



Avrupa Birliği tarafından
finanse edilmektedir.



İşyerinde Şiddet, Taciz ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması Geniş Özet

**T. BARBAROS ULUTAŞ
ÇAĞLA ÜNLÜTÜRK**

2026

Türkiye’de Katılımcı Demokrasinin Güçlendirilmesi:

Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Projesi Faz III

İşyerinde Şiddet, Taciz ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması Geniş Özet

**T. Barbaros Ulutaş
Çağla Ünlütürk**

Mayıs 2026

CEİD YAYINLARI

İşyerinde Şiddet, Taciz ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması Geniş Özet

Kaynak gösterilmek kaydıyla yararlanılabilir.



Tel: 0 312 440 04 84

www.ceid.org.tr

www.ceidizler.ceid.org.tr

Süpervizör: Prof. Dr. Kadriye Bakırcı

Editör: Handan Çağlayan

Kapak/İç Tasarım: Hasan Kürşat Akcan

Bu yayın Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir. İçeriği yalnızca Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği sorumluluğundadır ve her zaman Avrupa Birliği'nin görüşlerini yansıtmaz.

TEVFİK BARBAROS ULUTAŞ: Lisans ve lisansüstü eğitimlerini Ankara Üniversitesi'nde doktora eğitimini Pamukkale Üniversitesi'nde tamamlamıştır. Halen Denizli Barosu'na bağlı olarak avukatlık yapmaktadır. Avukatlık kariyerinin yanı sıra 2005 yılından bu yana insan hakları hukuku üzerine çalışmakta ve bu alanda eğitimler vermektedir. Çeşitli Avrupa Konseyi ve Birleşmiş Milletler projelerinde eğitmen ve hukuk uzmanı olarak görev almaktadır.

ÇAĞLA ÜNLÜTÜRK: Lisans ve lisansüstü eğitimlerini Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde tamamlamıştır. Ankara Üniversitesi Kadın Çalışmaları Anabilim Dalında araştırma görevlisi olarak görev almıştır. 2011’den bu yana Pamukkale Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde öğretim üyesidir. Kadın, çocuk ve göçmen emeği, emek süreçleri ve sağlık politikaları alanlarında çalışmaktadır ve bu alanlarda ulusal ve uluslararası yayınları bulunmaktadır.

Teşekkür

Bu raporun yazımında süpervizör olarak ve uzun yıllara yayılan çalışmalarıyla yolumuza ışık tutan Prof. Dr. Kadriye Bakırcı'ya, her zaman kolaylaştırıcı ve yol gösterici olan ve rapor düzeltmelerimizde destek veren Dr. Handan Çağlayan'a, rapor yazım sürecinde desteğini esirgemeyen Sevinç Ünal ve Ülker Şener'e, işyerinde şiddet ve taciz konusunda kendisinden çok şey öğrendiğimiz Dr. Jane Pillinger'a, zihnimize toplumsal cinsiyet eşitliği tohumlarını eken ve desteğini ömrümüzce arkamızda hissettiğimiz mihmandarımız Prof. Dr. Gülay Toksöz'e teşekkürü borç biliriz. Ayrıca yayının araştırma ve hazırlık sürecinde bize destek olan kurumların, belediyelerin, sendikaların ve odaların uzman ve temsilcilerine konuyla ilgili paylaştıkları bilgi ve belgeler için minnettarız.

İçindekiler

Teşekkür	4
Tablolar Listesi	7
Kısaltmalar	8
Giriş 10	
I. İşyerinde Şiddet, Taciz ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Dair Normlar ve Standartlar 14	
A. Tematik Alanla İlgili İnsan Hakları Belgelerinin Listelenmesi	14
1. Birleşmiş Milletler’in (BM) İşyerinde Şiddet ve Tacize İlişkin Belgeleri	14
2. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) İşyerinde Şiddet ve Tacize İlişkin Belgeleri 15	
3. Avrupa Konseyi’nin İşyerinde Şiddet ve Tacize İlişkin Belgeleri	17
4. Avrupa Birliği’nin İşyerinde Şiddet ve Tacize İlişkin Belgeleri	19
B. İşyerinde Şiddet, Taciz ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Temasıyla İlgili Normlar	21
1. Eşitlik	21
2. Ayrımcılık Yasağı	21
3. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği	22
4. İnsan Onuruna Saygı (Onurlu Yaşam Hakkı).....	22
5. Şiddetsizlik.....	22
6. Özen Gösterme Yükümlülüğü.....	23
7. İnsan Onuruna Yakışır İş.....	23
8. Adalete Erişebilirlik.....	23
C. Standartlar	24
II. Türkiye’deMevcut Durumun Analizi: Normatif-Politik Yapı	27
A. İşyerinde Şiddet ve Tacize İlişkin Ulusal Mevzuatın Haritalaması	27
1. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası	27
2. 6098 Sayılı Borçlar Kanunu	28
3. 4857 Sayılı İş Kanunu.....	28
4. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu	29
5. 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu	29
6. 2547 sayılı Yükseköğretim (YÖK) Kanunu	30
7. İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi konulu Başbakanlık Genelgesi (2011/2)	30
B. İlgili Politikaların Haritalanması: Politika Belgelerinin İnsan Hakları Belgeleriyle Uyumunun Tespiti (Yapısal izleme)	31
1. İşyerinde Şiddet ve Tacizle Mücadele ile İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları	31
2. İşyerinde Şiddet ve Tacizle Mücadele ile İlgili Politika Belgeleri.....	34
C. Sivil Toplum Örgütlerinin ve Diğer Kamusal Aktörlerin Kapasitelerinin Haritalanması (Yapısal İzleme).....	38
1. Kadın ve LGBTİQA+ Örgütlerinin Tematik Alanla İlgili Rapor, Eylem ve İzleme Çalışmaları	38
2. Hak Temelli Örgütlerin İşyerinde Şiddet ve Tacizle İlgili Çalışmaları	40
3. Konfederasyonlar, Sendikalar ve Meslek Örgütlerinin İşyerinde Şiddet ve Tacizle İlgili Çalışmaları	41

III. Gösterge ve Veri Kaynakları.....	51
A. Türkiye’de Verisi Toplanmakta Olan ve/ya Kullanılan İşyerinde Şiddet ve Tacizin İzlenmesinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ile İlgili Göstergeler	51
B. 54	
B. Uluslararası Standartlar Işığında Türkiye’de Verisi Toplanmayan İşyerinde Şiddet ve Tacizin İzlenmesi ile İlgili Önerilen Göstergeler	55
IV. Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Haritalanması	74
Kaynakça.....	80

Tablolar Listesi

Tablo 1. Haritalaması Yapılan Sivil Toplum Örgütleri ve Diğer Kamusal Aktörler	38
Tablo 2. İş Kazası Olarak Kayda Geçen İşyerinde Şiddet Vakaları	52
Tablo 3. Beyaz Kod Veren Sağlık Çalışanı Sayısı	52
Tablo 4. Alo 170 Başvurusu Yapanlar	52
Tablo 5. Alo 183 Başvurusu Yapanlar	53
Tablo 6. KADES Başvuruları	53
Tablo 7. Kadının çalışması ile ilgili algılar	53
Tablo 8. Cinsiyete göre işyeri ilişkilerinden memnuniyet	54
Tablo 9. İşyerinde Şiddet ve Tacizle Mücadele İçin Koruma ve Önlemeye İlişkin Önerilen Göstergeler	57
Tablo 10. İşyerinde Şiddet ve Tacizle Mücadeleye Yönelik Uygulama ve Çarelerle İlgili Önerilen Göstergeler	59
Tablo 11. İşyerinde Şiddet Ve Taciz Konusunda Rehberlik, Eğitim Ve Farkındalık Yaratmaya İlişkin Göstergeler	69

Kısaltmalar

AA	Anadolu Ajansı
AB	Avrupa Birliği
ASHB	Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
AY	Anayasa
AK	Avrupa Konseyi
BİRLEŞİK METAL -İŞ	Birleşik Metal İşçileri Sendikası
BK	Borçlar Kanunu
BM	Birleşmiş Milletler
BUSINESSEUROPE	The Confederation of European Business (Avrupa İşverenler Konfederasyonu)
CEACR	Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (Sözleşmelerin ve Tavsiyelerin Uygulanması Uzmanlar Komitesi)
CEDAW	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi)
CEDAW Committee	Convention /Committee on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Komitesi/ Sözleşmesi)
CEEP	European Centre of Employers and Enterprises providing public services (Avrupa Kamu Hizmeti Sağlayan İşverenler ve İşletmeler Merkezi)
CEİD	Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DİSK	Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
EBRD	European Bank for Reconstruction and Development (Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası)
EGM	Emniyet Genel Müdürlüğü
EĞİTİM SEN	Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası
EUROFOUND	The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı)
ETUC	European Trade Union Confederation (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu)
HAK-İŞ	Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
ILO	The International Labor Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
IndustriALL	IndustriALL Global Union
İHD	İnsan Hakları Derneği
İHEB	İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi
İK	İş Kanunu
İSGK	İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
KADES	Kadın Destek Uygulanması
KDK	Kamu Denetçiliği Kurumu
KEFEK	Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu
KESK	Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu
KSGM	Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü

LGBTİQA+	Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans, İnterseks, Queer, Aseksüel artı
LR	Lloyd's Register Foundation
Mad.	Madde
ÖZ İPLİK-İŞ	Tüm Dokuma, İplik, Trikotaj, Hazır Giyim, Konfeksiyon ve Deri İşçileri Sendikası
PETROL-İŞ	Türkiye Petrokimya Lastik İşçileri Sendikası
PSI	Public Services International
SES	Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası
ŞÖNİM	Şiddet Önleme ve İzleme Merkezleri
TBK	Türk Borçlar Kanunu
TCK	Türk Ceza Kanunu
TEZ-KOOP-İŞ	Türkiye Ticaret Kooperatif Eğitim Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası
TGS	Türkiye Gazeteciler Sendikası
TİHEK	Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu
TİHEKK	Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu
TİHV	Türkiye İnsan Hakları Vakfı
TBB	Türkiye Barolar Birliği
TMMOB	Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği
TTB	Türk Tabipleri Birliği
TÜRK METAL	Türkiye Metal, Çelik, Mühimmat, Makina, Metalden Mamül Eşya ve Oto, Montaj ve Yardımcı İşçiler Sendikası
TÜRK-İŞ	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TÜRKİYE KAMU-SEN	Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu
TÜSİAD	Türk Sanayicileri ve İşinsanları Derneği
UNI	UNI Global Union (Küresel Sendikalar Birliği)
WHO	World Health Organisation (Dünya Sağlık Örgütü)

Giriş

Bu çalışma “Türkiye’de Katılımcı Demokrasinin Geliştirilmesi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Projesi Faz III” kapsamında yazılmış olan “İşyerinde Şiddet, Taciz ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği” başlıklı Raporun geniş özetidir. Çalışmanın temel amacı, tüm çalışanlar için insan onuruna yakışır çalışma koşullarını tehdit eden, toplumsal cinsiyet eşitliği ile onurlu ve güvenli bir çalışma hayatına erişimin önündeki engellerden biri olan işyerinde şiddet ve tacizin haritalanması aracılığıyla sorunun ortadan kaldırılmasına katkıda bulunmaktır. Aynı zamanda bu çalışma kapsamında işyerinde şiddet ve tacizle ilgili izleme göstergeleri geliştirilerek, bu göstergelerin yerel yönetimler, sendikalar ve sivil toplum örgütleri tarafından benimsenip izlenmesiyle toplumsal cinsiyet eşitliğinin ve eşitlikçi bir iş yaşamının sağlanmasına katkıda bulunmak hedeflenmektedir.

İşyerinde taciz, bir işyerinde şiddet türü olmakla birlikte ILO Yönetim Kurulu’nun 27 Ekim-10 Kasım 2016’daki 328. Oturumunda işyerinde şiddet kavramı yerine işyerinde şiddet ve taciz kavramının kullanılmasına dair aldığı karar sonucunda, ILO belgelerinde bu kavram kullanılmaya başlanmış ve küresel kabul görmüştür. Uzmanlar, terminolojinin ülkeler arasında farklılık gösterebileceğini kabul etmekle birlikte, "şiddet ve taciz" başlığının fiziksel, psikolojik veya cinsel zarar veya acıya yol açması muhtemel kabul edilemez davranış ve uygulamaların sürekliliğini anlamada yardımcı olduğunu belirtmiştir. İleriye dönük olarak, hedeflenen kabul edilemez davranış yelpazesinin yeterince anlaşılmasını ve ele alınmasını sağlamak için yalnızca "şiddet" yerine "şiddet ve taciz" gibi kapsayıcı bir kavramın kullanılmasını önermişlerdir (ILO, 2016, s. 39).

İstanbul Sözleşmesi ise işyerinde cinsiyet temelli şiddete dair önemli tanımları içermektedir. Sözleşme, kadınlara yönelik şiddetin bir insan hakları ihlali ve bir ayrımcılık biçim olduğunu ortaya koyarken “kadınlara fiziksel, cinsel, psikolojik ve ekonomik olarak zarar veya ıstırap veren veya verebilecek olan toplumsal cinsiyete dayalı her tür eylem ve bu eylemlerle tehdit etme, zorlama veya keyfi olarak özgürlükten yoksun bırakma” olarak tanımlamıştır. Sözleşme’de yer alan farklı şiddet biçimlerinin önemli bölümü, işyerinde şiddet ve taciz türleri için de geçerlidir.

Bu biçimler psikolojik şiddet, ısrarlı takip, fiziksel şiddet, tacevüz dahi olmak üzere cinsel şiddet, cinsel tacizdir.

