



Uluslararası
Çalışma
Örgütü



SOSYAL UYGUNLUK

İnşaat Sektöründe

Şiddet, Taciz ve
Ayrımcılığın Önlenmesi



SOSYAL UYGUNLUK

İnşaat Sektöründe

Şiddet, Taciz ve
Ayrımcılığın Önlenmesi



Uluslararası
Çalışma
Örgütü



Mart 2022



Taciz Nedir?

İşyerinde taciz, bir kişinin çalışırken rahatsız edici bir davranışa maruz kalmasıdır. Bu, saldırgan, korkutucu, küçük düşürücü veya tehdit edici bir davranıştır. Taciz cinsel, sözlü, fiziksel veya psikolojik olarak yapılabilir.

ILO'nun 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesine göre, iş dünyasında "şiddet ve taciz" terimi ister tek bir olay ister tekrarlanan, fiziksel, psikolojik olaylarla sonuçlanan veya sonuçlanması muhtemel olan bir dizi kabul edilemez davranış ve uygulama veya bunların tehditlerini ifade eder.

Çalışma Yaşamı Sınırları

Şiddet ve taciz, sadece geleneksel ve fiziksel iş yerleri ile sınırlı değildir. Aynı zamanda daha genel olarak çalışma yaşamında da ortaya çıkabilmektedir. Çalışma yaşamı kavramı, fiziksel olarak iş yerinin ötesine geçmektedir. Kadınların kamusal alanlarda güvenliğini, ulaşımını, gece çalışmasını ve iş yerlerinin ev ya da sokak olduğu durumları da kapsar¹:

- Çalışma yeri olan kamusal ve özel alanlar dahil olmak üzere işyerini,
- İşçinin maaş aldığı, mola verdiği veya yemek yediği ya da sıhhi, yıkanma ve soyunma odalarını kullandığı yerleri,
- İşle ilgili geziler, seyahat, eğitim, etkinlikler veya sosyal faaliyetleri,
- Bilgi ve iletişim teknolojileri tarafından sağlananlar da dahil olmak üzere işle ilgili iletişim vasıtalarını,
- İşveren tarafından sağlanan konaklama birimlerini,
- İşe gidip gelirken işverenin sağladığı araçları da kapsar².

¹ Cruz ve Klinger 2011; ILO, 2016e; BM Kadın birimi 2010

² ILO'nun 190 nolu Şiddet ve Taciz Sözleşmesi

Cinsel taciz, fiziksel temas ve yakınlaşma çabaları gibi istenmeyen cinsel davranışları, cinsel imalar içeren ifadeleri, ister sözcüklerle isterse de eylemlerle cinsel talepleri içerir. Cinsel tacizde “süreklilik” ön koşul değildir.

ILO'nun 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesine göre, hukuk ve uygulamasında tanımlanan çalışanlar dahil olmak üzere işçileri ve diğer kişileri ve ayrıca sözleşmeden doğan statülerine bakılmaksızın çalışan kişileri, stajyerler ve çıraklar dahil eğitim gören kişileri, istihdamı sona eren işçileri, gönüllüler, iş arayanlar ve iş başvurusunda bulunanlar ve bir işverenin yetki, görev veya sorumluluklarını kullanan kişileri kapsamaktadır.

Cinsel taciz nedir?

Cinsel taciz, fiziksel temas ve yakınlaşma çabaları gibi istenmeyen cinsel davranışları, cinsel imalar içeren ifadeleri, ister sözcüklerle isterse de eylemlerle cinsel talepleri içerir. Bu tür bir davranış, küçük düşürücü olabilir veya sağlık ve güvenlik açısından sorun oluşturabilir. Kadın, böyle bir davranışa itiraz etmesinin işe alınması veya terfisi de dâhil olmak üzere istihdamını olumsuz yönde etkileyeceğine inanmak için makul bir gerekçeye sahip olduğunda veya bu tür davranışlar düşmanca bir çalışma ortamı yarattığında, cinsel taciz aynı zamanda da ayrımcıdır³.

³ Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi'nin (CEDAW), 19 Sayılı Genel Tavsiyesi, Kadınlara Yönelik Şiddet, paragraf 18, XI. oturum, 1992

Cinsel tacizde “Sürekli” önköşul değildir.**Cinsel tacize örneklerden bazıları şunlardır:**

- Kıyafetler, kişisel davranışlar veya bir kişinin vücudu hakkında yorumlar,
- Cinsel veya cinsiyet temelli şakalar,
- Cinsel yaklaşımda bulunmak,
- Reddedilse de defalarca biriyle çıkmak istemek,
- Bir kişinin kişisel veya cinsel hayatı hakkında söylentiler çıkarmak,
- Cinsel içerikli e-postalar veya kısa mesajlar göndermek,
- Vücudu yukarıdan aşağı süzmek,
- Aşağılayıcı jestler veya cinsel nitelikteki yüz ifadeleri,
- Kişiyi gözle rahatsız edici bir şekilde takip etmek,
- Cinsel içerikli posterler, çizimler, resimler, ekran koruyucular, e-postalar veya cinsel içerikli metinler bulundurup görünür halde tutmak,

Türk Ceza Kanunu (TCK) kapsamında Cinsel Taciz Suçu, Madde 105'de şöyle yer almıştır: Bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikâyeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adlî para cezasına hükmolunur.

Türk Ceza Kanunu (TCK) kapsamında Cinsel Taciz Suçu, Madde 105: Bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikâyeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adlî para hükmolunur.

