TÜRKİYE GAZETECİLER CEMİYETİ
MEDYADA CİNSEL ŞİDDET VE TACİZİ ÖNLEYİCİ POLİTİKA BELGESİ
(25 Kasım 2025)

Bu politika belgesi, sektördeki çeşitli ulusal ve uluslararası kurumların cinsel taciz politikalarına dayanarak hazırlanmıştır; bunların arasında ILO'nun (Uluslararası Çalışma Örgütü) Örnek Cinsel Taciz Politikası ve Norveç medya şirketi VG'nin cinsel taciz prosedürleri bulunmaktadır.

AMAÇ:

Bu politika belgesi, sektörde faaliyet gösteren medya kuruluşlarının cinsel istismar ve taciz politikalarını belirlemek ve çalışanların güvenli bir ortamda çalışabilmelerini güvence altına almak üzere hazırlanmıştır. Taraflar, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz de dâhil olmak üzere, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi ve ayrımcılığın ortadan kaldırılması için çerçeve sunan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi (ILO C190) ve 206 sayılı Tavsiye Kararı, BM Kadına Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), İstanbul Sözleşmesi ve diğer uluslararası sözleşmeler ile Anayasa ve diğer mevzuat hükümleri referans alarak şiddet ve tacizden arındırılmış bir çalışma ortamının bir parçası olmayı kabul ederler.

MADDE 1: TARAFLAR

Bu Politika Belgesinde müştereken taraflar; ..... adresinde faaliyet gösteren …… şirketi ile kurumda …. pozisyonunda çalışacak / çalışmakta olan ……. arasındadır.

MADDE 2: TAAHHÜT

Taraflar, işyerindeki tüm çalışanlar için cinsel tacize karşı sıfır tolerans politikasını benimsediğini ve güvenli bir çalışma ortamı sağlama konusundaki kararlılığını, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizin kadına yönelik ayrımcılık ve kadının insan haklarının ihlali olduğunu kabul ve taahhüt ederler. Taraflar, cinsiyet, cinsiyet kimliği veya cinsel yönelimine, statüsüne bakılmaksızın tüm çalışanlar için insan onuruna yakışır çalışma ortamı hazırlamak adına bu politika metnini imza altına alırlar. Bu politika belgesi aşağıda imzası bulunan kişi ve çalıştığı kurum açısından bağlayıcıdır. Bu belge ile işyerinde tüm şiddet ve cinsel taciz şikâyetlerinin, kişilik hakları gözetilerek saygı, güven ve gizlilik esasları çerçevesinde ciddiyetle ele alınacağı ve kurumun belirlediği yaptırım politikalarının devreye alınacağı taahhüt altına alınmıştır. İşbu politika metni çalışan ve işyeri açısından olumsuz sonuçların ortadan kaldırılması için yapılacak çalışmaların bütününü kapsar.

MADDE 3: TANIMLAMALAR:

Politika Belgesi metni içinde;

a) Bu Politika Belgesinde şiddete maruz kalan kişi **"ŞİKAYETÇİ"** sıfatıyla anılacaktır,

b) Bu Politika Belgesinde ……. şirketi **"İŞVEREN"** sıfatıyla anılacaktır,

c) Bu Politika Belgesinde taraf olan **ŞİKAYETÇİ** ile **İŞVEREN** müştereken "**TARAFLAR**" sıfatıyla anılacaktır,

d) İşverenin, tarafların imzaladığı ve iş sözleşmesinde belirtilen adreslerinde kurulu işyerleri ile kanun çerçevesinde işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı yerler ve dinlenme, bebek

emzirme, yuva/kreş, yemek, uyku, yıkanma, muayene, bakım, bedeni veya mesleki eğitim yerleri gibi eklentiler ve araçlar ile uluslararası sözleşmeler ve yasalar uyarınca işyeri sayılan yerler "**İŞYERİ**" diye,

f) Bu Çalışma Yaşamında Şiddet Ve Tacizi Önlemeye Yönelik Politika Belgesi "**POLİTİKA BELGESİ**" diye,

adlandırılmıştır.