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi’ne göre a) çalışma yaşamında “şiddet ve taciz” terimi fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zararı amaçlayan, bunlarla neticelenen veya neticelenmesi muhtemel olan, bir defaya mahsus veya tekrarlanan, bir dizi kabul edilemez davranış ve uygulamaları, veya bunlarla ilgili tehditleri, ifade eder ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizi de içermektedir; (b) “Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz” terimi cinsiyet veya toplumsal cinsiyetlerinden dolayı kişilere yöneltilen, veya belirli bir cinsiyet veya toplumsal cinsiyetten olan kişileri orantısız şekilde etkileyen şiddet ve taciz anlamına gelir. Öte yandan işyerinde şiddet ve tacizde söz konusu edilen “işyeri” yalnızca işin yürütüldüğü mekânsal sınırlar ile sınırlandırılmamalıdır. Sözleşme’nin 3. maddesi’nde de ifade edildiği gibi kamusal ve özel alanları içererek, çalışma yeri olan işyerlerini, (b) İşçinin ücretinin ödendiği, dinlendiği veya yemek molası verdiği veya sağlık, yıkanma veya kıyafet değiştirme imkanlarını kullandığı yerleri, (c) İşle ilgili gezi, seyahat, eğitim, etkinlik veya sosyal faaliyetleri, (d) Bilgi ve iletişim teknolojileri ile sağlananlar da dahil işle ilgili iletişim yoluyla gerçekleşen, (e) İşveren tarafından sağlanan konaklama, ve (f) İşe gidiş-gelişi içeren durum, yer ve zamanlar dahil olmak üzere, iş esnasında meydana gelen, işle bağlantılı veya işten kaynaklanan çalışma yaşamındaki şiddet ve taciz işyerinde şiddet ve taciz olarak değerlendirilir. Ev içi şiddet de aynı zamanda çalışan kadınların hayatlarını etkileyen bir işyeri şiddeti türüdür. 190 sayılı ILO Şiddet ve Taciz Sözleşmesi de aile içi şiddeti, bir işyeri şiddeti biçimi olarak kabul etmektedir: “Aile içi şiddetin istihdamı, verimliliği, sağlık ve güvenliği etkileyebileceğini ve hükümetlerin, işveren ve işçi örgütlerinin ve işgücü piyasası kurumlarının, diğer önlemlerin yanı sıra, aile içi şiddetin etkilerini tanımaya, bunlara yanıt vermeye ve ele almaya yardımcı olabileceğini” ifade etmektedir.

Günlük yaşamda olduğu gibi çalışma yaşamında da farklı özelliklere sahip olan veya azınlıkta olan kişi veya gruplara yönelik bireysel veya kurumsal şiddet ve tacize sıkça rastlanmaktadır. Şiddet ve taciz, çalıştıran, işveren, işveren temsilcisi ile çalışan, stajyer, çırak veya ücretsiz çalışan arasında; çalışan, stajyer, çırak veya ücretsiz çalışanların kendi aralarında veya sözü edilen kişilerle üçüncü kişiler arasında gerçekleşebilir. Ayrıca işyerinde şiddet ve taciz çalışanlara yönelebileceği gibi iş arayanlar, iş başvurusunda bulunanlar, işten ayrılmış olanlara da

yönelebilir (Bakırcı, 2020a, s. 30). Çalışma yaşamında gücü elinde bulunduran egemen gruplar, kendileri dışındaki kişi ve grupların işgücüne katılımı ve çalışma yaşamında eşit hak talepleri arttıkça, şiddet ve tacizi, bu gruptakileri iş gücü piyasası dışına itmek veya belirli meslek ve pozisyonların dışında tutmak için araç olarak kullanabilmektedirler. Ayrımcılığın yanı sıra liyakatsizlik ve kayırmacılık da çalışma yaşamında şiddete neden olabilmektedir. Örgütsüzleşme ile giderek sendikaların ve genel olarak işçi hareketinin gücünün azalması ve bunun sonucunda çalışma koşullarında ortaya çıkan bozulma, çalışanları şiddet ve tacize daha açık hale getirmiştir (Bakırcı, 2020a, s. 31). Artan toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz riskleri ile kısa süreli sözleşmeler, kötü çalışma koşulları, güvencesizlik, uzun çalışma süreleri, sosyal koruma eksikliği ve toplu pazarlık haklarının kullanılamaması arasında sıkı bir ilişki olduğu unutulmamalıdır. Özellikle tedarik zincirinin en ucundaki halkalara gittikçe olumsuzlaşan çalışma koşullarıyla birlikte şiddet ve taciz riskleri de artmaktadır (Pillinger, 2022, s. 18). Öte yandan çalışma yaşamındaki şiddet ve taciz, toplumdaki şiddeti yansıtmaktadır. Hükümetlerin, sendikalara ve diğer ilgili örgütlere danışarak çalışma yaşamında eşitliğin teşvik edilmesini ve her türlü ayrımcılığın ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet de dâhil olmak üzere işyerinde şiddet ve tacizin ortadan kaldırılmasını içeren bir politikayı benimsememeleri durumunda, işyerinde şiddet ve taciz vakalarıyla yaygın biçimde karşılaşmaktadır (ILO, 2016, s. 8).

İş yaşamındaki şiddet ve taciz, eski ancak yakın bir dönem öncesine kadar görünmez bir sorundu. Son yıllarda yapılan yayın ve araştırmalar bu konudaki farkındalığı artırıp sorunu görünür kılmıştır (Bakırcı, 2020a, s. 30). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Lloyd's Register Foundation (LR) (2023) tarafından gerçekleştirilen çalışma yaşamında şiddet ve taciz deneyimlerine ilişkin küresel araştırma, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin ne denli yaygın bir küresel olgu olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırmaya göre, çalışan her beş kişinin birden fazlası çalışma yaşamları boyunca şiddet ve tacizin en az bir biçimine maruz kalmaktadır.

Türkiye’de cinsiyet temelli şiddetle mücadelede toplumsal hareketler, politika yapıcılar, akademisyenler ve hatta iş dünyası gibi tüm taraflar daha çok ev içi şiddete odaklanmışlardır. İşyerinde şiddet ve taciz konusu ev içi şiddetten daha geç bir dönemde gündeme geldiği gibi, konuyla ilgili veri, bilgi ve politika üretimi de halen sınırlı düzeydedir. Türkiye kadın hareketinin şiddetle mücadele çabaları ve feminist akademisyenlerin işyerinde şiddet ve taciz konusuna dikkat çekmeleriyle farkındalık oluşmaya başlamıştır. Özellikle işyerinde cinsel tacizin asıl

mağdurları olan kadınlar ve daha sonra da eşcinseller, uzun mücadelelerin neticesinde bu sorunun ulusal ve uluslararası hukuk ve sosyal politika gündemine girmesini sağlamışlardır (Bakırcı, 2000a, s. 20). Son yıllarda ise sendikal hareket konuyu gündemine almaya başlamıştır. ILO ve IndustriAll gibi uluslararası kuruluşlar bu farkındalıkta önemli rol oynamıştır. IndustriAll Kadın Komitesi’nin 2017’de "Sendikalar Kadına Yönelik Şiddete Hayır Diyor!", "Hem İşyerimizde Hem Sendikamızda Kadına Yönelik Şiddet ve Tacize Hayır!" başlıklı taahhütname ile üye sendikalarını işyerlerinde ve sendikalarda meydana gelebilecek şiddet ve tacizi önlemek için çalışmak üzere yaptığı çağrı, Türkiye’deki üye sendikalarda karşılık bulmuştur. Konuyla ilgili farkındalığın artışıyla ILO 190 Sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi merkezi bir rol oynamıştır. ILO 190 sayılı Sözleşme’nin 21 Haziran 2019’da kabul edilmesinin ardından ILO Türkiye Ofisi, Türkiye’deki sosyal taraflarla işyerinde şiddet ve taciz konusunda ortak çalışmalar ve eğitimler yürütmeye başlamıştır. Küresel Sendika Federasyonları ve ILO Türkiye Ofisi’nin kampanyalarının yanı sıra Türkiye’deki sendikalar ile bazı kadın örgütlerinin "ILO 190’ı İmzala" kampanyaları, sendikaların işyerinde şiddet ve tacize ilişkin yayınlar ve eğitimler düzenlemeleri sorunun kamuoyunun gündemine taşınmasında önemli bir etki yaratmıştır. Ancak Türkiye gibi ataerkil normların katı olduğu, mağduru suçlandığı ve cinsel şiddet ve tacizden bahsetmenin "ayıp" sayıldığı bir toplumda, konuyla ilgili doğru bilgi ve veriye ulaşmak oldukça zordur. Konuyla ilgili verilerin toplanmaması izlemeyi de güçleştirmektedir. Öte yandan "işyerinde şiddet ve tacizi önleme" konusunda müstakil bir yasal düzenleme bulunmamaktadır ve kamu tarafından oluşturulmuş eğitim, önleme ve şikâyet mekanizmaları yalnızca mobbinge (işyerinde psikolojik tacize) odaklanmaktadır.

Bu geniş özetin ilk bölümünde işyerinde şiddet, taciz ve toplumsal cinsiyet eşitliğine dair normlar ve standartlara yer verilecektir. İkinci bölümde Türkiye bağlamının mevcut durum analizi gerçekleştirilecek, ilgili mevzuat, politika belgeleri, kamu kurumları ile sendikalar ve diğer hak temelli örgütlerin bu konudaki çalışmaları kısaca haritalanacaktır. Üçüncü bölümde işyerinde şiddet ve tacizle ilgili göstergeler ele alınacaktır. Dördüncü bölümde Türkiye’de işyerinde şiddet ve tacize ilişkin mevcut durum, gerçekleştirilen faaliyetler ve yapılması gerekenler, toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin uluslararası standartlar ve göstergelerin ışığında değerlendirilmiştir.

I. İşyerinde Şiddet, Taciz ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Dair Normlar ve Standartlar

A. Tematik Alanla İlgili İnsan Hakları Belgelerinin Listelenmesi

1. Birleşmiş Milletler’in (BM) İşyerinde Şiddet ve Tacize İlişkin Belgeleri

Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Komitesi’nin (CEDAW) 19 Sayılı Genel Tavsiye Kararı (1992)

Karar’ın 11. maddesinde, kadınların işyerinde cinsel taciz gibi toplumsal cinsiyete özgü şiddete maruz kaldıklarında, istihdamda eşitliğin önemli düzeyde bozulabileceğine dikkat çekilmiştir. (mad. 11/17). Bu kararda cinsel tacizin fiziksel temas ve yakınlaşma, cinsel içerikli sözler, pornografik görüntüler gösterme ve ister sözle ister eylemle olsun cinsel taleplerde bulunma gibi istenmeyen cinsel içerikli davranışları kapsadığı belirtilmiştir. Ayrıca kadının bu tür davranışlara itirazının, işe alım veya terfi de dahil olmak üzere istihdamıyla bağlantılı olarak kendisine dezavantaj sağlayacağına inanmak için makul bir nedeni olduğunda veya onun için düşmanca bir çalışma ortamı yarattığında, ayrımcı olduğu da ortaya konmuştur (mad. 11/18).

BM, Kadına Yönelik Şiddetin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Bildirge (DEVAW) (1993)

Bildirge’de kadınlara yönelik şiddet “ister kamusal ister özel hayatta olsun bu tür eylemlerle tehdit etme, zorlama veya özgürlükten keyfi olarak yoksun bırakma dahil olmak üzere, kadınlara fiziksel, cinsel veya psikolojik zarar veya acı verme sonucu doğuran veya bu sonucu doğurması muhtemel olan, cinsiyete dayalı her türlü şiddet eylemi” olarak ifade edilmiştir. Bildirge’nin 2. maddesi’nde “iş yerinde, eğitim kurumlarında veya diğer yerlerde meydana gelen cinsel taciz ve sindirme” biçimlerine özel olarak yer verilmiştir.

Kadının Güçlenmesi İlkeleri (WEPs)

Kadının Güçlenmesi İlkeleri- 2010 (WEPs), işyerinde, işgücü piyasasında ve toplumda toplumsal cinsiyet eşitliğinin ve kadının güçlenmesinin nasıl ilerletileceği konusunda iş dünyasına rehberlik eden bir dizi prensiptir. WEPs ilkeleri cinsel tacizi bir insan hakları ihlali olarak ve iş dünyası da dâhil olmak üzere, kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsiz güç dinamikleri, toplumsal cinsiyet kalıp yargıları ve sistemik eşitsizliklerden kaynaklanan toplumsal cinsiyete dayalı bir ayrımcılık biçimi olarak tanımlamaktadır.

Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (2015- 2030)

Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri’nin (2015-2030) 5.2. maddesi doğrudan işyerinde şiddet ve tacizden söz etmemekle birlikte “kamu alanları ve özel alanlarda, bütün kadınlara ve kız çocuklarına yönelik, kadın ticareti, cinsel ve her türlü istismarı da kapsayan şiddetin her türünün ortadan kaldırılması” ifadesiyle işyerindeki istisimar ve şiddeti de kapsamaktadır.

2. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) İşyerinde Şiddet ve Tacize İlişkin Belgeleri

169 sayılı Yerli ve Kabile Halkları Sözleşmesi (1989)

Türkiye tarafından onaylanmamış olan bu Sözleşme’nin 3. Maddesi “yerli ve kabile halklarına mensup işçilerin istihdamda kadın ve erkekler için eşit fırsatlardan ve eşit muameleden yararlanmaları ve cinsel tacize karşı korunmaları” önlemine yer vermiştir.

200 Sayılı HIV ve AIDS ve Çalışma Dünyası Hakkında Tavsiye Kararı (2010)

Karar’ın 14. mddesinde HIV’in bulaşmasını azaltmak ve etkilerini hafifletmek için işyerinde veya işyeri aracılığıyla işyerinde şiddet ve tacizi önlemeye ve yasaklamaya yönelik eylemlerin gerçekleştirilmesine yer verilmektedir.