İş dünyasında kadınlara yönelik şiddet ve tacizin etkisi ve bu soruna müdahale edilerek alınan olumlu sonuçlar⁴:

Şiddet ve tacizin kadın çalışanlar üzerindeki etkisi	Sorunun etkili bir şekilde müdahale edilmesi durumunda bir işverenin alacağı olumlu sonuçlar
Şiddet ve taciz; çalışanların psikolojik, fiziksel ve cinsel sağlığı, saygınlığı ve benlik saygısı üzerinde olumsuz etkilere sahiptir	Hastalık nedeniyle alınan izin sayısı azalır.
Çalışanların motivasyonlarını, performanslarını ve iş yerine bağlılıklarını tehlikeye atar	Çalışanların sağlığı, güvenliği ve esenliği açısından faydalıdır ve olumlu bir çalışma ortamının yaratılmasına katkıda bulunur.
İşe devamsızlık ve personel devir oranını artırır.	Şirketlerin itibarını artırır ve bu da çalışanları cezbetmelerini ve muhafaza etmelerini sağlar.
Şiddet ve tacizi durdurmak için bir müdahalede bulunabilecek mağdurlar ve iş arkadaşları açısından ciddi bir tehlike oluşturur.	Şiddet ve tacizin ortadan kaldırıldığı durumlarda, geçmişte mağdur, fail ve tanık konumunda olan çalışanların verimliliği artar
İş yerindeki ilişkileri, ekip çalışması performansını ve şirket itibarını olumsuz yönde etkiler.	Çalışan, güvendiği birisiyle konuşabiliyorsa ve sorunlarına güvenilir çözümler bulabiliyorsa, çalışan memnuniyeti de artar
Sunulan hizmetlerin kalitesi üzerindeki etki (örn. halka sunulan hizmetler).	İş yerinde şiddet ve taciz tespit edildiğinde ve durdurulduğunda, bunun genel olarak toplum ve aile ilişkileri üzerinde olumlu bir etkisi vardır.
Mağdurların işlerini etkin bir şekilde yürütme veya iş yerinde potansiyellerine ulaşma kapasiteleri azalır	
Kariyer olanakları, özellikle de mağdurların bir referans olmadan işinden ayrılması durumunda, tehlikeye girer	
Toplumsal işleyişin bozulması ve zararlı başa çıkma mekanizmalarına başvurulması da dâhil olmak üzere, iş yeri dışındaki sonuçlar (örn. alkol / madde kullanımı).	

⁴ Çalışma Yaşamında Kadınlara Yönelik Şiddet ve Tacizle Mücadele El Kitabı Jane Pillinger, ILO, UN Women

Kadın çalışanlar; birbiriyle ilişkili bir dizi ortamda şiddete ve tacize maruz kalabilmektedir. Fiziksel iş ortamında taciz ve şiddetle karşılaşmanın yanı sıra, genel olarak çalışma yaşamında da örneğin işle ilgili etkinliklere katıldıklarında, işe gidip gelirken, işveren tarafından sağlanan konaklama yerlerini kullanırken veya cep telefonları ve bilgisayarlar gibi teknolojiler vasıtasıyla da şiddete ve tacize maruz bırakılabilmektedir. Buna ek olarak, özel hayatlarında yaşadıkları şiddet ve taciz; örneğin istismarcı eşleri ya da eski partnerleri onları iş yerine kadar takip ettiğinde ve/veya onlara ya da meslektaşlarına şiddet uyguladığında, çalışma hayatına da yayılabilmektedir.

- Avustralya’da yapılan ulusal bir araştırmaya göre, neredeyse her beş kadından ikisi ve dört erkekten biri, son beş yılda iş yerinde cinsel tacize maruz kalmıştır. (Avustralya İnsan Hakları Komisyonu, 2018, s.8).
- Uganda’da 2.910’dan fazla kuruluşla yapılan bir anket, görüşülen kadınların yüzde 90’unun iş yerinde kıdemli erkeklerin cinsel tacizine uğradığını göstermiştir (ITUC, 2014b).
- Meksika’daki anket bulgularına göre, kayıtlı ekonomide çalışan kadınların yüzde 46’sının iş yerinde bir tür cinsel taciz yaşadığı bildirilmektedir (Verite, 2009).
- Endonezya’da ankete katılan kadın işçilerin yüzde 85’i iş yerinde cinsel tacizle ilgili kaygı duyduklarını bildirmiştir (Better Work, 2014).
- İngiltere’de, ulusal bir ankete katılan kadınların yarısından fazlası ve 18-24 yaşları arasındaki kadınların üçte ikisi, iş yerinde cinsel tacize maruz kaldıklarını belirtmiştir (TUC ve Everyday Sexism, 2016).

Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi), 2011 uyarınca üye ülkeler “bir şahsın onurunu ihlal etme etkisi yaratan veya

Mobbing sistemli bir şekilde, süreklilik arz eden bir sıklıkta çalışanı sindirme maksadı ile kişinin özgüvenine uygulanan psikolojik saldırgan davranışı ifade etmektedir. Mobbinge maruz kalan kişiler gördükleri zararın büyüklüğü ve etkisiyle işlerini yapamaz duruma gelebilirler.

bu maksatla gerçekleştirilen ve özellikle de aşağılayıcı, düşmanca, hakaretamiz, küçük düşürücü veya saldırgan bir ortam yaratırken, her türlü istenmeyen, cinsel mahiyette sözlü veya sözlü olmayan veya fiziksel davranışın cezai veya diğer yasal yaptırıma tabi olmasını temin etmek üzere gerekli yasal veya diğer tedbirleri alacaklardır" (Avrupa Konseyi, 2011, Madde 40). Kurumsal düzeyde, örneğin işçi veya işveren sendikaları hedeflenerek, şiddeti önlemek amacıyla kamu sektörünü ve özel sektörü harekete geçirmeye yönelik kampanyalara başvurulabilir. Avrupa Konseyi; ilerlemenin izlenmesi için sistematik bir çerçeveye sahiptir ve iş yerini, bağımsız denetim kurumu olan GREVIO (Hester ve Lilley, 2014) tarafından ileride yürütülecek izleme faaliyetleri için potansiyel bir alan olarak görmektedir.

Psikolojik Taciz (Mobbing): Duygusal taciz ya da bireyi işyerinden ihraç etme amacıyla uygulanan psikolojik baskılar olarak tanımlanır.