Ayrıca bu Politika Metni içinde;

1) TOPLUMSAL CİNSİYET: Kadınlık ve erkeklik cinsiyet rollerinin toplumsal olarak inşa edildiğini, farklı cinsiyetlere atfedilen, hiyerarşi ve güç içeren rol ve sorumlulukların mevcut tarihsel, toplumsal ve coğrafi koşulların bir ürünü olduğunu ifade eder.

2) TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ: Cinsiyetler için eşit koşullar, eşit muamele, eşit fırsatlar, eşit değer, kaynakların eşit paylaşımı ve özgürlük, farklılık ve çeşitlilik demektir.

3) TOPLUMSAL CİNSİYET TEMELLİ ŞİDDET: Bir kişinin veya bir grubun cinsiyet, cinsiyet kimliği ve/veya cinsel yönelimine yönelik sözlü veya fiziksel saldırı ve ayrımcılıktır. Kişinin cinsiyetinden ötürü maruz kaldığı hakaret, küfür, tehdit, aşağılama, kötü muamele bu tanıma dahildir.

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

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

6) CİNSEL TACİZ: Sözle, beden diliyle veya iletişim araçları kullanılarak, kişinin rızasına dayanmayan, cinsel özgürlüğünü hedef alan ve fiziksel temas içermeyen cinsel içerikli davranışların tümüdür.

7) CİNSEL SALDIRI: Kişiye rızası olmaksızın temas ederek kişinin beden ve cinsel dokunulmazlığını ihlal eden davranışlardır.

8) FLÖRT ŞİDDETİ: Evlilik, sevgililik veya partnerlik ilişkisi içerisinde bir tarafın diğeri üzerinde egemenlik kurması, onu kontrol etmesi veya ona güç uygulamasıdır. İlişkiye hâkim olan fiziksel, cinsel, psikolojik veya dijital şiddet içeren davranışlardır.

9) DİJİTAL ŞİDDET: İnternet ve sosyal medya araçlarıyla rahatsız edici veya istenmeyen, ayrımcılık veya şiddet içeren davranışlardır. İzinsiz olarak kişinin fotoğraflarını paylaşmak, fotoğraf ya da video üretmek veya bununla tehdit etmek, cinsel içerikli fotoğraf veya mesaj göndermek, sosyal medya hesaplarını kontrol etmek, sosyal medya aracılığıyla kişi üzerinde güç kullanmak örnekler arasındadır.

10) ISRARLI TAKİP: Kişinin güvende hissetmesini engelleyecek ölçüde izlenmesi ve takip edilmesi durumudur. Israrlı takip, yoluna çıkmak vb. fiziksel olabileceği gibi sosyal medya araçlarıyla veya telefonla sürekli rahatsız etmek, huzursuz etmek ve peşinde olmak biçiminde de olabilir. 6284 Sayılı Kanun ısrarlı takipten korunmayı da içerir.

11) CİNSİYETÇİLİK: Bir cinsiyeti aşağılayıcı, hor görücü, ikincilleştirici ifade ve davranışlardır. Cinsiyetçi şakalar, küfürler, cinsiyetçi sözcükler, hitaplar gündelik dilde sık karşılaşılan örneklerdendir. Adam gibi, kız gibi vb. kullanımlar en sık kullanılan cinsiyetçi kalıplardır.

12) MİSİLLEME: İntikam almak veya mağdurun 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 çalışma koşullarının intikam amacıyla zorlaştırılmasıdır. İşten çıkarma ya da işten çıkarma tehdidi, istenmeyen işlerde görevlendirme, maaştan kesme gibi örnekler kişiyi sessizliğe mahkûm etmeyi hedefleyen misilleme örnekleridir.

13) CİNSEL RÜŞVET/GÖZDAĞI TACİZİ (QUİD 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.

14) MOBBİNG: Çalışanı işyerinde huzursuz etme, dışlama veya ihraç etme amacıyla uygulanan psikolojik baskılar olarak tanımlanır. Kişinin işini sabote etmek, hakkında dedikodu veya yanlış bilgiler yaymak, o yokmuş gibi davranmak, onu gruptan izole etmek vb. davranışlar mobbing davranışları arasındadır.