189 sayılı Ev İşçileri İçin İnsan Onuruna Yakışır İş Sözleşmesi (2011)

Türkiye tarafından onaylanmamış olan ve doğrudan ev işçilerinin haklarına odaklanan bu ilk uluslararası sözleşmenin 5. maddesinde, “Her üye, ev işçilerinin her türden istismar, taciz ve şiddete karşı etkin bir biçimde korunması için ilgili tedbirleri alacaktır” düzenlemesi yer almaktadır.

201 sayılı Ev İşçileri için İnsana Yakışır İş hakkında ILO Tavsiye Kararı (2011)

201 Sayılı Tavsiye Kararı’nda da ev işçilerinin şiddet ve tacizden korunmalarıyla başvuru ve barınmalarına ilişkin şu maddeye yer verilmiştir:

“Üyeler, ev işçilerini istismardan, tacizden ve şiddetten koruyacak mekanizmalar oluşturma konusunu dikkate almalıdırlar. Örneğin; (a) ev işçilerinin istismar, taciz ve şiddet olayları üzerine başvurabilecekleri erişilebilir şikâyet mekanizmalarının oluşturulması; (b) istismar, taciz ve şiddetle ilgili her tür şikâyetin araştırılmasının ve gerekiyorsa kovuşturulmasının sağlanması ve (c) geçici bakım, barınma ve sağlık hizmetleri sağlanması dâhil olmak üzere, istismara, tacize ve şiddete maruz kalan ev işçilerinin söz konusu haneden çıkartılmalarına ve rehabilitasyonuna yönelik programların hazırlanması.”

204 sayılı Kayıt Dışından Kayıtlı Ekonomiye Geçiş Tavsiye Kararı (2015)

204 Sayılı Tavsiye Kararı’nda üyelerin kayıtlı ekonomiye geçişi kolaylaştırmak amacıyla, ulusal kalkınma stratejileri veya planlarının yanı sıra ulusal yoksulluğu azaltma stratejileri ve bütçelerine entegre bir politika çerçevesinin dahil edilmesini sağlamaları gerektiği ve bu politika çerçevesinin eşitliğin teşvik edilmesi ve işyerinde cinsiyete dayalı şiddet de dahil olmak üzere her türlü ayrımcılık ve şiddetin ortadan kaldırılmasını içermesi gerektiği ifade edilmiştir.

190 Sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi ve 206 sayılı Tavsiye Kararı (2019)

190 sayılı Sözleşme, çalışma yaşamında şiddet ve taciz ile ev içi şiddetin çalışma yaşamına yansımalarına dair ilk bağlayıcı uluslararası belge olması açısından çok önemlidir.

Sözleşme, işyerinde şiddet ve tacizle mücadelede küresel olarak geçerli standartları, devletlerin ve sosyal tarafların alması gereken önlemler ile şiddet ve tacize maruz kalanların haklarını bütünlüklü biçimde düzenlemektedir. Sözleşme işyerinde şiddet ve tacizi tanımlamış; şiddet ve taciz sayılan tüm davranışları yasaklamış; geniş bir koruma kapsamı öngörmüş; şiddet ve tacizi işçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilişkilendirmiş; ev içi şiddetin aynı zamanda çalışma yaşamına dair bir sorun olduğunu ortaya koymuş; konuyla ilgili uzman mahkemeler kurma yükümlülüğü öngörmüş; cezai takibat dışındaki süreçlerde ispat yükünün uygun olduğu şekilde değiştirilmesini düzenlemiş; müşteki ve mağdurlar için hukuki çözüm yolları dışında, sosyal, tıbbi ve idari destek önlemlerini de düzenlemiştir (Bakırcı, 2020a, s. 57).

Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin 206 Sayılı Tavsiye Kararı da üye devletlere ve sosyal taraflara işyerinde şiddet ve tacize ilişkin ulusal mevzuatta gerçekleştirilecek düzenlemeler, oluşturulacak koruma mekanizmaları, farkındalık artırıcı faaliyetler, uygulamalar ve politikalar için ayrıntılı biçimde yol göstermektedir.

3. Avrupa Konseyi’nin İşyerinde Şiddet ve Tacize İlişkin Belgeleri

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

Türkiye tarafından 1954 yılında onaylanan Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nde ve ek protokollerde, işyerinde şiddet ve tacize ilişkin özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Bununla birlikte, sözleşmede yer alan çeşitli hükümler, doğrudan ya da dolaylı olarak bu alana ilişkin de koruma sağlar. Yaşam hakkı (md. 2), işkence yasağı (md. 3), kölelik ve zorla çalıştırma yasağı (md. 4), özel ve aile hayatına saygı (md. 8), ayrımcılık yasağı (md. 14) bu maddeler arasında sayılabilir.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı (1999)

Türkiye’nin 2006 yılında onayladığı Şart’ın, 26. maddesi, işle bağlantılı cinsel tacizi, onurlu çalışma hakkı normu çerçevesinde düzenler: “Akit Tarafların, tüm çalışanların onurlu çalışma haklarının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla işverenlerin ve çalışanların

örgütlerine danışarak, 1. çalışanların işyerinde ya da işle bağlantılı cinsel taciz konusunda bilinçlenmesi, bilgilenmesi ve bunun engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı; 2. çalışanların birey olarak işyerinde ya da işle bağlantılı olarak maruz kaldıkları kınanılacak ya da açıkça olumsuz ya da suç oluşturan, yinelenen eylemler konusunda bilinçlenmesi, bilgilenmesi ve bunların engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı” güvence altına almıştır.

Kadınların Şiddetten Korunmasına İlişkin R(2002) 5 sayılı Tavsiye Kararı

Kadınların Şiddetten Korunmasına İlişkin R(2002) 5 sayılı Tavsiye Kararı 60 ve 61. maddelerde işyerinde taciz konusuna kapsamlı olarak yer verilmiştir: “Üye devletler, 60. “iş arkadaşlarının ve üstlerin davranışları dahil, işyerinde kadınların haysiyetini etkileyen cinsel nitelikli her türlü davranışı veya cinsellik temelinde başka tutumları - komşuluk ilişkileri, öğrenci ve öğretmenler arası ilişkiler, telefonla taciz vb dahil, nerede olursa olsun, failin otorite konumunu kullandığı cinsel nitelikli bütün davranışlar bunlara dahildir ve bu durumlar kişi onurunun ihlalini teşkil eder - yasaklamak için adımlar atmalı; 61. işyerinde veya işle ilgili ya da nerede gerçekleşirse gerçekleşsin cinsel taciz konusunda duyarlılık yaratmak, bilgi vermek ve önlemeyi teşvik etmek ve kadın ve erkekleri bu tür davranışlardan korumak için, gerekli önlemleri almalıdır”.

Kadınlara Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadele Hakkındaki Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi) (2014)

İstanbul Sözleşmesi, “ister kamusal ister özel yaşamda meydana gelsin, baskı veya rastgele özgürlüğü engelleme de dahil, kadınların fiziksel, cinsel, psikolojik veya ekonomik zararı veya ızdırabı ile sonuçlanan veya sonuçlanması muhtemel olan tüm eylemler toplumsal cinsiyete dayalı şiddet”i toplumsal cinsiyete dayalı şiddet olarak tanımlanmıştır. Sözleşme, “Taraflar devletler gerek kamusal gerekse özel alanda tüm bireylerin özellikle de kadınların şiddete maruz kalmaksızın yaşama hakkını sağlamak ve korumak için gerekli olan hukuki ve diğer önlemleri alacaklardır” maddesiyle hem özel hem kamusal alandaki şiddeti yasaklamaktadır. Dolayısıyla yalnızca kadınlara yönelik ev içi şiddeti değil, aynı zamanda işyerleri, okullar, karakollar gibi kamusal alanlarda meydana gelen şiddeti de yasaklamaktadır” (Bakırcı, 2015, s. 135).

4. Avrupa Birliği’nin İşyerinde Şiddet ve Tacize İlişkin Belgeleri

2006/54/EC Sayılı İstihdam ve İş Yaşamında Kadınlar ve Erkekler Arasında Fırsat Eşitliği ve Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi

2002/73 sayılı Direktifi ilga eden 2006/54/EC sayılı Direktif’te mad. 2/2 (a)’da taciz ve cinsel taciz ile kişinin bu tür davranışları reddetmesi veya bunlara boyun eğmesine dayanan her türlü aleyhteki muamelenin ayrımcılık oluşturduğu düzenlenmiştir (Erdoğan, 2023, s. 122).

İşyerinde Taciz ve Şiddete İlişkin Çerçeve Sözleşme

Avrupa Birliği sosyal tarafları (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ve ETUC), 2007 yılında, İşyerinde Taciz ve Şiddete İlişkin Çerçeve Sözleşme’yi (Brüksel/ 26.04.2007) imzalamışlardır. Anlaşma’da farklı taciz ve şiddet biçimleri tanımlanmıştır. Anlaşmanın amacı işverenlerin, işçilerin ve temsilcilerinin işyerinde taciz ve şiddet konularında farkındalığını ve anlayışını artırmak; işverenlere, işçilere ve her düzeydeki temsilcilerine eylem odaklı bir çerçeve sağlamak; işyerinde taciz ve şiddet sorunlarını tespit etmek, önlemek ve yönetmek olarak ifade edilmiştir.

2019/C 433/06 Sayılı AB’de işyerinde, kamusal alanlarda ve siyasi hayatta mobbing ve cinsel tacizin önlenmesi ve bunlarla mücadele edilmesine yönelik tedbirlere ilişkin 11 Eylül 2018 tarihli Avrupa Parlamentosu Kararı

2019/C 433/06 sayılı Karar, işyerinde şiddet ve tacize odaklanması, konuya ilişkin yeterince öne çıkartılmayan gebeliğe ve anneliğe dayalı taciz gibi konulara dikkat çekmesi ve cinsiyet temelli şiddet ve taciz ile ayrımcılık arasındaki bağı güçlü biçimde vurgulaması bakımından son derece önemlidir. İşyerinde cinsel tacizi bildirmenin birçok durumda mağdurun işten çıkarılmasına veya işyerinde tecrit edilmesine yol açabildiği ve daha hafif suçlara itiraz edilmediğinde, daha ağır suçlar için motivasyon sağladığı da kararda belirtilmiştir.

Kadına yönelik şiddet ve aile içi şiddetle mücadeleye ilişkin 14 Mayıs 2024 tarihli ve 2024/1385 sayılı Direktif

Direktif'te, şiddetin kamusal alanda meydana gelebileceğine değinilerek işyerinde şiddet içerilmiştir. Bunun yanı sıra yapılan tanımlar içinde işyerinde cinsel tacize ayrıca yer verilmiştir. Öte yandan üye devletlerin, işyerinde cinsel taciz durumlarında mağdur ve işverenler için dış danışmanlık hizmetlerinin mevcut olduğundan emin olmaları gerektiği de düzenlenmiştir. İşyerinde cinsel tacizin hem mağdurlar hem de işverenler için önemli olumsuz sonuçları bulunduğu; mağdurlara ve işverenlere kurum içi veya kurum dışı danışmanlık hizmetleri sağlanması gerektiği; bu tür hizmetlerin işyerinde cinsel taciz vakalarını uygun şekilde ele alma yolları ve faili işyerinden uzaklaştırmak için mevcut çareler hakkında bilgi içermesi gerektiği belirtilmiştir.

Avrupa Parlamentosu'nun AB'de cinsel taciz ve MeToo değerlendirmesi ile ilgili 1 Haziran 2023 tarihli Kararı (2022/2138(INI))

Karar'da işyerinde cinsel taciz tanımlanmış, cinsiyet eşitsizliği ile ayrımcılığın bir sonucu ve bir insan hakları ihlali olduğunu vurgulamış ve iş yerinde tacize uğrama riskinin, özellikle ırk ayrımcılığına uğrayan topluluklardan gelen kadınlar, gençler ve göçmenler gibi belirli gruplar arasında belirgin olduğu, kesişimsel ayrımcılık da dahil olmak üzere toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığa maruz kalan her on kişiden yaklaşık beşinin, iş yerinde tacize de maruz kaldığı belirtilmiştir. Ayrıca iş dünyasında şiddet ve taciz vakalarında uygun ve etkili korumaya, çözüm yollarına ve güvenli, adil ve etkili raporlama ve prosedürlere kolay erişimin sağlanması için şikâyetçilerin, mağdurların, tanıkların ve ihbarcılarının mağdur edilmesine veya bunlara karşı misilleme yapılmasına karşı korumanın kilit önemde olduğu vurgulanmıştır.

B. İşyerinde Şiddet, Taciz ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Temasıyla İlgili Normlar

İlgili CEİD Tematik Raporlarından ve uluslararası insan hakları belgelerinden yararlanılarak bu çalışmaya ilişkin başlıca normlar eşitlik, ayrımcılık yasağı, toplumsal cinsiyet eşitliği, insan onuruna saygı, şiddetsizlik, özen gösterme yükümlülüğü, insan onuruna yakışır iş ve erişilebilirlik olarak belirlenmiştir.

1. Eşitlik

Eşitlik normu temel insan hakları belgelerinin hemen hepsinde yer almaktadır. Şekli (biçimsel) eşitlik anlayışı, eşitliğin asgari ölçüsünü, “kanun önünde eşitlik” ve “kanunların eşit koruma öngörmesi”ne dayandırmaktadır. Şekli eşitlik yaklaşımının ötesine geçen maddi (fiili) eşitlik anlayışı, farklılıkların gözetilmesi ve toplumun bu farklılıklar ekseninde dönüştürülmesi ile eşitliğin sağlanması anlayışına dayanmaktadır (Gül ve Karan, 2011, s. 5-7).