Dr. Heinz Leymann, 1980'li yıllarda **mobbing** terimini iş hayatındaki baskı, şiddet ve yıldırma hareketlerini tanımlamak için kullanmıştır.

Mobbing sistemli bir şekilde, süreklilik arz eden bir sıklıkta çalışanı sindirme maksadı ile kişinin özgüvenine uygulanan (bir veya birkaç kişi tarafından) psikolojik saldırgan davranışı ifade etmektedir. Başka bir ifade ile işyerinde bir kişinin veya birkaç kişinin, istenmeyen kişi olarak ilan ettikleri bir kişiyi, dışlayarak, sözlü ya da fiziksel tacizde bulunarak, mutlak itaate zorlamak, yıldırım ve bezdirmektir. Mobbinge maruz kalan kişiler gördükleri zararın büyüklüğü ve etkisiyle işlerini yapamaz duruma gelebilirler.

Mobbinge örneklerden bazıları şunlardır:

- Bireyin işini sabote etmek,
- Hakkında dedikodu veya yanlış, kötü niyetli söylentiler yaymak,
- Dışlamak, yokmuş gibi davranmak, gruptan izole etmek,
- E-postaya veya telefona rahatsız edici mesajlar bırakmak. (siber taciz) ,
- Mesleki yeterliliği sorgulamak, kişiye güvenilmediğini hissettirmek, nedensiz yere yetkileri azaltmak,
- Kasten, verilen süre içinde bitirilemeyecek görevler vermek,
- Bilgi saklamak,

Mobbing'in Etkileri

- Mobbing, insanın mesleki bütünlük ve benlik duygusunu zedeler,
- Paranoyaya ve kafa karışıklığına neden olur,
- Maruz kalan kişi kendine güven duygusunu yitirir,
- Huzursuzluk, korku, utanç, öfke ve endişe duygularını yoğun bir şekilde yaşar,
- Mobbing, ağlama, uyku bozuklukları, depresyon, yüksek tansiyon, panik atak, kalp krizine kadar giden sağlık sorunları ve travma sonrası stres bozukluğu yaratabilir.

Sözlü taciz, sürekli olarak kaba ya da nahoş sözel davranışlar sergilemektir.

İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜĞÜ

6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 417. Maddesi'ne göre, işveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

Misilleme: Misilleme de, intikam almak veya mağdurun tekrar belirli bir şekilde davranmasını önlemek için çeşitli şekillerde taciz etmektir.

Misilleme, intikam almak veya mağdurun tekrar belirli bir şekilde davranmasını önlemek için çeşitli şekillerde taciz etmektir.

Sözlü Taciz: Sözlü taciz, sürekli olarak kaba ya da nahoş sözel davranışlar sergilemektir.

Sözlü tacize bazı örnekler aşağıdaki gibidir:

- Bireye karşı ırkçı argo kelimeler veya takma adlar kullanmak,
- Dini, siyasi, felsefi inançları ile ilgili rahatsız edici veya olumsuz yorumlarda bulunmak veya onları belirli bir dini, siyasi, felsefi ideolojiye dönüştürmeye çalışmak,
- Nefret söylemleri,
- Yüksek sesle küçük düşürücü sözler söylemek, hakaret etmek, isim takmak, küfretmek,
- Sebepsiz yere işten çıkarma tehditlerinde bulunmak
- Genellikle küçük, alakasız veya önemsiz konularla ilgili sürekli ve haksız eleştiriler,
- Genellikle müşterilerin, yönetimin veya diğer çalışanların önünde, jestler/mimikler kullanarak alay etmek, eleştiri ve hakaretlerle aşağılamak,
- İmalı, kaba, iğneleyici, küçük düşürücü veya alaycı şakalar, cevaplar, konuşmalar yapmak.

Fiziksel Taciz: Fiziksel taciz terimi, fiziksel hareketleri içeren herhangi bir tehdit veya zorbalık anlamına gelir ve mağdur üzerinde olumsuz etkisi olur.*

Fiziksel tacize bazı örnekler aşağıdaki gibidir:

- Bireyin üzerine bir şeyler fırlatmak,
- Eşyalarını alıp atmak, tahrip etmek,
- Agresif ve tehdit edici jestlerle vücudunun herhangi bir yerine dokunmak,
- Saldırgan, tehdit edici hareketler yapmak,
- Kişinin özel alanına gereğinden fazla yaklaşmak, üzerine yürümek

***Kişinin vücuduna direkt temas ederek yapılan hareketler, fiziksel taciz değil, “fiziksel saldırı” olarak nitelendirilir.**

Taciz ne değildir? **

- Fikir farklılıklarını saygı çerçevesi içinde ifade etmek,
- Yapıcı geri bildirim sunmak,
- Başka bir çalışanın davranışlarıyla ilgili meşru bir şikâyette bulunmak,
- Görev ve yapılacak işlerin bildirilmesi,
- İşin teslim tarihinin bildirilmesi,
- İşten çıkarmalar, transferler, terfiler ve yeniden yapılanmalar,
- İşle ilgili talimat verme, işi denetleme ve geri bildirim yapma,
- İş değerlendirmesi,
- Performans Yönetimi,
- Disiplin kurallarını uygulama veya iş akdinin sona erdirilmesi.

**Yukarıda belirtilen konular adaletli ve doğru yapıldığı takdirde taciz olmamakla beraber, bir tacizin sonucu olarak yapılan işlemler olarak da karşımıza çıkabilir.



İşyerinde Taciz Belirtileri Nelerdir?

- İnsan kaynakları yönetimi eğilimlerindeki değişiklikler,
- Artan devamsızlık ve personel sirkülasyonunda artış,
- İşyerinden ayrılan çalışanların, özellikle belli konu, departman veya kişi hakkında memnuniyetsizliklerini bildiren söylemleri,
- Çalışanların belli kişi ile veya departmanlarda ısrarla çalışmak istememeleri,
- Çalışanlar ve yönetim arasındaki ilişkilerin zayıflaması.