15) EKONOMİK ŞİDDET: Bir kişinin mali kaynaklarını o kişinin rızası olmadan kontrol etmek veya kaynaklarının kötüye kullanılmasıdır. Bireye ekonomik zarar veren eylem ve davranışlardır.

16) ŞİDDETE MARUZ KALAN: Kurban veya mağdur gibi, yaşanan eylem sonucu kişiyi güçsüzlük pozisyonuna sabitleyen bir tanım yerine "maruz kalan" tanımı önerilmektedir. Şiddet başvurularında, şikâyetçi, başvuran gibi tanımlar da kullanılabilir.

17) ŞİDDET UYGULAYAN, FAİL: Bu tanım kişiyi işaret ederken, konu olanın şiddet uygulaması olduğunu vurgular. Cahil, sapık, öfke kontrol sorunu olan vb. tanımlar şiddetin sebebi olamayacağı için kullanılması doğru değildir.

18) İHBAR EDEN: Şiddet, taciz ve benzeri fiilden kendisi doğrudan etkilenmemiş ya da bu fiile kendisi maruz kalmamış olmakla birlikte bu fiili bildiren kişi.

19) TANIK MÜDAHALESİ: Şiddet, taciz ve benzeri fiile tanık olduktan sonra failin durması veya faile gerekli yaptırımın sağlanması için müdahalede bulunmaya denir. (*)

MADDE 4: KAPSAM

Bu politika belgesi, sözleşmesindeki statülerine bakılmaksızın tüm işçiler ile stajyerler, iş sözleşmesi fesih sürecinde olanlar, iş başvuru süreçlerindekiler, işe alım ve işverenin yetki, görev ve sorumluluklarını kullanan kişiler de dahil, çalışma yaşamındaki tüm diğer kişileri kapsar. Bu önlemler, mesai süresi ve işyeriyle sınırlı olmaksızın çalışma sırasında 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.

Şirketin şiddet ve tacizi önlemeye yönelik taahhüttü, şirketin Disiplin Politikası, Satın Alma Politikası, İSG Politikasında gerekli değişiklikleri yapmayı ve uygulamayı kapsar.

İşveren, çalışma yaşamında (üçüncü şahıs şiddeti de dahil) şiddet ve tacize ya da ev içi şiddete uğradığını beyan eden kişiye, çalışma yaşamında kolaylık gösterir. Şikayet süresince işe devamı veya performansının düşmesi durumunda aleyhine hiçbir işlem yapmayacağını kabul eder. İhtiyacı ve isteği durumunda ücretli izin desteği verir. Kişinin ihtiyaç duyduğu desteklere erişmesi için çaba

gösterilir. Taraflar, kişinin gereksinim duyması halinde, harici kuruluşlara ve kamusal destek tedbirlerine yönlendirme yapar. 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun'un öngördüğü doğrultuda iş ve işyeri değişikliği yapar.

MADDE 5: DAYANDIĞI MEVZUAT

- Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi (ILO C 190) 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 SÖZLEŞMESİ)
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası
- Türk Ceza Kanunu
- 6284 Sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun
- 4857 Sayılı İş Kanunu
- 6098 Türk Borçlar Kanunu ve ilgili yönetmelikler ve Yargıtay kararları,
- Varsa taraflarca imzalanan Toplu İş Sözleşmesinin "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği" Bölümünde yer alan "Ayrımcılık Yasağı" "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği" "İşe Alım Politikası" "Toplumsal Cinsiyet Temelli İşçi Sağlığı" maddeleri başta olmak üzere ilgili toplu iş sözleşmesi maddeleri esas alınmıştır.

İşveren ve tüm çalışanlar, yukarıdaki sıralanan mevzuat çerçevesinde hareket edecektir.