2. Ayrımcılık Yasağı

Yukarıda ifade edildiği gibi eşitlik normunun ayrılmaz bir parçası olan ayrımcılık yasağı “ilk olarak, benzer durumlarda olan bireylerin eşit muamele görmeleri gerektiğini, sahip oldukları belirli bir ‘korunan’ özellik nedeniyle onlara daha az elverişli bir biçimde muamele edilmemesi gerektiğini öngörür (...) İkinci olarak, ayrımcılık yasağı hukukuna göre, farklı durumlarda olan bireyler, başkalarıyla aynı esasta belirli fırsatlardan istifade edebilmelerine imkân verecek ölçüye kadar farklı muamele görmelidir. Böylece, belirli uygulamaları gerçekleştirirken veya belirli kurallar oluştururken aynı ‘korunan hukuki menfaatler’ dikkate alınmalıdır” (Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansı ve Avrupa Konseyi, 2010, s. 21). Bu norm çalışma ilişkilerine uygulandığında ise işverene, “işyerinde çalışan ve benzer durumda olan işçiler arasında haklı ve objektif bir neden olmadıkça farklı davranamama borcunu yüklemektedir”. Nitekim bu borç iş hukukunda “eşit işlem borcu” olarak adlandırılmaktadır (Kaya, 2014, s. 6).

3. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Toplumsal cinsiyet, İstanbul Sözleşmesi’nin 3. maddesinde “toplum tarafından kadın ve erkeğe yüklenen ve sosyal olarak kurgulanan roller, davranışlar ve eylemler” olarak tanımlanmıştır. ILO 190 sayılı Sözleşme’de de toplumsal cinsiyet eşitliği ile işyerinde şiddet ve tacizle mücadele arasındaki ilişkiye dikkat çekilmiş; giriş bölümünde “toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizin kadın ve kız çocuklarını orantısız şekilde etkilediğini kabul ederek ve toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, çoklu ve kesişen ayrımcılık biçimleri ve eşit olmayan toplumsal cinsiyete dayalı güç ilişkileri de dahil temel neden ve risk faktörlerini ele alan kapsayıcı, bütünlük ve toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşımın çalışma yaşamında şiddet ve tacize son vermek için esas olduğu” ifade edilmiştir.

4. İnsan Onuruna Saygı (Onurlu Yaşam Hakkı)

İnsan onuruna saygı normu, “insanın sırf insan olması sebebiyle değerli ve saygıya layık bir varlık olduğunu” ifade etmektedir ve insan onurunun korunması, devletlere anayasalar ve uluslararası insan hakları sözleşmeleri ile yüklenmiş bir edimdir (Seymen Çakar, 2013, s. 3-5). İHEB ve onu takip eden uluslararası insan hakları belgeleri, her insanın onurlu bir varlık olduğunu ve haklar ve özgürlükler bakımından tüm insanların eşit olduğunu vurgulamaktadır (Çelik, 2019, s. 287).

5. Şiddetsizlik

“Kadına yönelik şiddet sorunu ilk olarak 1989 yılında BM Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Komitesi’nin 12 sayılı Tavsiye Kararı, daha sonra 1992 yılında 19 sayılı Tavsiye Kararı ile ve 1993 yılında ise BM Kadınlara Yönelik Her Türlü Şiddetin Ortadan Kaldırılması Bildirgesi’nin kabul edilmesiyle uluslararası toplumun gündemine girmiş ve görünür hale gelmiştir” (Bakırcı, 2020a, s. 35).

6. Özen Gösterme Yükümlülüğü

Özen gösterme yükümlülüğü normu olası veya öngörülebilir istenmeyen sonuçlardan kaçınmak için gereken bir davranış standardıdır ve üçüncü şahıslar tarafından yapılan hukuka aykırı müdahalelere karşı bunlara maruz kalan kişileri koruma ve meydana gelen zararlara ilişkin sorumlu kişileri cezalandırma konusunda ilgili kişi/kurumlara harekete geçme yükümlülüğü getirmektedir (Güneş, 2021, s. 417).

7. İnsan Onuruna Yakışır İş

İnsan onuruna yakışır iş, “*üretken ve adil bir ücret getiren, işyerinde güvenli ve ailelere sosyal konuma sağlayan, kişisel gelişim ve toplumla bütünleşme açısından daha iyi fırsatlar sunan, insanların kaygılarını serbestçe dile getirme özgürlüğüne sahip oldukları, örgütlenerek yaşamlarını etkileyen kararların alınmasına katılabildikleri, tüm kadınlar ve erkeklerin eşit fırsatlardan yararlanıp eşit muamele gördükleri işlerdir*”.¹

8. Adalete Erişebilirlik

CEDAW Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi², Kadınların Adalete Erişimlerine İlişkin 33 No’lu Tavsiye Kararı’nın kadınların adalete erişimine özgülenmiş tek uluslararası belgedir (Bakırcı, 2023, s. 291). 33 No’lu Tavsiye Kararı Giriş bölümünde, “kadınlar için adalete erişim hakkının Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi altında korunan tüm hakların hayata geçirilmesi bakımından hayati önem taşıdığı” ifade edilmektedir.

¹ <https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/dw/lang--tr/index.htm>

² Türkiye Cumhuriyeti tarafından resmi olarak “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi” olarak çevrilen “The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)” elimination kelimesinin doğru çevrilişi ortadan kaldırılması olduğu için bu raporda Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi olarak çevrilmiştir.

C. Standartlar

İşyerinde şiddet ve tacizle mücadele konusunda bize yol gösterecek olan standartlar, yukarıda yer verilmiş olan uluslararası insan hakları belgelerine dayanmaktadır. Başlıca kaynağı ise ILO 190 Sayılı Sözleşme, ILO 206 Sayılı Tavsiye Kararı, İstanbul Sözleşmesi ve ILO 190 Sayılı Sözleşme’nin açıklayıcı raporudur. Bu belgelerin hiçbiri Türkiye Cumhuriyeti için bağlayıcı metinler olmamakla birlikte, işyerinde şiddet ve tacizle mücadele konusunda evrensel kabul görmüş standartları oluşturmaktadırlar. Öte yandan Türkiye tarafından 2006 yılında onaylanmış olan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nda da işyerinde şiddet ve tacize ilişkin standartlar yer almaktadır. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, taraf devletlere çalışanların işyerinde ya da işle bağlantılı cinsel taciz konusunda bilinçlenmesi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri alma yükümlülüğü vermektedir. İşyerinde şiddet ve tacize ilişkin standartlar için bir başka önemli Avrupa Konseyi belgesi de Kadınların Şiddetten Korunmasına İlişkin 5 sayılı Tavsiye Kararı’dır. (2002). Kararın ekinde yer alan 5. madde özellikle haritalama ve izleme çalışmaları için son derece yol göstericidir. 5. maddeye göre aşağıdaki alanlarda ulusal ve uluslararası düzeyde araştırma, veri toplama ve ağlar geliştirilmelidir:

- a. Kadınlara karşı şiddetin ölçeğini daha iyi değerlendirebilmek için cinsiyet temelli istatistikler, entegre istatistikler ve ortak göstergeler hazırlanması;
- b. saldırıların mağdurlar üzerindeki orta ve uzun vadeli etkileri;
- c. şiddetin, aile içi şiddet dahil, tanıklar üzerinde yaptığı etkiler;
- d. kadınlara karşı şiddetin sağlık, toplumsal ve ekonomik maliyeti;
- e. kadınlara karşı şiddetle mücadelede hukuki ve yasal sistemlerin etkinliğini değerlendirme;
- f. kadınlara karşı şiddetin nedenleri, yani erkekleri şiddete ve toplumu böyle bir şiddete göz yummaya iten nedenler; g. şiddet konusunda ölçü alınacak kıstaslar geliştirme.

ILO 190 sayılı Sözleşme uyarınca “her Üye, herkesin şiddet ve tacizden arınmış çalışma yaşamı hakkına saygı gösterir, bu hakkı teşvik eder ve gerçekleştirir” (Mad. 4/1). Her Üye, ulusal hukuk ve şartlara uygun olarak ve temsilci işçi ve işveren örgütlerine danışarak, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılması için kapsayıcı, bütünlük ve toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşımı kabul etmelidir. Bu yaklaşımın üçüncü tarafları da içeren şiddet ve

tacizi de kapsamı gerektiğine dikkat çekilmiştir. Taraf devletlerin kabul etmesi beklenen yaklaşımın temel bileşenleri şu şekilde sıralanmıştır: “Şiddet ve tacizi kanunen yasaklama, ilgili politikaların şiddet ve tacizi ele almasını sağlama, şiddet ve tacizi önleyecek ve bunlarla mücadele edecek tedbirleri uygulamak amacıyla kapsamlı bir stratejiyi kabul etme, uygulama ve izleme mekanizmaları oluşturma veya güçlendirme, çözüm bulma araçlarına erişim ve mağdurlara destek sağlama, yaptırımlar getirme, uygun görüldüğü şekilde, erişilebilir biçimlerde araçlar, rehberlik, eğitim ve öğretim geliştirme ve farkındalık yaratma ve iş teftiş kurulları veya diğer yetkili organlar aracılığıyla olanlar da dahil olmak üzere, şiddet ve taciz vakalarının denetimi ve soruşturulması için etkin araçlar sağlama”. (Mad. 4/2). Üye ülkelere, işçiler ve ilgili diğer kişilerin şiddet ve tacize daha fazla maruz kaldığı sektörler veya meslekleri tespit etme ve bu sektörler ile mesleklerdeki kişileri etkin biçimde korumak için önlemler alma sorumluluğu yüklenmiştir (Mad. 8). 190 sayılı Sözleşme ile üye devletlerin işverenlerin, çalışma yaşamında şiddet ve tacizi önlemek için bir işyeri politikası benimsemeleri ve uygulamalarına, işçi sağlığı ve iş güvenliği³ yönetiminde şiddet ve tacizi ve bunlara ilişkin psiko-sosyal riskleri dikkate almalarına, işçi ve temsilcilerinin katılımıyla şiddet ve taciz risklerini değerlendirip gerekli önlemleri almalarına ve şiddet ve tacizle ilgili riskler ve koruma önlemlerine dair bilgi ve eğitim sağlamalarına ilişkin kanun ve düzenlemeleri kabul etmesi de düzenlenmiştir (mad. 9). Çalışma yaşamında şiddet ve taciz durumlarında şikâyet ve soruşturma prosedürleri, işyeri düzeyinde ve işyeri dışında uyuşmazlık çözüm mekanizmaları, mahkeme veya divanlar, misillemeye karşı koruma ve müşteki ve mağdurlar için yasal, sosyal, tıbbi ve idari destek önlemleri ile güvenli, adil ve etkin bildirim ve uyuşmazlık çözüm mekanizmalarına kolay erişimin sağlanması da üye devletlerin yükümlülükleri olarak düzenlenmiştir (Mad. 10/a).

Sözleşme’de çalışanların, şiddet ve tacizin yaşam, sağlık veya güvenlik bakımından yakın ve ciddi bir tehlike oluşturduğu koşullarda çalışmaktan kaçınma hakları da yer almaktadır (mad. 10/g) (Bakırcı, 2020a, s. 53). Sözleşme üye devletlerin iş teftiş kurulları ve diğer ilgili makamların, çalışma yaşamında şiddet ve tacizle başa çıkmak için yetkilendirilmelerini sağlayacak önlemleri almasını düzenlemiştir (mad. 10/h).

³ Bu çalışmada yazarlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği kavramı yerine işçi sağlığı ve iş güvenliği kavramının kullanımı, risklere maruziyet sonucunda en çok zarar gören ve işyerindeki sağlık ve güvenlik faaliyetlerinin ana öznesi olan işçiyi görünür kıldığı için tercih edilmektedir. Burada işçi kavramı, sosyal politika literatüründe genel olarak kabul gördüğü gibi tüm bağımlı çalışanları kapsamakta, yalnızca İş Kanunu’na tabi olanlarla sınırlandırılmamaktadır.

Üye devletlerin çalışma yaşamında şiddet ve taciz hakkında, erişilebilir rehberlik, kaynaklar, eğitim veya diğer araçların sunulması ve farkındalık artırma kampanyaları gibi girişimleri üstlenmesi de 11. maddede düzenlenmiştir.

190 sayılı Sözleşme’yi tamamlayan ILO Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin 206 Sayılı Tavsiye Kararı’nda ise üye ülkelerin işgücü ve istihdam, iş sağlığı ve güvenliği, eşitlik, ayırım gözetmeme hukuku ve ceza hukukunda çalışma yaşamında şiddet ve tacizi ele alması tavsiye edilmektedir (mad. 2). Kararda üye devletlerin tüm işçi ve işverenlerin, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkından etkin biçimde yararlanmasını sağlamaları da yer almıştır (mad.3). Ayrıca toplu pazarlık hakkının etkin biçimde tanınmasının, şiddet ve tacizi önleme ve aile içi şiddetin çalışma yaşamında etkisini hafifletmenin bir aracı olarak teşvik edilmesi de tavsiye edilmiştir (mad. 4). Sözleşme’de olduğu gibi Tavsiye Kararı’nda da ev içi şiddetle istihdam arasında ilişki kurulmuş ve ev içi şiddetin etkilerini hafifletmeye yönelik olarak mağdurlara izin, esnek çalışma, işten çıkarılmaya karşı geçici koruma, ev içi şiddete yönelik farkındalık artırıcı çalışmalar ile ev içi şiddetin risk değerlendirmesine dahil edilmesi önlemleri yer almıştır. Karar’da aynı zamanda iş teftişi, iş sağlığı ve güvenliği ve toplumsal cinsiyet eşitliğinden sorumlu tüm ulusal organların görevlerinin çalışma yaşamında şiddet ve tacizi kapsamı gereği de vurgulanmıştır. Son olarak, ilgili kamu görevlilerinin konuyla ilgili farkındalıklarının önemi gözetilerek hakimler, iş müfettişleri, polis memurları, savcılar ve diğer kamu görevlilerine çalışma yaşamında şiddet ve tacizle ilgili toplumsal cinsiyete duyarlı kılavuzlar ve eğitim programlarının geliştirilmesinin önemine de Karar’da yer verilmiştir.