ILO'nun 107. Uluslararası Çalışma Konferansı'na katılan ILO Türkiye Ofisi Direktörü Sayın Numan Özcan şunları söyledi: "2018 Uluslararası Çalışma Konferansında konuşulan belki de en çarpıcı konu, işyerinde şiddet ve tacizdi. Bu, işyerinde şiddet ve tacize ilişkin uluslararası çalışma standartlarının belirlenmesi konusunda müzakerelere başlamak için atılmış önemli bir adımdır."

ILO 2019 senesinde 190 Numaralı Şiddet ve Taciz Sözleşmesini yayınlamıştır. Bu sözleşme kapsamında, cinsiyete dayalı şiddet ve taciz dahil olmak üzere, herkes şiddet ve tacizden uzak çalışma hakkına sahiptir.

Çalışma yaşamında şiddet ve tacizin bir insan hakları ihlali olduğunu veya taciz teşkil edebileceğini ve şiddet ve tacizin fırsat eşitliği için bir tehdit olduğunu, aynı zamanda insana yakışır işle bağdaşmadığını ifade eder.

Şiddet ve tacizi önlemek için insanın karşılıklı saygıya dayalı bir çalışma kültürü oluşturulmalıdır.

İş dünyasındaki kişilerin bu tür davranış ve uygulamalarının önlenmesini kolaylaştırmak için şiddete ve tacize karşı sıfır tolerans uygulanmalıdır.

ILO'ya göre "Ayrım" deyimi ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşei bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmaktır.

Ayrımcılık Nedir?

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 10.Madde'ye göre herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir.

Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz. Çocuklar, yaşlılar, özürllüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz.

Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.



ILO'ya göre "Ayrım" deyimi ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşei bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmaktır.

Cinsiyet, yaş, sakatlık, aile sorumlulukları veya sosyal ve kültürel durumları dolayısıyla, özel şekilde korunma veya yardım ihtiyacında oldukları genel olarak kabul edilmiş bulunan kimselerin özel ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla güden özel tedbirler ayırım sayılmaz.

(ILO'nun 111 No'lu Ayrımcılık Sözleşmesi)

Engellilere karşı ayrımcılık aşağıdaki şekilde ifade edilmektedir⁵:

- a)** Doğrudan ayrımcılık: Engelliliğe dayalı ayrımcılık temeline dayanan ve engelinin hak ve özgürlüklerden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanmasını engelleyen, kısıtlayan veya zorlaştıran her türlü farklı muameleyi ifade eder.
- b)** Dolaylı ayrımcılık: Görünüşte ayrımcı olmayan her türlü eylem, işlem ve uygulamalar sonucunda engelliliğe dayalı ayrımcılık temeliyle bağlantılı olarak, engelinin hak ve özgürlüklerden yararlanması bakımından nesnel olarak haklılaştırılmayan dezavantajlı bir konuma sokulmasını belirtir.
- c)** Engelliliğe dayalı ayrımcılık: Siyasi, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya başka herhangi bir alanda insan hak ve temel özgürlüklerinin tam ve diğerleri ile eşit koşullar altında kullanılması veya bunlardan yararlanılması önünde engelliliğe dayalı olarak gerçekleştirilen her türlü ayırım, dışlama veya kısıtlamayı ifade eder.

⁵ 5378 Engelliler Hakkında Kanun, Madde 3.

Pozitif (Olumlu) Ayrımcılık Nedir?

İş hayatında pozitif ayrımcılık, kadınlar, genç çalışanlar, engelliler gibi grupların mevcut fırsatlardan adil bir pay almasını sağlamak için yapılan ayrımcılığa denir. İş yaşamında yasalar veya yönetmeliklerde kadın, genç, engelli çalışanlara eşit fırsatlar sunmak amacı ile pozitif ayrımcılık yapılmıştır.

6356 No'lu Sendikalar Kanunu'na göre, işveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır.

Eşit Davranma İlkesi

4857 Sayılı İş Kanunu'nun Eşit Davranma İlkesi'ne göre; iş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamamaktadır.

Buna göre;

- İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamamaktadır.
- İşveren, aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştıramamaktadır.
- İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmamaktadır.

İş hayatında pozitif ayrımcılık, kadınlar, genç çalışanlar, engelliler gibi grupların mevcut fırsatlardan adil bir pay almasını sağlamak için yapılan ayrımcılığa denir.

Kadın istihdamındaki engellerden birisi de aile/ çocuk bakımlarına yönelik destekleyici hizmetlerin yeterince sağlanama- masıdır.

- İş ilişkisinde veya sona ermesinde bahsi geçen hükümlere aykırı davranıldığında işçi, 4 aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka, yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilmektedir.
- İşverenin ayrımcılık hükümlerine aykırı davrandığını, işçi ispat etmekle yükümlüdür.

Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işverenin böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmesi gerekmektedir.

“Eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği” deyimini, cinsiyet esasına dayanan bir ayırım gözetmeksizin tespit edilmiş bulunan ücret hadlerini ifade eder. Eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği uygulanmalıdır⁶.

ILO’nun 122 No’lu İstihdam Politikasına göre, işin serbestçe seçilmesi ve her çalışanın kendisine elverişli bir işte çalışması için gerekli nitelikleri kazanması, bu işte, ırk, renk, cinsiyet, din, politik düşünce, milli veya sosyal menşei ne olursa olsun, kişinin niteliklerini ve yeteneklerini kullanmasını sağlamak amacı gözetilecektir.