MADDE 6: DAVRANIŞLAR

İşveren, yöneticiler ve çalışanlar, işyerinde ve dışarıda herkese insan onuruna yakışır bir şekilde muamele etmeyi kabul eder. Tüm çalışanlar, işyeri ortamında ve iş ile ilgili tüm alanlarda kendisine ya da bir başkasına yönelik şiddet ve taciz davranışlarını bildirmekle, Toplumsal cinsiyet eşitliği, ayrımcılık, şiddet ve taciz konulu eğitimlere katılmayı, işbu Politika Metnini okumayı ve gizliliği gözetmeyi kabul ederler.

A) Fiziksel Şiddet, Cinsel Saldırı ve Cinsel Taciz

- Bağırmak, vurmak, itelemek, bir nesne fırlatmak, duvara ya da masaya öfkeyle vurmak, eşyalara zarar vermek
- Laf atmak, dokunmak, okşamak, öpmek, istenmeyen cinsel ilişki ve zorlama
- Cinsel içerikli şaka, ayrımcı ifadeler, argo sözcükler
- Cinsel içerikli istenmeyen yazışmalar, telefon aramaları
- Aşağılayıcı lakap takma
- Flört etmek için ısrarcı davranmak
- Gözle takip etmek, bakmak
- Pornografik materyal (e-mail, poster asmak)
- Uygunsuz cinsel hareketler yapmak
- Kişinin cinsel yaşamıyla veya cinsiyet kimliğiyle ilgili açıklama yapmaya zorlamak veya dedikodu yapmak
- Cinsiyet, cinsiyet kimliği ya da cinsel yönelim nedeniyle düşmanca, ayrımcı ve nefret dili kullanmak
- Tehdit, şantaj, rüşvet ya da hakaretle kişiyi kontrol etmeye çalışmak
- Çalışanın görevi, terfi potansiyeli, maaş durumu ile cinsel tacize, ilişkiye izin vermesi arasında bir bağlantıyı ima eden, ilişkilendiren veya mantıken böyle bir imaya yol açacak şekilde yapılan beyanlar veya tehditler
- Benzeri davranışlar

B) Psikolojik Şiddet ve Mobbing (Sistematik) Davranışları

- İşini sabote etmek, hakkında dedikodu yaymak, tehdit etmek, bilgi saklamak
- Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlamak, aşağılama amaçlı iş değişiklikleri yapmak, yapılan işi sürekli eleştirmek gibi davranışlarla kişinin fiziksel ve duygusal sağlığına zarar vermek
- Diğer çalışanlarla iletişimi kesmek, başkalarıyla konuşmayı engellemek, izole bir işe ya da işyerine atamak gibi sosyal ilişkilere saldırılar
- Yokmuş gibi davranmak, küsmek, surat asmak, cezalandırmak, duygusal baskı kurmak, bağırmak
- Alay etmek, isim takmak, dalga geçmek, süreklieleştirmek, 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
- Sistematik olarak devam eden benzeri davranışlar

C) Dijital Şiddet

- E-mail, cep telefonu, sosyal medya hesaplarını talep etmek, kontrol etmek, kiminle arkadaş olabileceğine karar vermek
- Rahatsızlık veren resim ya da video göndermek,
- Kişisel verileri ele geçirmek, yaymak, istenmeyen dijital içerikler üretmek ya da bunlarla tehdit etmek
- Cep telefonu ile denetlemek
- 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
- İstenmediği halde sürekli hediye ya da çiçek göndermek
- Eski sevgilinin 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

F) EK OLARAK

- Bir kişinin ırkı, cinsiyeti, uyruğu, cinsel yönelimi, dini, engelli olma hali, sağlığı, medeni hali, sosyal ya da etnik kökeni ya da herhangi bir başka özelliğine ilişkin kişisel görüntüsü, vücudu veya yaşam tarzı hakkındaki yorumlar

- Kadınlardan işe alım ve çalıştıkları süre içinde gebelik sorulması veya gebelik testi istenmesi
- Bireyin iyi niyetinin kötü amaçlı kullanılması, suiistimal edilmesi
- Çalışanların temel ihtiyaçlarının (tuvalet, su, tıbbi yardım vb.) karşılanması için zaman ve olanak sağlamamak ve benzeri davranışlar da şiddet ve taciz kapsamındadır.