II. Türkiye’de Mevcut Durumun Analizi: Normatif-Politik Yapı

A. İşyerinde Şiddet ve Tacize İlişkin Ulusal Mevzuatın Haritalaması

1. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası

İşyerinde şiddet ve taciz, mağdurların kişilik haklarını (AY md. 12), özel hayata saygı haklarını (AY mad. 20), elverişli koşullarda çalışma haklarını (Ay mad. 50/2), çalışma hak ve özgürlüklerini (AY mad. 49/1) ihlal etmektedir (Bakırcı, 2000b, s. 437). İşyerinde şiddet ve taciz, cinsiyet temelli olduğunda ise eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağını (AY mad. 10) ihlal etmektedir (Bakırcı, 2000b s. 438). Anayasa çeşitli maddelerinde söz konusu ihlallere karşı bireyleri doğrudan ya da dolaylı olarak koruyan düzenlemeler içermektedir. Kanun önünde eşitliği düzenleyen 10. madde uyarınca “herkes dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir”. 10. madde yalnızca kadınlar ve erkeklerin eşit haklara sahip olduğunu düzenlemekle kalmaz. Aynı zamanda devletin, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlü olduğunu da düzenler. Bu madde, eşitlik, ayrımcılık yasağı ve toplumsal cinsiyet eşitliği normlarıyla doğrudan ilişkilidir. Madde 12’de ise “herkesin kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahip” olduğu düzenlenmiştir. 17. madde herkesin yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına ilişkindir (f.1). Aynı maddede kişinin vücut bütünlüğüne dokunulamayacağı, kimseye işkence ve eziyet yapılamayacağı; kimsenin insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tabi tutulamayacağına da yer verilmiştir (f.2). Madde 19 (f.1) ise herkesin kişi hürriyeti ve güvenliğini güvence altına almaktadır. 20. madde herkesin özel hayatına ve aile hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkını düzenlemektedir (f.1). Madde 12, 17, 19/1 ve 20 onurlu yaşam hakkı ile ilişkilirken madde 49 insan onuruna yakışır iş normuyla ilişkilidir. Madde 49’a göre “Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını

sağlamak için gerekli tedbirleri alır”. 50. madde ise kadınların çalışma şartları bakımından özel olarak korunacaklarını düzenlemektedir (f. 2).

2. 6098 Sayılı Borçlar Kanunu

TBK’nın 417. maddesinde işverenin, işçinin kişiliğini koruma borcu ile işyerinde psikolojik ve cinsel taciz düzenlenmiştir. Bu düzenleme insan onuruna saygı normu ile ilişkilidir. Ancak Kanun’da psikolojik ve cinsel taciz kavramları tanımlanmamıştır. İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak, 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. İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.

3. 4857 Sayılı İş Kanunu

Türkiye’de cinsel taciz suçu ilk kez 2003 tarihli İş Kanunu’nda yer almış, ardından diğer kanunlara da benzer eklemeler yapılmıştır (Bakırcı, 2020b, s. 230). İş Kanunu’nda işyerinde şiddet ve tacize ilişkin düzenleme bulunmakla birlikte bu konu özel bir başlık altında ele alınmamış ve şiddet ile tacizin tanımları yapılmamıştır. Kanun’un 24 ve 24. Maddeleri, cinsel taciz, sataşma, gözdağı gibi işyerinde şiddet ve taciz biçimlerinin işçinin ve işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı kapsamında ele almaktadır. Bu maddeler insan onuruna saygı, şiddetsizlik ve özen gösterme normları ile ilişkilidir. “İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa, işveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiye veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa; işçinin

diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa” işçinin derhal fesih hakkı doğmaktadır (mad. 24).

“İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması; işçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması ve işçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması” işverenin haklı nedenle derhal fesih sebepleri arasında sayılmıştır (mad. 25).

4. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, yıldırma ve her türlü tacizi birer ayrımcılık türü olarak düzenlemekte ve yasaklamaktadır. İşyerinde yıldırma, “Kanun’da sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler” olarak (mad. 2/g); taciz ise “psikolojik ve cinsel türleri de dâhil olmak üzere bu Kanunda sayılan temellerden birisine dayanılarak, insan onurunun çiğnenmesi amacını taşıyan veya böyle bir sonucu doğuran yıldırıcı, onur kırıcı, aşağılayıcı veya utandırıcı her türlü davranış” şeklinde (mad. 2/j) tanımlanmıştır. TİHEKK’te yer alan bu düzenlemelerin ayrımcılık yasağı, insan onuruna saygı ve insan onuruna yakışır iş normlarıyla ilişkili olduğu görülmektedir. Kanun’da misli cinsel taciz (işverenler veya amirler tarafından yapılan taciz) ve düşmanca iş ortamına dayalı cinsel taciz (iş arkadaşları veya üçüncü kişiler tarafından yapılan taciz) tanımlanmamakta ve aralarındaki ayırım belirtilmemektedir (Bakırcı, 2022a, s. 34).

5. 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu

Türk Ceza Kanunu işyerinde şiddet ve taciz konusunu özel olarak düzenlememiş olmakla birlikte işyerinde şiddet niteliğindeki söz ve davranışlar, TCK kapsamındaki suç tiplerinden hakaret, ayrımcılık, intihara yönlendirme, kasten yaralama (mad. 86), eziyet (mad 96), cinsel saldırı (mad.

102) veya cinsel taciz suçları (mad. 105) ile tehdit (mad. 106) , şantaj (mad. 107) ve cebir kullanma (mad. 108), iş ve çalışma hürriyetinin ihlali (mad. .117), nefret ve ayrımcılık (mad. 122), kişilerin huzur ve sükununu bozma (mad.123), hakaret (mad. 125), kötü muamele (mad.232) gibi suçlardan birini veya bazılarını oluşturabilir (Yardımcıoğlu, 2018, s. 157; Güllü ve Çiftçi, 2022).

Ayrıca 7406 sayılı Kanun’un 27 Mayıs 2022 tarihinde Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe girmesiyle sağlıkta şiddeti önlemek amacıyla, TCK’da bazı caydırıcı düzenlemeler hayata geçirilmiştir.

6. 2547 sayılı Yükseköğretim (YÖK) Kanunu

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun disiplin cezalarını düzenleyen 53. maddesinde, “Amire, iş arkadaşlarına, personeline, hizmetten yararlananlara veya öğrencilerine fiili saldırıda veya cinsel tacizde bulunmak” eylemi, kamu görevinden çıkarma cezasını gerektiren bir disiplin suçu olarak düzenlenmiştir. (2547 SK. md. 53/b-6(b))

7. İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi konulu Başbakanlık Genelgesi (2011/2)

2011 yılında çıkartılan Genelge hem kamu kurum ve kuruluşlarında hem özel sektör işyerlerinde gerçekleşen mobbinge yer vermektedir. Genelgede mobbingin ortaya çıkış biçimleri, “kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekiller” biçiminde ele alınmıştır. Çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla bazı tedbirlerin alınması öngörülmüştür. Genelge Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi’ne geçilmesi ile kadük hale gelmiştir.

B. İlgili Politikaların Haritalanması: Politika Belgelerinin İnsan Hakları Belgeleriyle Uyumunun Tespiti (Yapısal izleme)

1. İşyerinde Şiddet ve Tacizle Mücadele ile İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB)

ÇSGB, işyerinde şiddet ve taciz konusunda yalnızca mobbing (psikolojik taciz) konusunda adım atmıştır. Metinlerinde ve faaliyetlerinde, işyerinde şiddet ve tacize ilişkin diğer konulara yer vermemektedir. Bakanlık yukarıda sözü edilen 2011/2 İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi konulu Başbakanlık Genelgesi’nin ardından Genelge kapsamında düzenlenen çalışmaları yürütmeye başlamıştır. Bu kapsamda 170 Hattı’nda destek sağlayacak psikologlar eğitilmiş ve hattı arayanlara psikolojik destek vermek üzere görevlendirilmiştir. 22 Mayıs 2012 tarihinde “Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu” kurulmuştur. Ayrıca ÇSGB Çalışma Genel Müdürlüğü, “İşyerinde Psikolojik Taciz Uygulama Eylem Planı (2012-2014)” hazırlamıştır. Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu, son olarak, İşyerinde Psikolojik Tacizle Mücadele Eylem Planı’nı (2018-2020) hazırlamıştır (ÇSGB, 2017). 9 Temmuz 2018 tarihinde Cumhurbaşkanlığı hükûmet sisteminin yürürlüğe girmesinin ardından Çalışma Genel Müdürlüğü’nün ve Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu’nun çalışmaları durmuştur. Çalışma Genel Müdürlüğü ile yapılan görüşmede işyerinde şiddet ve tacize ilişkin yalnızca psikolojik şiddet (mobbing) boyutunun görev tanımlarına girdiği, ancak konuyla ilgili yeni bir mevzuat düzenlemesi yapılanaya kadar bu alandaki çalışmalarının da durdurulduğu ifade edilmiştir.

Adalet Bakanlığı

Adalet Bakanlığı’nın işyerinde şiddet ve tacizle mücadeleye ve izlemeye dair herhangi bir çalışması yoktur. Konuyla ilgili adli istatistikler de konuya ve cinsiyete göre ayrıştırılmamaktadır. Oysa adli istatistikler, adli mercilere yansıyan işyerinde şiddet ve taciz vakalarını izlemek için çok önemlidir. GREVIO Türkiye İlk Değerlendirme Raporu’nda Ceza Kanunu’nun 105. maddesi kapsamında cinsel taciz suçundan mahkûmiyet kararlarına ilişkin veriler de dahil olmak üzere veri yokluğunda, bu mekanizmaların ne kadar etkili bir şekilde uygulandığını ve mağdurları

konuşmaya ve işverenleri şiddete karşı harekete geçmeye teşvik etmede ne kadar başarılı olduklarını belirlemenin mümkün olmadığına işaret etmiştir. Yetkili makamlar, kadına yönelik şiddetin önlenmesinde özel sektörün katılımını sağlamaya yönelik çabalarını sürdürürken bu alandaki ilerlemenin ölçülmesine olanak tanıyan veriler toplamalıdır.

Sağlık Bakanlığı

Sağlık hizmetlerinde şiddet, sık karşılaşılan ve kamuoyunun gündemine gelen bir olgudur. Bu durum Sağlık Bakanlığı’nın konuya dair adım atmasını gerekli kılmıştır. Bakanlıkça işyerinde şiddeti engellemeye dönük eylem planları hazırlanmış, ilgili birimler oluşturulmuş ve beyaz kod uygulaması hayata geçirilmiştir. Ne var ki bu uygulamalar sadece hasta, hasta yakınları gibi üçüncü kişilerden yönelen şiddete odaklanmaktadır. Sağlık hizmetlerinde çalışanlar arasında gerçekleşebilecek şiddet ve taciz vakalarına yer vermemekte, cinsiyet temelli şiddeti gündemine almamakta, sağlık sistemine içkin olan ve sağlıkta şiddetin artmasında rol oynayan sorunları da yok saymaktadır. Aşağıda Sağlık Bakanlığı tarafından yürütülen şiddetle mücadele uygulamalarına kısaca yer verilmektedir.

14/05/2012 tarih ve 2012/ 23 sayılı Çalışan Güvenliğinin Sağlanması Genelgesi uyarınca Çalışan Güvenliği Komitesi’nin kurulması, çalışanlara, çalışan güvenliği konusunda eğitimlerin verilmesi ve uygulamasına geçilmesi düzenlenmiştir.

Sağlık çalışanlarına yönelik şiddet olaylarını takip etmek üzere “Bakanlık Beyaz Kod Birimi” kurulmuş; 24 saat hizmet verecek “113” numaralı telefon hattı ile “www.beyazkod.saglik.gov.tr” internet sayfası oluşturulmuştur. Ayrıca ulusal düzeyde “Emeğe Saygı Şiddete Sıfır Tolerans” adlı bir kampanya düzenlenmiştir. Kampanya kapsamında sağlık kurumlarına 'Sağlıkta Şiddete Sıfır Tolerans' temalı afişler asılmış ve bu konuda bir sempozyum düzenlenmiştir. Sağlık Bakanlığı 2022-23 Sağlıkta Şiddetin Önlenmesi Eylem Planı hazırlamıştır. Bu Eylem Planı, sağlık hizmetlerinin fiziksel unsurlarının iyileştirilmesi, hukukî yardım, güvenlik hizmetleri ve konuyla ilgili toplumsal farkındalık oluşturmaya odaklanmıştır. Yeni dönem için eylem planının hazırlıkları devam etmektedir (AA, 2023). Bakanlık toplam Beyaz Kod başvurusu ile başvuruyu

yapanların meslek ve cinsiyet bazında ayrıştırılmış güncel verilerini kamuoyuyla paylaşmamaktadır.