Kadın İstihdamındaki Engeller

Türkiye İstatistik Kurumu, İşgücü İstatistikleri-2017 ye göre kadın çalışanların iş yaşamındaki erkeklere göre daha düşük olmasının nedenleri aşağıdaki gibidir:

- Aile/çocuk bakımlarına yönelik destekleyici hizmetlerin yeterince sağlanamaması %78
- Annelik ve evlilik konularının kurumlar gözünde bir engel olarak görülmesi %75
- Kadınların gönüllü olarak çalışma hayatından çekilme kararları (evlilik, çocuk sebeplerinden dolayı) %70

⁶ ILO-Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 100 No’lu Eşit Ücret Sözleşmesi

- Çalışma saatleri %40
- İşe alım sürecinde cinsiyet ayrımcılığı %36

Kadınların cinsiyet faktörüne bağlı olarak iş yaşamında karşılaştıkları sorunlar, eğitimde eşitsizlik, kayıt dışı çalışma, cinsel taciz, terfi ve ücretlendirmede eşitsizlik, iş aile çatışması ve üretilenler olarak sayılabilir.

İnsan Kaynaklarının Tüm Süreçlerinde Fırsat Eşitliği

Tüm insan kaynakları süreçlerinde fırsat eşitliği sağlanması, işletmede bu konuya yönelik bir politika ve prosedür oluşturulması ile başlar. Tüm İK çalışanları fırsat eşitliği ile ilgili eğitim alır ve bu eğitim belirli periyotlarda (Örnek: senede bir) tekrarlanır. Aynı zamanda yeni işe alınan İK personelinin oryantasyon (işe alım) eğitimlerinden birisi de "İK Süreçlerinde Fırsat Eşitliği" olmalıdır.

Büyük işletmeler dış kaynaklı İK Denetiminden geçebilirken, daha küçük yapıdaki işletmeler ise işletme sahibi tarafından belirli aralıklarla denetlenir. Denetleme sonrası sorun tespit edilen süreçlerle ilgili önlemler alınır ve prosedürler bu eksikliklere göre tekrar düzenlenir.

Taciz ve ayrımcılık konularında tüm çalışanlar belirli periyotlarda eğitim almalıdırlar. İş ilanından önce yeni işe alınacak kişi ile ilgili bir görev tanımı oluşturulmalı ve bu görev tanımı doğrultusunda ilan verilmelidir. (İş tanımında cinsiyet veya yaş gibi kriterler belirtilmemelidir.)

Türkiye İstatistik Kurumu, İlgücü İstatistikleri-2017 ye göre kadın çalışanların iş yaşamındaki erkeklere göre daha düşük olmasının nedenleri aşağıdaki gibidir:

%78

Aile/çocuk bakımlarına yönelik destekleyici hizmetlerin yeterince sağlanamaması

%75

Annelik ve evlilik konularının kurumlar gözünde bir engel olarak görülmesi

%70

Kadınların gönüllü olarak çalışma hayatından çekilme kararları (evlilik, çocuk sebeplerinden dolayı)

%40

Çalışma saatleri

%36

İşe alım sürecinde cinsiyet ayrımcılığı



İş başvuru formlarında ayrımcılığı çağrıştıran herhangi bir soru olmamalıdır.

İş İlanları

İş ilanlarında da cinsiyet, yaş, boy, kilo gibi bir ayrım yapılmamalıdır. İyi bir iş ilanında yapılacak iş için kişide olması gereken beceri ve deneyimlerden bahsedilebilir.

İş Başvuru Formları

İş başvuru formlarında ayrımcılığı çağrıştıran herhangi bir soru olmamalıdır.

İşe Alım Mülakatları

İşe alım mülakatlarında mümkünse birden fazla değerlendirme yapan kişi olmalıdır. Değerlendirme yapılırken, kişinin yetkinlikleri, deneyimi, eğitimi gibi konular seçimde etken olabilir. Değerlendirmeyi yapan kişinin yaş, engellilik hali, cinsiyet, dış görünüşü (boy, kilo... vs.) gibi özellikleri seçim için kriter olarak saymaz. Değerlendirmede notlar alınır ve bu notlar İK tarafından saklanır.

Ancak, örneğin depoda ağır koliler taşıma... vs. gibi işlere seçim yaparken kadınlar veya tehlikeli bir iş için aday seçimi yapılırken genç çalışanların (16-18 yaş) elenmesi ayrımcılık değildir.

Mülakatlar sonrası bir adaylar listesi oluşturulabilir. Kısa aday listesi oluşturulurken, kişilerin beceri ve deneyimlerine odaklanılmalıdır. Örneğin, sırf işletme müdürünün kuzeni diye birisi aday listesine eklenemez.

Atama ve terfilerde objektif değerlendirme, eğitim alma süreçlerinde fırsat eşitliği ilkesinin gözetilmesi, gerekli değerlendirmelerin ise sadece performans, bilgi ve deneyim üzerine olması gerekmektedir.



İşten Ayrılma Sürecinde Fırsat Eşitliği

İş akdinin sonlandırılması hassas bir süreçtir. İş akdinin sonlandırılması öncesi, çalışanın performansı ile ilgili mutlaka bir birikim sağlanmalıdır. Bir çalışanın daha önce hiçbir olumsuz geri bildirim almadan iş akdine son verilmesi, süreç ve kişi ile ilgili şüphe uyandırabilir. Dolayısı ile performans değerlendirme belli sıklıklarda yapılmalı ve çalışanlara beklentilerden bahsedilmelidir. Performans değerlendirmesini yapan yöneticiler de ayrımcılık ve doğru/objektif performans değerlendirme ile ilgili eğitim almalıdır. Zaman zaman yöneticiler arasında kalibrasyon çalışmaları yapılmalıdır.

İş akdinin sonlandırılması kararı verilmeden kişinin gelişim alanları ile ilgili eğitim fırsatı sunulmalı ve kendisini düzeltme fırsatı her çalışana verilmelidir. Eğitim sonrası değerlendirmelere devam edilmeli, herhangi bir gelişme göstermediği takdirde, çalışanla ilgili iş akdinin sonlandırılması kararı alınacaksa, bu sadece bir yöneticinin kararı olmamalı, öyle ise de ölçüme ve geçmişe dayalı veri sağlanarak sürece devam edilmelidir.