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.

MADDE 7: YAPTIRIMLAR

Şiddete maruz kalan kişi, sözlü taciz, fiziksel şiddet, mobbing ve benzeri bir ya da birden çok şiddete uğradığını işyerindeki Soruşturma Komitesi'ne bildirmeli, şikayetini birden çok kişiye anlatmak zorunda kalmamalıdır. Şikayet konusu ve içerik, komite tarafından şirketin tayin edeceği yetkili kişiye ve varsa sendika temsilcisine bildirilebilir.

Şikayet sonrası çoğunluğun kadınlardan oluştuğu bir "Soruşturma Komitesi" kurulur. Soruşturma komitesinin şikayet konusunu gizlilik içinde ele alması ve soruşturması esastır ve taahhüt altına alınmalıdır. Soruşturma Komitesi, kapsam içi ve kapsam dışı çalışanların birlikte soruşturulması gereken durumlarda işveren vekilleri ile birlikte ivedilikle kurulur.

Şiddet ve tacize yönelik şikâyetler ile ilgili "Soruşturma Komitesi" tarafından derhal soruşturma başlatılır.

Soruşturma sırasında şiddet failinin savunması alınır. Konu, Soruşturma Komitesi'nin önerisi ile birlikte şirket tarafından belirlenecek bir yetkili aracılığıyla yaptırım yetkisi olan birime (Disiplin Kurulu, İnsan Kaynakları vb.) intikal ettirilir. İlgili birimin kararı doğrultusunda aşağıdaki yaptırımlardan biri uygulanır.

Faile Yönelik Cezalar:

- Sözlü ihtar

- Yazılı ihtar

- Bölüm değiştirme

- Disiplin cezası (Disiplin yönetmeliğinde belirtilen)

- İş akdi feshi

Soruşturma süresince maruz kalan kişiye ihtiyaç halinde çalışma yeri ve koşullarında değişiklik, ücretli izin, tıbbi yardım, psikolojik yardım ve hukuki yardım gibi destekler sağlanır. Olası faile soruşturma süresince bölüm değişikliği, işten uzaklaştırma vb. tedbirler uygulanır.

Süreç şu ilkeler doğrultusunda yürütülür:

Gizlilik İlkesi: Şikayet sürecinin tüm aşamalarında (bilgilerin toplanması, dernek sistemine işlenmesi, saklanması, üçüncü kişilerle paylaşılmaması ve güvenliğinin sağlanması) başvuru sahibi, şikâyet edilen kişi ve olay hakkında gizlilik ilkesine uygun davranılır. Süreçte şikayet konusu olay dışındaki konular ele alınmaz, görüşmeler veya ilgili başka bilgiler, yasal zorunluluk olması durumları hariç, başka kişilerle paylaşılmaz.

Özen Gösterme İlkesi: Şikâyet sürecinde yeni mağduriyetler üretebilecek ve insan onurunu zedeleyebilecek her türlü davranıştan kaçınmak ve bu tür davranışların ortaya çıkmasını önlemek hususlarında dikkat ve özen gösterilir.

Güven İlkesi: Gizlilik ve özen gösterme ilkelerine uyularak, tarafların güven duygusunu zedelemeyecek şekilde davranılır.

Dengeli Yaklaşım İlkesi: Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet şikâyetlerini inceleme sürecinde hem şiddet eyleminin niteliği hem maruz kalanın olaydan etkilenme düzeyi, psikolojik ve fiziksel sağlık durumu ve taraflar arasındaki güç ilişkileri göz önünde bulundurulur.

İvedilik İlkesi: Şikâyet veya başvuru alındıktan sonra vakit geçirmeden harekete geçilmesine dikkat edilir.

Başvuranın Beyanı İncelemeye Esastır ilkesi: Şikâyet alındıktan sonra, değerlendirme sürecine başlarken "kadının (başvuranın) beyanı esastır" ilkesinden hareket edilir. Beyan, başka maddi delil olmama ihtimali olan cinsel taciz ve saldırı vb. vakaları için bir delildir.