Milli Eğitim Bakanlığı (MEB)

Eğitim kurumları da farklı şiddet biçimlerine sıkça rastlanan alanlardır. 28.08.2024 tarihinde Milli Eğitim Bakanı Yusuf Tekin imzalı 2024/56 sayılı Okullarda Şiddetin Önlenmesi Genelgesi yayımlanmıştır. Genelge’de Türkiye Cumhuriyeti Devleti’nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerin hükümlerine göre şiddetin önlenmesine yönelik çalışmaları yürütme ve vatandaşlarına şiddetten arınmış bir yaşam sağlamak için gerekli her türlü tedbiri alma yükümlülüğünden söz edilmiş ve fiziksel, cinsel, duygusal/psikolojik, ekonomik, siber/dijital şiddet türlerine tanık olma ya da şiddet mağduru olma eksenindeki travmatik ve zorlayıcı yaşam öyküsünün, bir diğerine şiddet uygulama riskini artırdığı ifade edilmiştir. Bu çerçevede riayet edilmesi gereken esaslar belirlenmiştir

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (ASHB)

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bünyesinde ALO 183 Şiddetle Mücadele Hattı hizmet sunmaktadır. İhmal, istismar ve şiddet vakalarına ilişkin çağrılar değerlendirilerek rehberlik ve danışmanlık hizmeti sunan bu hatta gelen şiddet çağrılarında ilişkin veriler kamuoyuyla paylaşılmamakta ve izlenememektedir.

Kadına yönelik şiddetle mücadele etmek ve kadınlara yönelik şiddetle mücadele kapsamında sosyal hizmet ve yardım faaliyetlerini yürütmek, bu alanda ilgili kurum ve kuruluşlar ile gönüllü kuruluşlar arasında iş birliği ve koordinasyonu sağlamak gibi hususlar, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü’nün (KSGM) temel görevleri arasında sayılmaktadır. KSGM, şiddetle mücadele konusunda başat sorumlu kurum olmakla birlikte bu sorumluluğunu, “ev içi şiddetle mücadele” ile sınırlandırmış ve çalışmalarını daha çok bu alanda yürütmüştür. KSGM’ye bağlı olarak hizmet veren Şiddet Önleme ve İzleme Merkezleri (ŞÖNİM) de tamamen “ev içi şiddete” odaklanmıştır.

Kamu Denetçiliği Kurumu

2012 yılında 6328 sayılı Kanun’la kurulan Kamu Denetçiliği Kurumu, “kamu hizmetlerinin işleyişinde bağımsız ve etkin bir şikâyet mekanizması oluşturmak suretiyle, idarenin her türlü eylem ve işlemleri ile tutum ve davranışlarını; insan haklarına dayalı adalet anlayışı içinde, hukuka ve hakkaniyete uygunluk yönlerinden incelemek, araştırmak ve önerilerde bulunmak üzere” kurulmuştur (mad. 1). Kurum, kamu idaresinin işleyişine ilişkin şikâyette bulunulduğu koşullarda idarenin tutum, eylem ve işlemlerini incelemek, araştırmak ve idareye önerilerde bulunmakla yükümlüdür (6328/ mad.5). İşyerinde şiddet ve taciz gerekçesiyle Kuruma yapılan başvuru sayısı oldukça azdır.

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK), 2016 yılında 6701 sayılı Kanun ile kurulmuştur. TİHEK, yargı benzeri bağlayıcı kararlar alma yetkileriyle donatılmıştır. Bu özelliği nedeni ile konuyla ilgili diğer ulusal mekanizmalardan ayrılmaktadır. TİHEK’in, resen insan hakları ve ayrımcılık yasağı ihlallerini inceleme ve karara bağlama (mad.9/f ve g), ihlale son verilmesi veya mağdura tazminat ödenmesini içeren uzlaştırma (mad.18/3) ve idari para cezası verme yetkileri (mad.25) bulunmaktadır (Bakırcı, 2016, s. 69). Gerek sözü edilen yetkileri gerekse TİHEK Kanun’da yer alan işyerinde yıldırma ve her türlü taciz yasağı göz önünde bulundurulduğunda, TİHEK’in işyerinde şiddet ve tacizle mücadelede etkin bir rol üstlenmesi beklenmektedir. Buna karşılık, kuruluşundan bugüne kadar bu konuda aktif faaliyet yürütülmemiştir. Kurum’a konuyla ilgili az sayıda başvuru yapılmış ve bu başvurular karara bağlanmıştır.

2. İşyerinde Şiddet ve Tacizle Mücadele ile İlgili Politika Belgeleri

12. Kalkınma Planı 2024- 2028 (T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı)

12. Kalkınma Planı’nın (2024-2028) 725. maddesinde kadınların başta eğitim ve istihdam olmak üzere tüm alanlardaki fırsat ve imkânlardan eşit olarak yararlanmalarının ve her tür şiddet ve

ayrımcılıktan uzak şekilde yaşamalarının sağlanması temel amaç olarak belirlenmiştir. Ancak işyerinde şiddet ve tacize ayrı bir yer verilmemiştir.

Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2024-2028 (Aile Ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü)

Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2024-2028 yılları arasında kadınların güçlenmesi amacıyla eğitim, sağlık, ekonomi, liderlik ve karar alma mekanizmalarına katılım, çevre ve iklim değişikliğinden oluşan beş temel politika ekseninde gerçekleştirilecek faaliyet ve eylemleri içermektedir.

Plan’ın Ekonomi Stratejileri Bölümünde yer alan Faaliyet 1.1’de, kadın istihdamının artırılması ve işyerlerinde psikolojik tacizle mücadele alanlarında var olan genelgelerin ihtiyaç doğrultusunda güncellenerek hayata geçirileceği belirtilmiştir. “2010/14 sayılı ve “Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması” konulu, 2011/2 sayılı ve “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” konulu Başbakanlık Genelgeleri içerik ve işlerlik açısından gözden geçirilerek, oluşan ihtiyaçlar doğrultusunda güncellenecek ve genelgelerde yer alan tedbirlerin hayata geçirilmesi amacıyla gerekli önlemler alınacaktır.

Faaliyet 3’te “Çalışma yaşamında kadın erkek eşitliğinin sağlanması ve şiddetle mücadele kapsamında işyerlerinde şiddete sıfır tolerans ilkesinin benimsenmesi için farkındalık artırma çalışmaları yapılması” yer almaktadır. Faaliyetin performans göstergesi, gerçekleştirilen faaliyet sayısı, konuyla ilgili oluşturulan basılı ve görsel materyal sayısı ve farkındalık çalışmalarına katılan kişi sayısıdır. Faaliyet kapsamında hem kamu hem de özel sektörde şiddete sıfır tolerans ilkesinin benimsenmesi için bu alandaki tüm ulusal ve uluslararası düzenlemeler dikkate alınarak farkındalık artırma çalışmaları yapılacağı; basılı ve görsel materyaller hazırlanarak çalışanların ve işverenlerin bilgi sahibi olması sağlanacağı ifade edilmektedir. Oysaki işyerinde cinsiyet temelli şiddet ve tacizle mücadele, farkındalık artırmanın yanı sıra cinsiyet eşitliğinin anaakımlaştırılması, konuyla ilgili mevzuatın, şikâyet ve izleme mekanizmalarının oluşturulması, örgütlenme özgürlüğü ve insan onuruna yakışır istihdam olanaklarının yaratılması gibi çok sayıda alanla ilişkilidir. Tek başına farkındalık artışı oldukça yetersizdir.

Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele 4. Ulusal Eylem Planı (2021-2025)

Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele 4. Ulusal Eylem Planı’nın, şiddete karşı toplumsal farkındalığı artırma hedefi ile ilgili bölümünde yer verilen stratejilerden birisi de özel sektörün kadına yönelik şiddetle mücadeleye aktif katılımını sağlamaya yöneliktir. Bu strateji 4.7 çerçevesinde “ilgili tarafların iş birliği ile işyerinde kadına yönelik şiddetle mücadele konusunda mevcut çalışmalar gözden geçirilerek bir rehber hazırlanacak, kullanımı teşvik edilecek ve yaygınlaştırılacaktır”. Performans göstergesi olarak rehberin hazırlanması ve dağıtılan rehber sayısı belirlenmiştir. Aynı zamanda kadına yönelik şiddetle mücadele alanında şirketler tarafından gerçekleştirilen iyi uygulama örneklerinin ödüllendirilmesinin teşvik edilmesi öngörülmektedir. Performans göstergesi olarak düzenlenen etkinlik sayısı ve verilen ödül sayısı belirlenmiştir. “İşyerinde kadına yönelik şiddet ve mobbingin önlenmesine yönelik farkındalık çalışmaları yapılması” da hedef kapsamında belirlenen bir başka faaliyettir. Bu faaliyet açıklamasında işyerinde fiziksel şiddet, cinsel şiddet, ekonomik şiddet, psikolojik şiddet ve mobbing, kadına yönelik şiddet biçimleri olarak ele alınmıştır. Performans göstergesi olarak düzenlenen etkinlik sayısı ve etkinliklere katılan kadın/ erkek sayısı belirlenmiştir. Söz konusu maddedeki tüm hedefler işyerinde şiddet ve tacize yönelik farkındalık artırmaya yöneliktir ve işyerinde şiddet ve tacizle mücadeleye dönük mevzuat ve/ veya politika geliştirmeye odaklanmamıştır. Farkındalık çalışmalarının etkisini ölçmeye yönelik herhangi bir gösterge de geliştirilmemiştir.

Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele 2024 Yılı Faaliyet Planı (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü)

Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele 2024 Yılı Faaliyet Planı, Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele IV. Ulusal Eylem Planı’nda (2021-2025) yer verilmiş olan politika önceliklerinin belirlenebilmesi için yıllık faaliyet planlarının oluşturulması hedefi kapsamında hazırlanmıştır.

2024 Yılı Faaliyet Planı’nda Alt Hedef 4.19, Eylem Planı’nın 4.7 Maddesi ile uyumlu biçimde işyerinde mobbing ve kadına yönelik şiddetin önlenmesine yönelik farkındalık çalışması yapılmasıdır. “İşyerinde Kadına Yönelik Şiddet ve Mobbing” konusunda literatür çalışması gerçekleştirilecek ve alanda çalışan uzman/ akademisyenler belirlenecektir. Literatür

taramasından elde edilen bilgiler ve belirlenen uzman ve akademisyenlerle iş birliği içinde eğitim ve farkındalık materyalleri hazırlanacaktır. Eğitim/farkındalık çalışmasını gerçekleştirmek üzere 3 pilot ilde kamu ve özel sektör kurum ve kuruluşlarında uygulanacak; afiş/broşür dağıtılacaktır.

Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele 2023 Yılı Faaliyet Planı’nda kadına yönelik şiddete ilişkin idari kayıt verilerinin oluşturulması, derlenmesi ve oluşturulan veri bankasının Kasım 2023’te kamuoyunun erişimine açılması yer almışsa da hayata geçirilememiştir. Diğer cinsiyet temelli şiddet türlerinde olduğu gibi işyerinde cinsiyet temelli şiddet ve tacizin izlenmesi için bu tür bir veri tabanının oluşturulması hayati önemdedir. Eylem Planı’nda olduğu gibi Faaliyet Planı’nda da veri toplama konusunda işyerinde şiddet ve tacize ayrı bir yer verilmemiştir. 2024 Yılı Faaliyet Planı’nda Alt Hedef 5.6, kadına yönelik şiddetle mücadele veri bankası oluşturulması çalışmalarına devam edilmesidir. Hedef kapsamında kadına yönelik şiddet verilerinin toplanması ve paylaşımına ilişkin yapılan durum tespit ve ihtiyaç analizi bulgularının incelenmesi yer almaktadır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Stratejik Planı (2024- 2028)

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Stratejik Planı’nda 2010/14 sayılı Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Başbakanlık Genelgesinin ve 2011/2 sayılı İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Başbakanlık Genelgesi’nin yetersiz kaldığı ve güncellenmesi gerektiği ifade edilmektedir. Çalışma barışını pekiştirecek mekanizmaların etkinliğini artırmak başlıklı Hedef 1.1. için performans göstergeleri olarak mobbing kaynaklı başvuru sayısı; İşyerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi Genelgesi’nin güncellenmesi ve uygulanması kapsamında yapılan toplantı sayısı; psikolojik taciz (mobbing) konusunda bilinç ve farkındalık düzeyinin artırılması için yapılan ulusal konferans sayısı ve çalışma hayatı ile ilgili araştırma ve proje sayısı belirlenmiştir. Stratejiler arasında mobbing konusunda bilinç düzeyinin artırılması ve mobbing başvuru kanalları hakkında bilgilendirme çalışmaları yapmak ve işyerlerinde psikolojik tacizle mücadele konusunda paydaşların etkin katılımıyla çok boyutlu faaliyetler yapmak sayılmıştır.

C. Sivil Toplum Örgütlerinin ve Diğer Kamusal Aktörlerin Kapasitelerinin Haritalanması (Yapısal İzleme)

Bu bölümde aşağıdaki tabloda yer alan örgütlerin işyerinde şiddet ve tacizle mücadele konusunda faaliyet ve kapasiteleri haritalanmaya çalışılmıştır:

Tablo 1. Haritalaması Yapılan Sivil Toplum Örgütleri ve Diğer Kamusal Aktörler

Kadın ve LGBTİQA Örgütleri	Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu (TKDF), Cinsiyet Eşitliği Politikaları Derneği (CEPD), Yanındayız, KAOS GL, Cinsel Şiddetle Mücadele Derneği
Hak Temelli Örgütler ile İşyerinde Şiddet ve Tacizle İlgili Diğer Dernekler	İnsan Hakları Derneği ve Türkiye İnsan Hakları Vakfı
Konfederasyonlar, Sendikalar ve Meslek Örgütleri	TÜRK-İŞ ve Bağlı Sendikaları, DİSK ve Bağlı Sendikaları, HAK-İŞ ve Bağlı Sendikaları, Oyuncular Sendikası, Türkiye Kamu- Sen ve Bağlı Sendikaları, KESK ve Bağlı Sendikaları, TBB, TTB, TMMOB, ÇEVBİR

1. Kadın ve LGBTİQA+ Örgütlerinin Tematik Alanla İlgili Rapor, Eylem ve İzleme Çalışmaları

Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu (TKDF)

1976 yılında kurulmuş olan Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu (TKDF), bünyesinde 10 bağımsız kadın örgütünün yer aldığı bir çatı feminist örgüttür.