Toplu işten çıkarmalarda, en düşük performans gösterenler öncelikli olmalıdır. Halbuki bu zaman zaman evli olan ve olmayan erkekler arasında seçim yapılarak, aile reisi olduklarından evli olanların kalmasına ve olmayanların iş akdinin sonlandırılmasıyla sonuçlanabilir. Bu tipik bir ayrımcılık örneğidir.

İşyerinde taciz ve ayrımcılığın sonuçlarından birisi de şirketin rakipler arasında veya işkolunda itibar kaybına uğramasıdır.

İşyerinde şiddet, taciz ve ayrımcılığın sonuçlarından bazıları aşağıdaki gibidir:

ILO'nun 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi'ne göre, çalışma yaşamında şiddet ve taciz yaşayan bireylerin, psikolojik, fiziksel ve cinsel sağlığı, onuru, aile ve sosyal çevresi olumsuz etkilemektedir.

Yine bu sözleşmeye göre, şiddet ve tacizin aynı zamanda kamu ve özel hizmetlerin kalitesini de olumsuz etkilediğini ve kişilerin, özellikle kadınların işgücü piyasasına erişimini, burada kalmasını ve ilerlemesini engelleyebileceği belirtilmektedir.

- Çalışanların duygusal olarak zarar görmesi
- Verimliliğin, iş kalitesinin düşmesi
- Devamsızlığın ve çalışan sirkülasyonunun artması
- Çalışanların iş arkadaşlarına güvenmemeleri ve korkmaları
- İş ikliminin olumsuz etkilenmesi, huzursuz ortam oluşması
- Motivasyonun ve işe konsantrasyonun düşmesi
- Psikolojik rahatsızlıkların artması, moral bozuklukları
- Anlamsız ve yersiz sürtüşmeler
- Artan aslı olan veya olmayan söylentiler ve bunların şirket dışına taşması
- Misillemelerin artması
- Rakipler arasında veya işkolunda şirketin itibar kaybına uğraması

İşyerinde taciz ve ayrımcılıkla başa çıkma yollarından birisi de iyi işleyen bir şikâyet mekanizması oluşturulması ve bunu sürekli kontrol etmektir.

İşyerinde Taciz ve Ayrımcılıkla Başa Çıkma Yolları

- İşyerinde Taciz ve ayrımcılığı önleyecek politikaların geliştirilmesi ve işyerinde tüm çalışanlara bildirilmesi
- Taciz ve ayrımcılığın disiplin prosedüründe yer alması
- İyi işleyen bir şikâyet mekanizması oluşturulması ve bunu sürekli kontrol etmek
- Olaylarla ve durumlarla özellikle üst yönetimin yakından ilgilenmesi ve bir daha oluşmaması için gerekli önlemleri almak
- İnsan kaynakları / personel bölümü çalışanlarına özel eğitim verilmesi
- Şeflere ve/veya orta kademe yöneticilere ayrı bir eğitim verilmesi
- Taciz ve ayrımcılık konusunu tanımlayan ve önlemleri, şikâyet mekanizmalarını bildiren broşürlerin dağıtılması
- Politikaların işletme ile çalışan tedarikçi, taşeron ve fasonlara bildirilmesi
- İşyerinde meydana gelen vakaların incelenmesi için özel ekipler oluşturulması ve vaka çözüldüğünde politika ve prosedürde belirli değişiklikler yapılması
- Raporlamada ve konuların ele alınmasında gizliliğin korunmasına özel hassasiyet gösterilmesi & tacizin ihbar edilmesinin teşvik edilmesi
- Çalışanlara nazik ve saygılı bir şekilde davranılan bir çalışma ortamı yaratılması
- Uygun davranış standartlarının teşvik edilmesi

Aile içi şiddet, bir aile üyesinin; diğer üyesi veya eski üyesine karşı fiziksel ya da psikolojik olarak hükmetme ya da zarar vermesidir.

Aile içi şiddet de istihdamı, üretkenliği, sağlığı ve güvenliği etkileyebilmekte ve hükümetlerin, işveren ve işçi örgütlerinin ve işgücü piyasası kurumlarının, aile içi şiddetin etkilerini tanıma, bunlara yanıt verme ve bunlara müdahale etme konusunda çalışmaları artarak devam etmektedir.

(Bir kısmı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Psikolojik Taciz Bilgilendirme Rehberi'nden alınmıştır)

Bakınız: Taciz ve Ayrımcılığa karşı Prosedür

ALO 170-ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK İLETİŞİM MERKEZİ

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Sosyal Güvenlik Kurumu, İŞKUR ve Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından sunulan tüm hizmetlerle ilgili olarak Alo 170-Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi ile bilgilendirme yapılmakta ve çözüm üretilmektedir.
- Merkeze gelen tüm çağrılara uzmanlarca cevap verilmekte ve ilk görüşmede talepler sonuçlandırılmaya çalışılmaktadır.
- Çağrılara hemen cevap üretilmediği durumlarda anında kurum ve kuruluşlarla iletişime geçilerek en geç 72 saat içerisinde taleplere cevap verilmektedir.

TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU (TİHEK)

- Çalışma hayatında ayrımcılığa maruz kaldığı iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi başvuruda bulunabilmektedir.
- Başvurular, illerde valilik, ilçelerde kaymakamlıklar aracılığıyla da yapılabilmektedir.
- Vesayet ya da koruma altında olanların, çocukların ve talepleri üzerine mağdurların kimlik bilgileri gizli tutulmaktadır.
- Detaylı bilgiye <http://www.tih.gov.tr> adresinden ve (0312) 422 29 20 numaralı telefondan ulaşılabilmektedir.
- Kuruma başvuru yapılmadan önce insan haklarına ve ayrımcılık yasağına aykırı olduğu iddia edilen uygulamanın düzeltilmesinin ilgili taraftan talep edilmesi gerekmektedir.
- Talebin ilgili tarafça reddedilmesi veya talebe 30 gün içerisinde cevap verilmemesi hâlinde Kuruma başvuru yapılabilir. Ancak Kurum, telafisi güç veya imkânsız zararların doğması ihtimali bulunan hâllerde, bu şartı aramadan başvuruları kabul edebilmektedir. (Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Bilgilendirme Rehberi Çalışma Hayatında Kadın)

6701 sayılı TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU KANUNU

Başvurular MADDE 17:

(5) 4857 sayılı Kanunun 5 inci maddesi kapsamına giren ayrımcılık iddialarına ilişkin başvurular, 4857 sayılı Kanun ve ilgili mevzuatında belirlenen şikâyet usulleri izlendikten sonra herhangi bir yaptırım kararı alınmadığı hâllerde yapılabilir.

