



Uluslararası  
Çalışma  
Örgütü



**iHKiB**  
İSTANBUL HAZIR GIYIM VE  
KONFESYON İHRACATÇILAR BİRLİĞİ

# SOSYAL 10 UYGUNLUK

**Tekstil ve Hazır Giyim Sektöründe**  
Taciz ve Ayrımcılığın Önlenmesi







Uluslararası  
Çalışma  
Örgütü



**iHKiB**  
İSTANBUL HAZIR GIYIM VE  
KONFERTYON İNCELEME BİRLİĞİ

# SOSYAL 10 UYGUNLUK

**Tekstil ve Hazır Giyim Sektöründe**  
Taciz ve Ayrımcılığın Önlenmesi

**Ağustos 2019**



## 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.

## Cinsel Taciz Nedir?

Cinsel taciz kişiyle vücut teması bulunmadan yapılan ve rızaya dayalı olmayan, cinsel içerikli söz, tavır veya diğer davranış biçimlerini içerir. Olayın gerçekleştiği ortama ve "bağlam"a göre, ısrarla tekrarlanan eylemler ya da bir tek eylem cinsel taciz olarak değerlendirilebilir. Cinsel tacizde "Süreklilik" önkoşul 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: Bir kimseyi cin-

**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 adli para cezasına hükmolunur.**

sel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikâyeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adlî para cezasına hükmolunur.

---

## Mobbing sistemli bir şekilde, süreklilik arz eden bir sıklıkta çalışanı sindirme maksadı ile kişinin özgüvenine uygulanan psikolojik saldırgan davranışı ifade etmektedir.

---

**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, yıldırma ve bezdirmektir. Mobbinge maruz kalan kişiler gördükleri zararın büyüklüğü ve etkisiyle işlerini yapamaz duruma gelmektedir.

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.
- Paranojaya 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.
- 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.

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

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

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, küfür etmek,
- 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.

---

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

---

**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



## Taciz Ne Değildir? \*\*

- Fikir farklılıklarını ifade etmek,
- Yapıcı geri bildirim sunmak,
- Başka bir çalışanın davranışlarıyla ilgili meşru bir şikayette 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.



## 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, 2000'li yılların başından bu yana yeni Uluslararası Çalışma Standardı çıkarmamışken, son yıllarda çalışma hayatında pek çok kez gündeme gelen işyerinde şiddet ve taciz konusu ile ilgili bir Uluslararası Çalışma Standardı hazırlığı şu anda devam etmektedir.

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

---

**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, özürlüler, 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, ayırı 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 amacını güden özel tedbirler ayırım sayılmaz.

*(ILO'nun 111 No'lu Ayrımcılık Sözleşmesi)*

## **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.

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

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.



## Kadın istihdamındaki engellerden birisi de aile/çocuk bakımlarına yönelik destekleyici hizmetlerin yeterince sağlanamamasıdır.

### Eşit Davranma İlkesi

4857 Sayılı İş Kanununun 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 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 davranışını, işçi ispat etmekle yükülidir. 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 uygulanmalıdır.

(ILO'nun 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi)

ILO'nun 122 No'lu İstihdam Politikası'na 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

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

Ayrımcılığın en yaygın şekilleri aşağıdaki gibidir:

- Gündelikçileri, göçmen işçileri kayıtsız olarak çalıştırmak,
- Göçmen işçilerin pasaport veya çalışma izinlerine yönetim tarafından el koyulması (Diğer çalışanların kimlikleri alınmazken. Aynı zamanda bu bir psikolojik tacizdir.)
- İş sözleşmesi yapmamak,
- Belli grup veya kişilere angarya iş verilmesi ve bu kişilerin hep aynı kişiler olması, ücretlerde kanunsuz kesintiler yapılması,
- Aynı işi yapan bekar ve evli erkeklerden, evli olanlara daha çok maaş vermek,
- Erkeklerle aynı işi yapan ve aynı deneyimde olan kadınlara daha az maaş vermek,
- Doğum sonrası işe başlayan çalışana eskisine oranla daha zor /angaryalı bir göreve atamak,

## 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

*Türkiye İstatistik Kurumu, İşgücü 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.

(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.)

### İş ilanları

İş ilanlarında da cinsiyet, yaş, boy, kilo gibi bir ayırım yapılmamalıdır. İyi bir iş ilanında yapı

### İş Başvuru Formları

İş başvuru formlarında ayrımcılığı çağrıştıran herhangi bir soru olmamalıdır.

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 taşıması 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 sonlandırıl-



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

ması 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 bazıları aşağıdaki gibidir:

- 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 Yolları

- İşyerinde Taciz ve ayrımcılığı önleyecek politikaların geliştirilmesi ve işyerinde tüm çalışanlara bildirilmesi
- Taciz ve ayrımcılığın disiplin prosedüründe yer alması,
- İyi işleyen bir şikayet mekanizması oluşturulması ve bunu sürekli kontrol etmek,
- Olaylarla ve durumlarla özellikle üst yönetimin yakından ilgilenmesi ve bir daha oluşması için gerekli önlemleri almak,
- İnsan kaynakları / personel bölümü çalışanlarına özel eğitim verilmesi,
- Şeflere ve çalışanlara eğitim verilmesi,
- Taciz ve ayrımcılık konusunu tanımlayan ve önlemleri, şikayet 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