Yargılamaksızın Destek İlkesi: Şikâyet sahibinin, sürecin her aşamasında ve talebi doğrultusunda psikolojik, tıbbi ve hukuki desteğe yönlendirilmesi esastır. Bu politikanın amacı, başvuru sahibini ve hakkında şikâyet olanı belirli bir ahlak yargısı temelinde yargılamak değil, başvuruya konu olan söylem ve eyleme karşı destek mekanizmasını devreye sokmaktır.

MADDE 8: EĞİTİM

Taraflar; toplumsal cinsiyet, ayrımcılık ve toplumsal cinsiyet temelli şiddetin sona erdirilmesi için yapılacak farkındalık çalışmalarının ve eğitimin öneminin farkındadır. Bu kapsamda, işveren; İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yıllık Eğitim Planına toplumsal cinsiyet, ayrımcılık ve toplumsal cinsiyet temelli şiddet ve taciz eğitimlerini ekler. Bu eğitimlerin uygulanmasında ihtiyaç halinde işveren uzmanlardan destek alır.

İşveren "25 Kasım Kadına Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele Günü" ve "8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü" gibi günleri, Türkiye Gazeteciler Cemiyeti (TGC) ile ortaklaşa düzenlenecek şiddet ve taciz ile kadın hakları konusundaki farkındalığı artıracak etkinlikler için vesile kabul eder ve değerlendirir.

MADDE 9: RAPORLAMA

İşveren, çalışanlardan ya da üçüncü şahıslardan gelen, çalışanları ilgilendiren tüm şiddet, cinsel taciz şikâyetlerini dikkate alarak soruşturma konusu yapar. Şikâyetler ve işletilen tüm süreç, ilgili birimler tarafından raporlanır ve dosyasında muhafaza edilir.

Tüm çalışanlar şiddet veya cinsel taciz olaylarını derhal şikâyet kanallarını kullanarak iletir. Tüm belgelerin gizli tutulması ve şikâyetlerin gizlilik esasına uygun şekilde soruşturulması işveren tarafından güvence altına alınır, aksi yönde tutum sergileyenler için önceden tanımlanan yaptırımlar uygulanır.

MADDE 10: ŞİKÂYET MEKANİZMALARI

Şiddete maruz kalan kişi, sözlü tacize ve fiziksel şiddete ve mobbinge uğradığını işyeri yöneticilerine, İşyeri Soruşturma Komisyonu'na, TGC kadın komisyonuna, varsa bağlı bulunduğu sendikanın işyeri temsilcisine veya İnsan Kaynakları yönetimine bildirebilir.

İşyerinde başvurulacak kişiler: İşyerindeki yöneticiler şiddet ve tacizi önleme prosedürünün bir parçasıdır. Çalışanlar, yüz yüze, yazılı veya mesai saatleri dışında telefonla da kendilerine ulaşarak sorunlarını paylaşabilirler. Yöneticiler, böyle bir durumda aldıkları tüm bilgileri gizlilik kuralına bağlı kalmak kaydıyla işverene/yönetime iletir.

İşyeri Soruşturma Komisyonu: Çoğunluğu kadın çalışanlar tarafından oluşan ve sayıları 3 ile 7 arasında değişen bir komisyondur. Komisyonda işyeri insan kaynakları temsilcisinin yanı sıra, çalışanların kendi aralarından seçtikleri bir temsilci ile varsa sendika temsilcisi ve talebe bağlı olarak TGC Kadın Komisyonundan bir kişi yer alır. Komisyona gelen şikâyetler, yaptırımlarla ilgili 7. Maddede ve bu belgede belirtilen kurallar ve atıf yapılan mevzuata uygun olarak yürütülür.

Birim Yöneticileri: Şikâyet mekanizmalarındaki sorumluluklarının bilincinde ve iletişime açık olmalıdır. Birim yöneticileri aldıkları tüm bilgileri gizlilik kuralına bağlı kalmak kaydıyla Soruşturma Komisyonu'na ve İşverenin tayin ettiği yetkili kişiye havale ederek titiz bir çalışma yapılmasını sağlar. İnsan Kaynakları ya da uygun görülecek birim komisyonun hazırlayacağı rapor doğrultusunda, komisyonun önerdiği yaptırımı uygulamakla yükümlüdür.