Vaka Analizi

VAKA ANALİZİ

XYX Yapı, Esenyurt'ta 190 kişilik bir inşaat firmasıdır.

Arzu ve Şirin yeni mezun iki inşaat mühendisidir, işe ikisi de aynı zamanda başlamış ve deneme süresindedirler. Arzu gayet çalışkan ve işi gücü ile ilgilenen bir çalışan iken, Şirin ise daha çok üstlerini memnun etmeye yönelik davranışlar sergilemekte ve sorumluluklarını da öte yandan tam olarak yerine getirmemektedir.

Saygın Bey, sektörde uzun yıllar emek vermiş ve emekliliği yaklaşan bir Proje Müdürü'dür, genellikle etliye sütlüye karışmadan yıllarca şantiyelerde yöneticilik yapmış, iş sahiplerinin menfaatlerini korumaya çalışmıştır. Firma sahipleri kendisinden genel anlamda memnundurlar.

Adil, XYX Yapı'nın muhtelif projelerinde 8 senedir çalışan bir ustadır, yönetim tarafından sevilir ve yaptığı kaliteli işlerden ve çalışma arkadaşlarıyla olan olumlu ilişkilerinden dolayı takdir edilir. Arzu ise diğerleriyle aynı fikirde değildir. Önce kendisi ile sosyal medyada iletişime geçen Adil'in isteğini arkadaşça kabul etmiş ve buna pişman olmuştur. Adil her akşam Arzu'ya, başka isim altında çeşitli mesajlar atarak kendisini rahatsız etmektedir. Ertesi gün ise Arzu'nun yanına gelerek neden mesajlarına cevap vermediğini hırsla sormakta ve kızgınlığını ve ısrarını her geçen gün arttırmaktadır. Yaptığı engellemeler üzerine Adil farklı telefon numaralarından mesajlar atmaya devam etmektedir.

Arzu durumu Proje Müdürü Saygın Bey'le konuşur. Saygın Bey, pek de tanımadığı bu gencin, senelerdir çalıştığı ve herkes tarafından sevilen Adil hakkındaki suçlamalarını büyük bir şüphe ile dinler. Arzu yapmış olduğu şikâyetten dolayı utanarak ama aynı zamanda da gereğinin yönetim tarafından yapılacağını düşünerek işlerine yoğunlaşmaya çalışır.

Bu sırada bir yönetim toplantısı yapılır ve yeni başlayan mühendislerden hangisinin sürekli istihdam edileceği konusu da gündem maddelerinden biridir. Daha önceden Arzu hakkında olumsuz dedikodular yayan ve belli bir yönetici grubunu da ikna etmeyi başaran Adil de toplantıya katılır. Toplantı sonucunda, Proje Müdürü Adil'in de desteğiyle Arzu'nun işine son verilmesine ve Şirin'le devam edilmesine karar verilir.

Arzu işten çıkarılır.

Bu durumu işyerinde taciz ve ayrımcılık açısından değerlendiriniz.

Vaka Analizi

VAKA ANALİZİ

DEĞERLENDİRME

- 1. Çalışanların direkt üst yönetimle (işveren) iletişim kurabileceği bir mekanizma görünürde yoktur, bu mekanizma oluşturulsa idi şikâyet sadece proje müdüründe kalmayacak aynı zamanda iş sahiplerine de gidecekti.*
- 2. Saygın Bey açık kapı politikası uygulaması ile kendisine ulaşan Arzu'yu dinlemiş, ancak bu şikâyetle ilgili gereken araştırmayı yapmamış ve sadece kendi kanaatine göre bir kişisel yorumda bulunmuştur. Dolayısı ile bu şikâyet kanalı da işlememiş sayılır. Yöneticilerin adil bir çalışma ortamı yaratmak adına, tüm şikâyetleri detaylı bir şekilde incelemesi, doğru gözlemler yapması, astlarından ve diğer çalışma arkadaşlarından geribildirim almaları ve bunları aynı zamanda belli kriterleri üzerinden değerlendirmeleri gerekmektedir.*
- 3. Yeni işe başlayan iki mühendisin performans değerlendirmeleri sadece sözel ve sübjektif olarak üstleri tarafından değerlendirilmiş belli kriterler üzerinden gidilmemiştir. Üstelik bu kişilerden bazıları kolayca Adil tarafından da manipüle edilebilmiştir. Dolayısı ile küçük bir lobi çalışması dahi bu iki çalışanın kaderini belirlemeye yetmiştir. Halbuki kurumsal bir işyerinde verimli çalışma, işi zamanında teslim etme, kalite, iş takibi, problem çözme, disiplin kurallarına uyum gibi çeşitli kriterler üzerinden değerlendirme yapılırdı.*
- 4. Yöneticilerin yeterlilikleri ve yönetim yetenekleri de burada sorgulanması gereken konulardandır, çalışanların performanslarını değerlendiremediklerinden ayrımcılığa sebebiyet vermişlerdir.*

Taciz ve Ayrımcılığa Karşı Prosedür

TACİZ VE AYRIMCILIĞA KARŞI PROSEDÜR

FİRMA ADI

Yayın Tarihi:
Revizyon Tarihi:

Bölüm:

1. Amaç

Bu prosedür, taciz ve ayrımcılığın yaşanmadığı bir çalışma ortamını yaratılmasına katkıda bulunmayı, bu tür olayları engellemeyi, mağdurları desteklemeyi amaçlamaktadır. Bu prosedür sayesinde şikayet mekanizmalarını kullanılarak, durumun çözümü hızlandırılır ve olayların tekrarlanmasına engel olunur.

