma sürecine dahil olanların şiddet ve taciz konusunda deneyim ve bilgi sahibi olduğundan emin olun veya uzman desteği alın.
- Soruşturma ekibinin çoğunluğu ya da tamamının kadınlardan oluşması gerektiğini unutmayın.
- Maruz bırakıldığını belirten işçi ile süreç içinde iletişim içinde olun, sık sık bilgilendirme yapın.
- Maruz bırakıldığını belirten kişinin yargı yoluna gitmesinin soruşturmanın önünde engel teşkil etmeyeceğini bilin.
- Soruşturma aşamasında, maruz bırakılan kadın işçiden ifade alma işlemlerinin gerekli eğitimleri almış kadın temsilciler veya Kadın Komisyonu üyeleri tarafından alınmasını sağlayın.



İHTİYAÇ HALİNDE BAŞVURULABİLECEK DİĞER DESTEK KURUMLARI

Acil telefon hatları

ALO 183 Aile, Kadın, Çocuk ve Engelli Sosyal Hizmet
Danışma Hattı

ALO 155 Polis İmdat

ALO 156 Jandarma İmdat

ALO 112 Acil Ambulans Hizmeti

ALO 170 Çalışma Hayatı İletişim Hattı

Diğer Destek Kurumları

Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlükleri

ŞÖNİM (Şiddet Önleme ve İzleme Merkezi)

Barolar

Belediye Kadın Danışma Merkezleri

Mobil Uygulamalar

KADES (Kadına Destek Mobil Uygulaması)



BİRLEŞİK METAL-İŞ SENDİKASI ÇALIŞMA YAŞAMINDA ŞİDDET VE TACİZE KARŞI POLİTİKA BELGESİ

Birleşik Metal-İş Sendikası, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz de dahil olmak üzere, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi için çerçeve sunan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi (ILO C190) ve 206 sayılı Tavsiye Kararı, Kadına Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) ve diğer uluslararası sözleşmeler ile Anayasa ve diğer mevzuat hükümlerini referans alarak insan onuruna yakışır, şiddet ve tacizden arındırılmış bir çalışma ortamının yaratılması için mücadele eder. Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizi, kadının insan haklarının ihlali ve ayrımcılık olarak kabul eder.

Çalışma yaşamında şiddet ve taciz; ister tek bir kez gerçekleşsin ister tekrarlı olsun; fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zararlar sonuçlanan veya sonuçlanması muhtemel olan ve bunları amaçlayan bir dizi kabul edilemez davranış ve uygulamalar veya bunlara ilişkin tehditleri ifade eder ve toplumsal cinsiyet temelli şiddet ve tacizi de içerir.

Toplumsal cinsiyet temelli şiddet ve taciz; kadınlara ve geleneksel cinsiyet rollerine uymayan, cinsel kimliği veya yönelimi nedeniyle bireylere yönelen fiziksel, cinsel, psikolojik ve ekonomik şiddet, taciz ile dijital şiddet ve ısrarlı takip davranışlarını içerir.

TAAHHÜTLER

Birleşik Metal-İş Sendikası;

- Çalışma yaşamında meydana gelen, işle bağlantılı veya işten kaynaklanan şiddet ve taciz vakaları karşısında unvanları ve statülerine bakılmaksızın, sıfır tolerans politikasını hayata geçirir.*
- Kadına yönelik şiddet ve tacizin nedeni olan toplumsal cinsiyet eşitsizliğine karşı mücadele eder ve sendikadan başlayarak tüm üyeleri arasında toplumsal cinsiyet eşitsizliğine karşı farkındalık çalışmaları yürütür.*
- Kadına yönelik şiddet ve tacizin sonlanması, kadın işçilerin güçlenmesi ve karar mekanizmalarında var olması için pozitif ayrımcı önlemleri hayata geçirmeyi hedefler.*
- Kadına yönelik şiddete ve tacize karşı tüm üyelerini, çalışanlarını ve yöneticilerini aktif bir tutum almaya teşvik eder.*
- Şiddet ve tacize maruz bırakılan ve tanık olan tüm üyelerinin ve çalışanlarının sendika temsilcisi, merkez-şube yöneticileri, Kadın Komisyonu ve komite üyeleri olarak tanımlanan şikâyet mekanizmalarını kullanmalarını teşvik eder.*
- Şiddet ve taciz soruşturmaları; maruz bırakılanın veya şahitlerin beyanı ile başlar; şiddet ve tacize maruz bırakılanı koruma ilkesi ile hareket edilerek, gizlilik ve mahremiyete özen gösterilir.*

. Şikâyet, soruşturma, yönlendirme ile destek mekanizmaları oluşturur. Oluşturulacak soruşturma, yönlendirme, destek mekanizmalarında yeterli sayıda ve yetkinlikte kadınların yer almasını sağlar.

· Şiddet ve tacizin bir işçi sağlığı ve iş güvenliği sorunu olduğunu kabul ederek, hem çalışma yaşamında şiddet ve tacizi hem de ev içi şiddeti gözeten risk değerlendirmelerinin yapılmasını teşvik eder.

. Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacize maruz bırakılan üyesinin ya da çalışanının ihtiyacı ve talebi doğrultusunda hukuki ve psikolojik destek alması için girişimlerde bulunur. İşverenlerden destek mekanizmaları oluşturmasını talep eder.

· İşverenlerden işyerlerinde şiddetin her türlüşüne karşı politikalar geliştirmesini ve işçiler arasında farkındalık çalışması yürütmesini talep eder.

· Kamuoyunda kadına yönelik şiddet ve tacizin önlenmesi hedefiyle kampanyalar yürütür. Hükümet nezdinde koruyucu yasaların çıkarılması için çaba harcar.

· Toplu iş sözleşmelerinde toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizin ortadan kaldırılması için düzenlemelere yer verir.

· Ev içi şiddete karşı üyeleri arasında farkındalık çalışmaları yapar; ev içi şiddet ile yüz yüze olan çalışanlarına veya üyelerine yönelik gerekli yönlendirmelerde, ihtiyaç halinde bu kişilerin hukuki ve psikolojik desteğe erişiminin sağlanması için girişimlerde bulunur. İşverenlerden bu kişilerin destek mekanizmalarına erişimini sağlamasını talep eder.

· İşverenlerden ev içi şiddet ile karşı karşıya olan üyeleri için çalışma koşullarında gerekli kolaylıkları sağlamasını, şiddete maruz bırakılan kişinin ve tüm çalışanların güvenliği için işyerinde gerekli düzenlemeleri yapmasını talep eder.

NOTLAR

[illegible]