Dilek & Öneri & Şikâyet Kutuları: Çalışanlar, şiddet ve tacize maruz kalmaları halinde; mahremiyeti garanti altına alınmış yerlerde bulunan (Tuvaletler, soyunma odaları vb.), yönetim tarafından gizliliği esas alınmış dilek, öneri ve şikâyet kutularına başvuru yapabilirler. Dilek, öneri ve şikâyet kutuları en az haftada bir olmak koşuluyla düzenli aralıklarla İşyeri Soruşturma Komisyonu, İnsan Kaynakları ve İşyeri Sendika Temsilcisi tarafından birlikte açılır. Talepler geneli ilgilendiriyorsa duyuru panoları vasıtasıyla alınacak aksiyonlar çalışanlara duyurulur. Bireysel talepler için başvuru sahibi gizli tutularak ve misilleme yapılmayacağı garanti edilerek gereken inceleme yapılır. Şikâyet, yöneticiler ve İşyeri Soruşturma Komisyonu ile birlikte ele alınır ve çözümlenir.

Açık Kapı Politikası: İşveren çalışanlarıyla sürekli iletişim halindedir. İyi niyet ve saygı çerçevesinde çalışanlar, işyerinde yaşadıkları olumlu veya olumsuz her türlü durumu işverene yüz yüze anlatabilir. Çalışanlar ihtiyaç duydukları takdirde yanlarında iş arkadaşlarını bulundurabilir. İşveren gerekli notları alır ve konunun incelenmesi için soruşturma süreci başlatır.

MADDE 11: PROSEDÜR

- Çalışma yaşamında toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz fiilleri, disiplin suçu olarak değerlendirilir. Bu şikâyetlerde soruşturma şiddet ve tacize maruz kalanın beyanı ile başlatılır. Karşı taraf aksini ispat etmekle yükümlüdür.

- Soruşturma boyunca ikincil mağduriyetler (terfi, zam, önemli görev, işini koruma gibi istihdam faydaları karşılığında cinsel tacize boyun eğmek zorunda bırakılmak, tacize direnince işten çıkarılmak, görevden almak, görev vermemek vb.) yaratılmaması için gerekli her türlü önlem alınmalıdır.

- Konuyla doğrudan ilgisi olmadığı sürece şikâyetçinin geçmiş cinsel yaşamı, cinsel davranış ve tutumları sorgulama konusu yapılamaz. Konu ile ilgisi bulunmayan özel yaşama dair detaylar irdelenemez.

- Tüm süreçler yazılı olarak yürütülür.
- Bu yöndeki şikâyetleri değerlendirmek, bilgi ve belgeleri toplamak için Madde 10'un alt başlığında yer alan İşyeri Soruşturma Komisyonu oluşturulur ve şikâyetler bu komisyona yapılır. Komite üyeleri soruşturma yürütebilecek nitelikte ve gerekli tüm eğitimleri almış kişilerden oluşur. Gerektiğinde tarafsız birimlerden uzman desteği talep edebilir.

- Soruşturma komitesi, maruz kalanın şikâyetini yazılı olarak aldıktan sonra, failden 5 gün içinde yazılı savunmasını, şahitlerini ve delillerini sunmasını ister.
- Soruşturma sırasında ve sonrasında şiddet ve tacize maruz bırakılan kişinin korunması ilkesi esas alınır, kimliğini ve yaşadıklarını isteği dışında kimseyle paylaşmaz, gizlilik ve mahremiyetini korur.
- Suçlanan kişi (şikâyetçi kişinin gizlilik haklarını ihlal etmeden) hakkındaki iddiayı öğrenme hakkına sahiptir.
- Soruşturma adil ve tutarlı biçimde, tüm tarafların haklarına saygı gözetilerek ele alınır.
- Tüm belgeleri toplayan Soruşturma Komisyonu şikâyeti aldıktan sonra bir ay içinde soruşturmasını sonuçlandırır. Olağanüstü durumlarda bu süre 2 aya kadar uzayabilir. Kurul topladığı bilgi ve belgeleri, değerlendirme raporu ve ceza önerisiyle birlikte Sendika Temsilcisi aracılığıyla Disiplin Kurulu'na iletir. Fail hakkında iş akdinin feshi dahil olmak üzere Madde 7'deki belirlenmiş cezalardan biri uygulanır.