Federasyon, Covid 19 pandemisi döneminde temizlik işçilerinin işsizlik ve şiddet sorunlarına eğilmiştir. Bu konuda Şiddet Acil Yardım Hattı’na da başvurular gelmiştir. Daha sonra ÖZ İPLİK-İŞ Sendikası’nın çağrısı üzerine, işyerinde şiddet ve taciz konusunda bu sendika ile iş birliği

içinde çalışmalar yürütmeye başlamıştır. Federasyon bu konudaki çalışmalarını derinleştirmiş ve daha sonra aynı konuda ILO ile iş birliği yapmıştır. ILO Türkiye Ofisi ile Federasyon arasında 14 Nisan 2022’de bir iş birliği protokolü imzalanmıştır. Bu doğrultuda, çalışma yaşamında şiddete ve tacize maruz kalan ya da risk altında olan kişiler, cinsiyet temelli şiddet ve tacize maruz kaldıklarında, Federasyonun Acil Yardım Hattı’na başvurabilecek; hukuki ve psikolojik danışmanlık ile sosyal destek mekanizmalarına yönlendirilebileceklerdir. İş birliği kapsamında ayrıca konuya ilişkin farkındalık iletişim ve savunuculuk faaliyetleri de planlanmıştır. TKDF tarafından ILO için “Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Önlenmesine İlişkin Başvuru Rehberi” (Güllü ve Çiftçi, 2022) de hazırlanmıştır.

Cinsiyet Eşitliği Politikaları Derneği (CEPD)

Cinsiyet Eşitliği Politikaları Derneği istihdamda cinsiyet eşitliğinin sağlanması için kurumsal politikalar geliştirilmesine ve işyerinde şiddetle mücadele amacıyla 2022 yılında kurulmuş bir dernektir. Dernek sivil toplum örgütleri, meslek örgütleri, kamu ve özel sektöre kurumlarında cinsiyet eşitliğini hedefleyen bir politika geliştirmeleri ve cinsiyete dayalı ayrımcılık ve şiddeti önlemek üzere mekanizmalar oluşturmaları için danışmanlık yapmaktadır. Dernek, danışmanlık verdiği kurumların, işyerinde cinsel taciz ve şiddeti ele alırken önleyici yaklaşımı benimsemelerini ve bütünlüklü bir kurum politikası geliştirmelerini hedeflemektedir.

Yanıdayız Derneği

2018’de kurulan Yanıdayız Derneği, 2022- 2023 yıllarında Friedrich Naumann Vakfı’nın (FNF) desteği ile “İşyerimde Tacize ve Şiddete Yer Yok!” adlı iki fazlı bir proje yürütmektedir. Proje kapsamında Türkiye’nin yedi bölgesinden seçilmiş illerde, 10 tekstil üreticisinde 1614 kişinin katılımı ile toplumsal cinsiyet ve işyerinde şiddet ve taciz eğitimleri gerçekleştirilmiştir. Eğitimlerle özellikle erkek çalışanların farkındalıklarının artışı ile işyerlerinde toplumsal cinsiyete dayalı taciz ve şiddeti önlemek hedeflenmiştir. Proje kapsamında 1140 katılımcı ile şiddet ve taciz farkındalığı anketi de gerçekleştirilmiş, İşyerinde Taciz ve Şiddet Farkındalığı Rehberi hazırlanmıştır.

KAOS GL

2005 yılına kurulan KAOS GL Türkiye’nin ilk resmî LGBTİQA+ derneğidir. KAOS GL Derneği, çatışmaları, gelen şiddet beyanlarını ve şiddet ifşalarını Toplumsal Cinsiyet Çalışma Grubu aracılığıyla izlemektedir. Dernek içinde ve dernek dışındaki ayrımcılık, eşitsizlik, şiddet ve taciz durumlarında, gerekli müdahaleyi yapmakta ve soruşturma sürecini işletmektedir.

Dernek üyelerine cinsel yönelim, cinsiyet kimliği veya cinsiyet karakteristiği sebepleriyle işyerinde mobbing uygulanması halinde başvurulabilecek yolları içeren Mobbing eğitimi vermektedir. Ayrıca Derneğin web sayfasından erişilebilen bir “İşyerinde Mobbing’e Karşı Korunma Hakkında Bilgi Notu” da bulunmaktadır.

Cinsel Şiddetle Mücadele Derneği

Cinsel Şiddetle Mücadele Derneği (CŞMD) 2014 yılında “ataerkil sistemin baskı ve denetim araçlarından biri olan cinsel şiddetin varlığının, meşruiyetinin ve yarattığı hasarların ortadan kaldırılması için çalışmak, var olan hakların uygulanması, geliştirilmesi ve ihlallerin engellenmesi için yasal mücadele vermek ve aynı zamanda cinsel şiddete maruz bırakılmış bireyler arası dayanışmayı sağlamak amacı ile kurulmuştur” (Tüzük mad. 2/a). Derneğin “Çalışma Barışının Korunması, Çatışma Dönüşümü ve Mobbingin Önlenmesi Politika Belgesi” bulunmaktadır.

2. Hak Temelli Örgütlerin İşyerinde Şiddet ve Tacizle İlgili Çalışmaları

İnsan Hakları Derneği (İHD)

İnsan Hakları Derneği’nin tüzüğünde, üyelikten çıkarılma gerekçeleri arasında “başta çocuk ve kadına karşı olmak üzere başkalarına şiddet uygulanması” da sayılmaktadır.

2021 yılında Kadın Komisyonu tarafından yürütülen hazırlık çalışmalarının ardından Cinsiyetçi, Baskıcı Davranışların ve Mobbingin Önlenmesine Dair Politika Belgesi kabul edilmiştir. Dernek tarafından yürütülen çalışmalar sırasında cinsiyetçi, baskıcı davranışların ve mobbingin ortaya çıkmasının engellenmesini ve ihlallerin ortaya çıkması durumunda atılacak adımları

düzenlemektedir. Başvuru sonrası değerlendirme süreci Onarıcı Adalet Komisyonu tarafından yürütülmektedir. Önleyici politikalar da belgede ayrıntılı biçimde yer almıştır.

Türkiye İnsan Hakları Vakfı (TİHV)

İşkence ve kötü muamele gibi ağır ve ciddi insan hakları ihlallerinin önlenmesi, ihlallerden kaynaklı travmalar ile baş edilmesine yönelik katkı sağlanması ve ihlallere maruz kalanlara tedavi ve rehabilitasyon desteği sağlanmasına yönelik çalışmalar yürütmekte olan TİHV’in çalışma alanları işyerinde şiddet ve tacizle mücadeleyi de kapsar. Bununla birlikte, TİHV’in özel olarak bu konuda yürüttüğü bir çalışma bulunmamaktadır. 5325021723TİHV bünyesinde Toplumsal Cinsiyet Temelli Şiddete Karşı Önlem ve Destek Komisyonu kurulmuştur ve Vakfın Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddete Karşı Tutum Belgesi de mevcuttur.

3. Konfederasyonlar, Sendikalar ve Meslek Örgütlerinin İşyerinde Şiddet ve Tacizle İlgili Çalışmaları

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) ve Bağlı Sendikaların İşyerinde Şiddet ve Tacizi Önlemeye İlişkin Faaliyetleri

TÜRK-İŞ’in işyerinde şiddet ve tacize ilişkin bütünlüklü bir politikası, tüzük maddesi veya tutum belgesi bulunmamaktadır. Eğitimlerde bu konuya yer ayrılmaktadır. Buna karşın TÜRK-İŞ, ILO öncülüğünde yürütülen işyerinde şiddet ve tacizle mücadele çalışmalarında yer almaktadır ve 2011 yılında “İşyerinde Şiddet” kitabını yayınlamıştır (Yıldız, Kaya ve Bilir, 2011). TÜRK-İŞ işyerinde şiddet ve taciz konusunda yürüttüğü çalışmalar daha çok mobbinge ilişkindir. Üyelere mobbinge mücadele eğitimleri verilmiş; 2019 yılında ‘Mobbing ile Mücadele Sempozyumu’ gerçekleştirilmiş; konuyla ilgili kitap ve broşürler yayınlanmıştır.

Türkiye Ticaret Kooperatif Eğitim Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası’nın (TEZ-KOOP-İŞ) İşyerinde Şiddet ve Tacizi Önlemeye İlişkin Faaliyetleri

Kadın üye sayısı yüksek olan (%40) sendika, toplumsal cinsiyet eşitliği alanında yürüttüğü çalışmalara, son yıllarda iş yerinde şiddet ve tacizle mücadele çalışmalarını da eklemiştir. ILO

Türkiye Ofisi ile birlikte 21 Eylül 2022 tarihinde “ILO 190 Sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesine Yönelik Sendikal Uygulamalar” çalıştayını gerçekleştirilmiştir. Çalıştay, şiddete sıfır tolerans sendika ve işyeri politika belgelerinin nasıl oluşturulabileceği sorusuna odaklanmıştır. 10 Kasım 2022 tarihinde Şiddet ve Tacizin Önlenmesine Yönelik Sendika Politika Belgesi imzalanmıştır. Bu Politika Belgesi ile çalışma yaşamında şiddet ve taciz vakaları karşısında tüm çalışanlar ve üyeler için sendika içinde ve örgütlü oldukları işyerlerinde toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizi de kapsayacak şekilde her türlü şiddet ve tacizden arındırılmış bir çalışma ortamının sağlanması amaçlanmıştır. Ev içi şiddetin tanınması ve çalışma ortamına olumsuz etkilerinin önlenmesi de bu belgenin amaçları arasındadır. Sendika yayınladığı broşür, afiş, gazete ilanı, dergiler, sosyal medya görselleri ile şiddet ve tacize dikkat çekmektedir. Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz ile Kadına Yönelik Şiddet ve Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına İlişkin 6284 sayılı Kanun’un ve Uluslararası Sözleşmelerin yer aldığı bir kitap hazırlayarak üyelerine ulaştırmıştır. Üyesi olduğu küresel sendika federasyonu UNI öncülüğünde konuyla ilgili uluslararası kampanyalarda yer almaktadır. Sendika toplu iş sözleşmelerine de işyerinde şiddet ve tacize yönelik önlemleri entegre etmiştir.

Türkiye Petrokimya Lastik İşçileri Sendikası’nın (PETROL-İŞ) İşyerinde Şiddet ve Tacizi Önlemeye İlişkin Faaliyetleri

Sendika Tüzüğü’nde, sendikanın görev ve yetkileri arasında “kadın-erkek eşitliğini savunmak, bu eşitliğin inşası için evde, işyerinde ve sendikada gereken her türlü önlemin alınması ve uygulanması için çaba sarf etmek, bu amaçla kadın büroları ve komisyonları kurmak, kadına yönelik evde, işyerinde ve sendikada her türlü şiddete karşı mücadele etmek” sayılmıştır (mad.4). Ayrıca tüzüğün disiplin cezalarını düzenleyen 123. maddesinde kadına yönelik şiddete yer verilmiştir: “Merkez ile şube disiplin kurulları, Sendika Anataüzüğüne uymayan, Sendika tüzelişiliği aleyhinde faaliyet gösteren, Sendikanın ilkelerine, amaçlarına ve hedeflerine aykırı davrananlar ile kadına yönelik cinsel taciz, mobbing ve şiddet uygulayanlar hakkında disiplin kovuşturması yapar. Kadınlara yönelik şikâyetlerde, disiplin kovuşturmasının başlanmasında şikâyetçi kadının beyanı esastır, karşı taraf aksini ispatla yükümlüdür”.

Petrol-İş, 29. Genel Kurulu’nda işyerinde şiddet ve tacizle ilgili “Petrol-İş, ev içi şiddet ve işyerindeki şiddeti kadın işçiler açısından bir iş güvenliği riski olarak değerlendirmekte ve şiddetle mücadeleyi sendikal bir mücadele alanı olarak kabul etmektedir” kararı alınmıştır.

Sendika temsilci eğitimlerinde verilen toplumsal cinsiyet eğitimlerine 2019 yılından itibaren ILO'nun 190 sayılı Sözleşmesi dahil edilmiştir. Son yıllarda Sendika'nın 25 Kasım kampanyalarının ana konusu da ILO'nun 190 sayılı Sözleşmesi'nin imzalanması olmuştur. Merkez Yönetim Kurulu tarafından her 25 Kasım'da kadına yönelik şiddetle mücadelede kararlılığını vurgulayan, bu mücadelede sendikaların rolünü hatırlatan ve son yıllarda ILO'nun 190 sayılı Sözleşmesinin imzalanması çağrısında bulunan açıklamalar yapılmaktadır. Petrol-İş'in de üyesi olduğu IndustriAll Türkiye Kadın Ağı'nda, işyerinde şiddet ve tacizle mücadeleye ilişkin ortak çalışmalar ve seminerler gerçekleştirilmektedir. Petrol-İş Sendikası tarafından bağtlanan toplu sözleşmelerde de işyerinde şiddet ve tacizle mücadeleye ilişkin bazı maddeler bulunmaktadır.