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

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

Bakınız: Taciz ve Ayrımcılığa Karşı Prosedür

## Vaka Analizi

## VAKA ANALİZİ

*X Tekstil, İkitelli’de 145 kişilik bir örme konfeksiyon işletmesidir. Şükran işletmede 8 senedir çalışan iyi bir makinacıdır. Tüm yönetim tarafından sevilir ve yaptığı kaliteli işlerden ve çalışma arkadaşlarıyla olan olumlu ilişkilerinden dolayı takdir edilir. Yaklaşık 1 ay önce bir şefin ayrılması sonucu açılan pozisyona işletmeden bir atama yapılacağı duyurulmuş ve dileyenlerin bu pozisyona başvurabilecekleri söylenmiştir.*

*İşe başvuru yapanlar arasında Şükran’ın haricinde işletme müdürünün yeğeni Huriye ve askerden yeni gelip evlenen Mevlit de vardır.*

*İşletme müdürü Sabri Bey, bu adaylar arasında en iyisinin Şükran olduğunu düşünmesine rağmen, kendisinin 4 aylık hamile olduğunu ve yakında doğum iznine ayrılacağını düşünerek, yeğeni Huriye ve Mevlit arasında deneyim ve diğer özellikler açısından bir fark olmadığını düşünmektedir.*

*Ancak Huriye yeni evlenmiş olduğundan yakında çocuğu olma ihtimalini göz önünde tutarak, Mevlit’in bu işe daha çok konsantre olabileceğini düşünmüş ve onda karar kılmıştır. Mevlit, yeni evlenmiş ve aile reisi olmuştur, dolayısıyla daha çok paraya ihtiyacı olacaktır. Zaten ona daha çok zam yapması gerektiğinden Mevlit en uygun adaydır. Mevlit’in şef olduğu duyurulur.*

### **Bu durum işyerinde ayrımcılık açısından değerlendirildiğinde uygun mudur?**

#### **DEĞERLENDİRME**

*Şükran işe en uygun ve en iyi adayken hamile olduğundan dolayı terfi edilmemesi iş yerinde ayrımcılığın tipik bir örneğidir.*

*Aynı zamanda işletme müdürü Huriye’yi de yeni evlendiği ve “hamile olma ihtimali” olacağından dolayı Mevlit’le aynı pozisyonda olmasına rağmen, ayrımcılık yaparak elemiştir.*

*Mevlit’e ise fabrika yöneticileri düşünce yapısına göre yeni aile reisi olması ve aile reisi olarak bir erkeğin zamma ihtiyacı olacağı düşüncesi ile imtiyaz vermiş ve diğer iki çalışana böylelikle ayrımcılık yapmıştır.*

*Terfide bu tip ayrımcılıklar olmamalı, çalışanlar yaptıkları işin kalitesine ve katma değerine göre değerlendirilmelidir. Aile reisi olunması ücret ve diğer haklarda kimseye ayrıcalık vermez, ayrıca aile reisliği kavramının cinsiyeti olmamalıdır.*

*Dilek / Şikayet / Öneri Kutusu Değerlendirme Prosedürü***DİLEK / ŞİKAYET / ÖNERİ KUTUSU DEĞERLENDİRME PROSEDÜRÜ****FİRMA ADI****Yayın Tarihi:  
Revizyon Tarihi:****Bölüm:** Personel İşleri

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

**Kapsam:** Firma'daki 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.

**Sorumluluklar:**

- İnsan kaynakları/personel departmanları prosedürün işlemesinden 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.

**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,

## Dilek / Şikayet / Öneri Kutusu Değerlendirme Prosedürü

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 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.

### Uygulama

1. Bu prosedür işe başlangıç, yani oryantasyon eğitimlerinin bir parçasıdır ve her yeni girene anlatılır.
2. Bu prosedürün uygulanmasından insan kaynakları/personel bölümü sorumludur, ancak görülen veya yaşanan herhangi bir ayrımcılık veya taciz vakasını rapor etmekten tüm çalışanlar sorumludur.
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,

### Dilek / Şikayet / Öneri Kutusu Değerlendirme Prosedürü



**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

---

**Hazırlayan**

**Onaylayan**

---

## **NOTLARIM, İŞLETMEDE UYGULAMAM / YAPMAM GEREKENLER:**

### **YAPMAYA DEVAM EDECEKLERİM**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### **UYGULAMAYI DURDURACAKLARIM**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### **UYGULAMA BAŞLATACAKLARIM**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**ILO Ankara - Uluslararası  
Çalışma Örgütü**

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

**İstanbul Hazır Giyim ve Konfeksiyon  
İhracatçıları Birliği (İHKİB)**

Çobançeşme Mevkii, Sanayi Caddesi  
Dış Ticaret Kompleksi B Blok P.K.34196  
Yenibosna, İstanbul  
Tel: + 90 212 454 02 00  
Faks: +90 212 454 02 01  
E-posta: konfeksiyon@ihkib.org.tr

Bu kitapçık ILO Türkiye Ofisi ve İHKİB işbirliğinde  
**Sn. Ebru Gökbulut** tarafından hazırlanmıştır.



Uluslararası  
Çalışma  
Örgütü



**İHKİB**  
İSTANBUL HAZIR GİYİM VE  
KONFEKSİYON İHRACATÇILARI BİRLİĞİ

Suriyeli mültecilerin ve ev sahibi toplulukların istihdam edilebilirliklerinin geliştirilmesi alanında ILO tarafından yürütülen bu çalışmalar ABD Nüfus, Mülteciler ve Göç Bürosu (U.S. Department of State, PRM) tarafından desteklenmektedir.