- Taraflar, resmi şikâyet süreci sonucundan memnun değillerse işyerinin belirleyeceği birime itiraz edebilirler.

- **MADDE 12: DESTEK KURUMLARI**

Acil telefon hatları

KADES (İçişleri Bakanlığı mobil telefona kadınların kimlik numarası ile indirebilecekleri acil yardım uygulaması)

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

ALO 155 Polis İmdat

ALO 156 Jandarma İmdat

AlLO112 Acil Ambulans Hizmeti

ALO 170 Çalışma Hayatı İletişim Hattı

Diğer Destek Kurumları

Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlükleri

ŞÖNİM (Şiddet Önleme ve İzleme Merkezi)

Baroların Kadın Hakları Merkezleri

İBB 7/24 Kadın Destek Hattı 444 80 86

Belediye Kadın Danışma Merkezleri

İllerdeki Kadın Danışma ve Dayanışma Merkezleri

Mor Çatı Kadın Sığınağı Vakfı (212) 292 52 32

Türkiye Kadın Federasyonu Ev İçi Şiddet Acil Yardım Hattı (0212) 656 96 96 ve (0549) 656 96 96

MADDE 13: HUKUKİ İŞLEMLER

Şikâyete konu iddianın yargıya intikal etmesi ihtimalini de göz önünde bulundurarak, gerekli kayıtlar itina ile tutulur. Bu kayıtlarda başvuru tarihi, tacizin ya da kötü muamelenin gerçekleştiği tarih ve olayın ayrıntıları, eğer bildirilmişse maruz kalanın ve taciz ettiği iddia edilen kişilerin adları, araştırmanın yapıldığı tarih ve araştırmanın yapılış yöntemi, bulgular, varsa tanık ifadeleri, kamera kayıtları, sosyal medya kayıtları ve bu konuda inceleme sonucu verilen karar, karar tarihi ve kararı verenin adı disiplin cezası verildiyse tarihi ve içeriği, bunun kişilere tebliğ tarihi, şikâyette bulunana araştırmanın sonucundan ve karardan haber verildiğine dair belgeleri içerir. Bu konuda disiplin yönetmeliğinde belirtilen hükümlerin yanı sıra konunun çalışma yasaları ve ceza yasalarını ilgilendirmesi durumunda kanuni otoritelere başvuru yapılır.

MADDE 14: İLETİŞİM ve UYGULAMA

Taraflar, çalışanlar arasında etkili iletişim kanallarının kurulabilmesi için gerekli eğitim programlarını düzenler ve çalışanlarını bu programlara dahil olması konusunda cesaretlendirir. Bunun için de 'Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddet ve Tacizi, Önleme' politikası, oryantasyon eğitiminin bir parçası haline getirilir ve çalışanların ihtiyaç duyması halinde okumaları için duyuru panolarına da asılır.

Başta yeni işe alma/oryantasyon eğitimi olmak üzere yılda en az bir kere yöneticilere konu ile ilgili eğitim, yılda en az bir kere işçi gruplarına yönelik eğitim toplantılarının yapılması sağlanır.

MADDE 15: YÜRÜTME VE YÜRÜRLÜK

Bu Politika Belgesi …/…./…… tarihi itibari ile yürürlüğe girer ve çalışanlar tarafından işyeri sözleşmesinin yanı sıra ayrı bir taahhüt belgesi olarak imzalanır. İmzalı belgenin bir örneği çalışana verilir. Politika belgesine imza atan çalışanlar, bu belgedeki kurallara uymakla mükellef olduklarını taahhüt eder. Bu Politika Belgesini taraflar yürütür.

(*) Kavramların detaylı açılımlarını buradan inceleyebilirsiniz.