2. Kapsam

Firmadaki tüm çalışanlar, müşteriler, taşeronlar ve tedarikçiler. Bu düzenleme, yer ve zaman sınırlaması olmaksızın, çalışanlar işyerinde iken bir arada buldukları bütün durumlara uygulanır. Düzenleme, işyeri içinde meydana gelen olaylar işyeri dışında meydana gelen ancak çalışma ortamına taşınan çalışma hayatına etkisi olan eylemleri kapsar.

3. Sorumluluklar

- İnsan kaynakları/personel departmanları prosedürün işlemlerinden sorumludur.
- Üst yönetim ise taciz ve ayrımcılığın firmada olmaması için gereken önlemleri almaktan ve denetimleri yaptırmaktan sorumludur.
- Üst yönetim, işyeri hekimi, insan kaynakları/ personel yöneticisi ve gerektiği durumlarda firma avukatından oluşan bir kurul soruşturmaları yürütüp sonuçlandırmaktan sorumludur.

4. Tanım

Taciz: Taciz kişiyle vücut teması bulunmadan yapılan ve rızaya dayalı olmayan, aşağılama, küçük düşürme, sürekli kusur bulma, alaya alma, muhatap saymama, yokmuş gibi davranma, hakaret etme, sövme, sistemli kötü muamele ve yıldırma, tehdit, ağır iftira atma, asılsız dedikodu yayma, uzmanlık konusu ile bağdaşmayan işlere atama, ağır işler yükleme, istifaya zorlama, cinsel içerikli, rahatsızlık verici söz atma, cinsel sarkıntılık, cinsel içerikli resim, video ve benzerlerinin gösterilmesi, kişinin edep ve iffetine dokunan ahlak dışı davranışlar, evlilik ve cinsel hayata ilişkin mahrem sorular sorma, işyerindeki konumunu kullanmak suretiyle çalışanını duygusal ilişkiye zorlama, baskı oluşturmak suretiyle işten çıkarma tehdidinde bulunma, haklı bir sebep bulunmaksızın çalışandan sürekli yazılı

Taciz ve Ayrımcılığa Karşı Prosedür



savunma isteme, haksız yere kınama cezaları verme, olayın gerçekleştiği ortama ve "bağlama göre, ısrarla tekrarlanan eylemler ya da bir tek eylem iş yerinde taciz ve kötü davranış olarak değerlendirilebilir. Tacizde "Süreklilik" önkoşul değildir.

Ayrımcılık: Ayrımcılık, ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi inanç, ulusal veya sosyal menşei bakımından yapılan iş veya meslek edinmede, edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmaktır.

5. Uygulama

5.1. Bu prosedür işe başlangıç, yani oryantasyon eğitimlerinin bir parçasıdır ve her yeni girene anlatılır.

5.2. Bu prosedürün uygulanmasından insan kaynakları/personel bölümü sorumludur, ancak görülen veya yaşanan herhangi bir ayrımcılık veya taciz vakasını rapor etmekten tüm çalışanlar sorumludur ve vakaların rapor edilmesi yönetim tarafından teşvik edilir.

5.3. Raporlama Şekli

Taciz veya ayrımcılık vakaları çeşitli yollarla raporlanabilir;

- Direkt üst yönetim veya insan kaynakları/personel departman sorumlularıyla görüşerek, dilekçe vererek,
- Dilek şikayet kutularını kullanarak,
- Telefon, e-posta aracılığı ile,
- Çalışan temsilcisi aracılığı ile,

5.4. Soruşturma

Herhangi bir taciz veya ayrımcılık raporlaması alındığında insan kaynakları/personel departmanı konuyu üst yönetime bildirir.

- Soruşturma sırasında değerlendirme yapanlardan birisi suçlanıyorsa, o kişi değerlendirme dışında bırakılır.
- Kurul toplanarak durumu kendi aralarında değerlendirir.
- Mağdur ve tanıklar dinlenir, daha sonra konuyla ilgili taciz/ayrımcılıkla itham edilen kişi dinlenir.
- Yazılı, görsel bir kanıt olup olmadığı araştırılır.
- Kurul son olarak tüm verileri değerlendirir ve karar verir.
- Tekrar aynı vaka ile karşılaşmamak için prosedürde gerekli düzenlemeler yapılır

HAZIRLAYAN

İSİM & İMZA

ONAYLAYAN

İSİM & İMZA

NOTLARIM, İŞLETMELERDE UYGULAMAM / YAPMAM GEREKENLER:

YAPMAYA DEVAM EDECEKLERİM

UYGULAMAYI DURDURACAKLARIM

UYGULAMA BAŞLATAÇAKLARIM

NOTLARIM, İŞLETMELERDE UYGULAMAM / YAPMAM GEREKENLER:

YAPMAYA DEVAM EDECEKLERİM

UYGULAMAYI DURDURACAKLARIM

UYGULAMA BAŞLATACAKLARIM



Uluslararası
Çalışma
Örgütü



ILO Türkiye Ofisi

Ferit Recai Ertuğrul Caddesi

No: 4, 06450 Oran, Ankara

Tel: + 90 312 491 98 90

Faks: +90 312 491 99 45

E-posta: ankara@ilo.org

Bu kitapçık ILO Türkiye Ofisi için Sn. Beste Ardıç Arslan tarafından hazırlanmıştır.

"Türkiye'de Mülteciler ve Ev Sahibi Topluluklar için İnsana Yakışır İş Fırsatları Projesi", ABD Nüfus, Mülteciler ve Göç Bürosu (PRM) tarafından desteklenmektedir.