Türkiye Gazeteciler Sendikası'nın (TGS) İşyerinde Şiddet ve Tacizi Önlemeye İlişkin Faaliyetleri

Sendika Tüzüğü'nde, Sendika'nın Kadına yönelik her türlü şiddete (cinsel, fiziksel, psikolojik) ve ayrımcılığa karşı mücadele edeceği ve bu konuda politika üreteceği düzenlenmiştir (mad. 2/16). “Kadınlara yönelik şikâyetlerde, kadının beyanı esastır, karşı taraf aksini ispatla yükümlüdür. Kadına yönelik şiddet vakaları ivedilikle sonuçlandırılır ve kadının kimliği ile yaşadıkları, isteği dışında, iç ve dış kamuoyu ile paylaşılmaz. Disiplin Kurulu, ihracı gerektiren suçlar hakkında hazırladığı rapora görüşlerini ekleyerek Genel Kurul'a sunulmak üzere Sendika Yönetim Kurulu'na verir” (mad. 24/6). Sendika bünyesinde Kadın ve LGBTİ+ Komisyonu bulunmaktadır ve Tüzük'te Komisyon'un “sendika tarafından düzenlenen toplu iş sözleşmelerinin, işçilerin cinsiyeti ve/veya cinsel yönelimi nedeniyle ayrımcılığa, her türüyle şiddete uğramamasını garanti altına alan uluslararası sözleşmelerle uyumlu olması için çalışacağı” düzenlenmiştir.

Sendika, 8 Mart 2018'de “Gazeteci Kadınların Yaşadığı Cinsiyet Ayrımcılığı Ve Şiddet Araştırması Raporu”nu kamuoyuyla paylaşmıştır (TGS, 2018).

TGS örgütlü olduğu işyerlerinde iş yaşamında cinsiyete dayalı şiddet ve tacize yönelik ILO 190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı'na ilişkin ek bir protokol yapmıştır.

Türkiye Metal, Çelik, Mühimmat, Makina, Metalden Mamül Eşya ve Oto, Montaj Ve Yardımcı İşçiler Sendikası’nın (TÜRK METAL) İşyerinde Şiddet ve Tacizi Önlemeye İlişkin Faaliyetleri

TÜRK METAL, ILO Türkiye Ofisi’nin teknik desteği ile “Şiddete Sıfır Tolerans Politika Belgesi” hazırlama sürecindedir. ILO Türkiye Ofisi, 5-6 Ekim 2023 tarihlerinde TÜRK-METAL’de “ILO 190 Sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi Temelinde Şiddete Sıfır Tolerans Politika Belgesi Eğitimi” gerçekleştirmiştir (ILO, 2023). Sendika tarafından her yıl Büyük Kadın Kurultayı düzenlenmektedir ve bu kurultaylarda işyerinde şiddet ve tacizle mücadele konuları da ele alınmaktadır. Sendikanın 2016 yılından itibaren kadın üyelere yönelik olarak gerçekleştirdiği eğitim programlarında, şiddet ve mobbing konuları da ele alınmaktadır (IndustrialI, 2020, s.11)

Türk Metal Sendikası tarafından bağitlanan toplu iş sözleşmelerine, elli ve daha fazla kadın işçi çalıştıran işyerlerinde Kadın İşçiler Kurulu oluşturulması ve kurulun çalışan kadınlara yönelik olası fiziksel, psikolojik, sözel ve cinsel her türlü taciz ve şiddetin ve ayrımcılığın önlenmesi için işyerinde gerekli önlemleri almasına ilişkin düzenleme yer almaktadır (IndustrialI, 2020, s. 8).

Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ) ve Bağlı Sendikaların İşyerinde Şiddet ve Tacizi Önlemeye İlişkin Faaliyetleri

HAK-İŞ Konfederasyonu ILO 190 sayılı Sözleşme’nin toplu iş sözleşmelerine uyarlanması konusunda çalışmalar yürütmüş; Konfederasyon ve üye sendikalar “Şiddete Sıfır Tolerans” Politika Belgesi imzalamıştır. Ardından Hak-İş’e üye sendikalar da söz konusu belgeyi imzalamıştır. Politika Belgesi ile işyerinde ve işle ilgili her ortamda meydana gelen, işle bağlantılı veya işten kaynaklanan şiddet ve tacizle mücadele ile ilgili önlemler almayı taahhüt etmişlerdir.

Tüm Dokuma, İplik, Trikotaj, Hazır Giyim, Konfeksiyon ve Deri İşçileri Sendikası’nın (Öz İplik-İş) İşyerinde Şiddet ve Tacizi Önlemeye İlişkin Faaliyetleri

Öz İplik-İş Sendikası’nda işyerinde şiddet ve tacizle mücadeleye ilişkin proje odaklı çalışmalar ve eğitimler yürütülmektedir. Sendika’nın işyerinde şiddet ve tacizle mücadele alanındaki ilk adımı 2018 yılında IndustrialI Küresel Sendika’nın “Hem İşyerimizde Hem Sendikamızda Kadına Yönelik Şiddet ve Tacize Hayır!” taahhüdünü imzalamak olmuştur. Ardından sendika bünyesinde “Cinsel Sömürünün ve İstismarın Önlenmesi Politikası” ve “Cinsel Taciz ve Saldırı Politikası” başlıklı iki politika belgesi hayata geçirilmiştir. 2019 yılında İşyerinde Kadına Yönelik

Şiddet ve Tacizin Önlenmesi Projesi uygulamaya konmuştur. Projeden toplamda 6 ilde 1000’e yakın katılımcı faydalanmıştır. Proje kapsamında İşyerinde Pozitif İletişim, İş Etiği ve Endüstri Kültürü ve İşyeri Şiddeti ve Türleri üzerine eğitim verilerek bireysel koçluk görüşmeleri gerçekleştirilmiştir. Sendika öncülüğünde sosyal tarafların, akademisyenlerin ve kadın örgütlerinin katılımıyla işyerinde şiddet ve tacizle mücadeleyle yönelik sosyal diyalog platform toplantıları düzenlenmiştir (Öz İplik-İş, 2022). Sendika, 2020 yılında “İşyerinde Şiddet ve Tacizle Mücadele Rehberi”ni yayınlamıştır (Bakırcı vd., 2020).

Sendika’nın toplu iş sözleşmesi imzaladığı, H&M, Inditex, Tchibo, Asos ve Esprit gibi Industrial Küresel Sendika ile küresel çerçeve sözleşmesi imzalamış olan uluslararası markalara üretim yapan 19 işyeri de, sendika tarafından hazırlanan şiddet ve tacize sıfır tolerans politika belgesini imzalamıştır (Öz İplik-İş, 2023).

Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) ve Bağlı Sendikaların İşyerinde Şiddet ve Tacizle Mücadele Faaliyetleri

DİSK 2019 yılından bu yana cinsiyet temelli şiddetle mücadele için çeşitli çalışmalar yürütmektedir. 2019 yılında Fas’ta FNV (Hollanda Sendikalar Konfederasyonu), OFSAF (Fas Kadın Örgütü) ve DİSK arasında “Kadına Yönelik Her Türlü Şiddete Hayır” çalışmasının ilk uluslararası toplantısı gerçekleştirilmiştir. 25-27 Ekim 2019 tarihlerinde Güvencesizliğe ve Kadına Yönelik Şiddete Karşı Kadın Eğitimi DİSK üyesi kadınlar, temsilciler ve uzmanların katılımıyla gerçekleştirilmiştir (DİSK, 2020). Konfederasyon, 15 Kasım 2022’de “Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizi Önlemeye Yönelik Politika Belgesi”ni kabul etmiştir. İmzaladığı Politika Belgesi aracılığıyla toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizi bir insan hakları ihlali ve ayrımcılık olarak nitelendirmiştir.

DİSK, ILO 190 sayılı Sözleşme’nin onaylanması için çeşitli eylem ve kampanyalar aracılığıyla çağrıda bulunmuş ve ayrıca bu çağrıyla 15-16 Kasım 2022 tarihlerinde, Türkiye Büyük Millet Meclisi’nde grubu bulunan siyasi partiler ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Vedat Bilgin ile gerçekleştirdiği görüşmelerle yinelemiştir. 14-16 Şubat 2022 tarihlerinde gerçekleştirilen DİSK 16. Genel Kurulunda yapılan Tüzük değişiklikleri çerçevesinde oluşturulan DİSK Kadın Temsilciler Kurulu, ilk kez 25 Kasım 2022’de toplanarak toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması

ile işyerinde şiddet ve tacizle mücadeleye ilişkin yapılması gerekenler konusundaki görüşlerini kamuoyuyla paylaşmıştır.

Türkiye Genel Hizmet İşçileri Sendikası’nın (GENEL-İŞ) İşyerinde Şiddet ve Tacizi Önlemeye İlişkin Faaliyetleri

GENEL-İŞ GENEL-İŞ Tüzüğü 1 Ekim 2022’de değiştirilmiş ve tüzükte cinsiyet eşitliğine ve şiddetle mücadeleye ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. Tüzükte toplumsal cinsiyet eşitliği temelinde cinsler arası eşitliğin gerçekleşmesini her düzeyde sağlamak için mücadeleyi temel amaç sayarak kadına yönelik şiddetin önlenmesi, çalışma mevzuatının cinsiyet eşitliğine vurgu yapan uluslararası sözleşmelere uyumunun sağlanması için çalışmalar yürütmek maddesi benimsenmiştir (mad.5). Ayrıca 8. madde ile kadına yönelik her türlü şiddet, cinsel taciz, tecavüz ve çocuk istismarı gibi fiillerde bulunduğu sabit görülen üyenin Yönetim Kurulu’nun istemi, Disiplin Kurulu’nun kararı ve Sendika Genel Kurulu’nun onayı ile üyelikten çıkarılacağı düzenlenmiştir. 2022 yılında Genel-İş Araştırma Dairesi tarafından hazırlanan “Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin 190 sayılı ILO Sözleşmesi ve 206 sayılı Tavsiye Kararı Bilgilendirme Kitapçığı” yayımlanmıştır. Kitapçıkta işyerinde şiddet biçimleri ile 190 sayılı ILO Sözleşmesi, 206 sayılı Tavsiye Kararı incelenmiş ve toplu sözleşmeler için uygulama örnekleri paylaşılmıştır. Sendika son yıllarda üyelerine kadın işçi sağlığı ile işyerinde şiddet ve mobbing eğitimleri de vermektedir.

GENEL-İŞ tarafından bağitlanan toplu iş sözleşmelerinde de işyerinde şiddet ve tacizi önlemeye dönük düzenlemeler bulunmaktadır.

Birleşik Metal İşçileri Sendikası’nın (BİRLEŞİK METAL-İŞ) İşyerinde Şiddet ve Tacizi Önlemeye İlişkin Faaliyetleri

Birleşik Metal-İş Sendikası Tüzüğü’nde, Sendikanın “işyerlerinde cinsiyet temelli her türlü ayrımcılık ve şiddete karşı mücadele edeceği ve cinsiyet temeli ayrımcılıkla şiddetin önlenmesi için cinsel taciz ve şiddete karşı kadınları güçlendirecek, erkeklerde kalıp yargıları sorgulayarak farkındalık yaratacak eğitim, seminerler vereceği ve toplantılar düzenleyeceği” maddesine yer verilmiştir (md. 3/d). Sendikanın Şiddet ve Taciz Tutum belgesi de bulunmaktadır.

2019 yılında gerçekleşen 20. Genel Kurul’da Sendikanın başta kadınlar olmak üzere toplumsal cinsiyet temelli şiddet ve tacizin kamusal ve özel alanda ortadan kaldırılması için mücadele edeceğine ilişkin kararlar alınmıştır.

Sendika tarafından bağitlanan toplu iş sözleşmelerinde işverenin başta kadın işçiler olmak üzere işyerinde ortaya çıkabilecek şiddet ve tacizi önlemekle yükümlü olduğuna dair maddeler yer almaktadır.

Sahne, Perde, Ekran, Mikrofon Oyuncuları Sendikası’nın (Oyuncular Sendikası) İşyerinde Şiddet ve Tacizi Önlemeye İlişkin Faaliyetleri

29 Mart 2011’de kurulan ve Türkiye’nin ilk oyuncu sendikası olan Oyuncular Sendikası, sektörde önemli bir sorun alanı olan işyerinde taciz ve mobbingi sendikanın temel mücadele alanlarından biri olarak belirlemiştir. 2018 yılında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği ve İş Yerinde Taciz ve Mobbing ile Mücadele Birimi’ni kurarak bu alandaki çalışmalarını somutlaştırılmıştır. Sendika’nın “Kadına Yönelik Şiddet ve Tacizle Mücadele Politika” Belgesi de bulunmaktadır (Oyuncular Sendikası, 2018).

Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu ve Bağlı Sendikaların (Türkiye Kamu-Sen) İşyerinde Şiddet ve Tacizi Önlemeye İlişkin Faaliyetleri

Konfederasyon bünyesinde işyerinde şiddet ve tacize ilişkin çalışmalar, üye sendikaların temsilcileriyle birlikte merkezi olarak yürütülmektedir. Bunun dışında üye sendikaların ayrıca yürüttükleri bir faaliyet bulunmamaktadır. Türkiye Kamu-Sen Kadın Komisyonu, ILO’nun 190 sayılı Şiddet ve Tacizin Önlenmesi sözleşmesi konulu bir program gerçekleştirmiştir. Konfederasyon, mobbingle mücadele çalışmaları da yürütülmektedir. Örneğin, Mobbingle Mücadele Derneği ile birlikte 4-10 Şubat’ı Mobbing Farkındalık Haftası ilan etmişlerdir.

Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK) ve Bağlı Sendikaların İşyerinde Şiddet ve Tacizi Önlemeye İlişkin Faaliyetleri

İşyerinde şiddet ve tacizle mücadele KESK ve bağlı sendikalarında uzun yıllardır süren toplumsal cinsiyet eşitliği mücadelesinin bir uzantısı olarak gerçekleştirilmektedir.

Konfederasyon, 26 Temmuz 2023’te, toplu sözleşme görüşmeleri öncesinde kadın kamu çalışanlarının taleplerini açıklamıştır. Talepler arasında kadınlara ve LGBTİQA+’lara uygulanan ayrımcılığın; fiziksel, cinsel, psikolojik, ekonomik şiddet ve taciz, sözlü sataşma, ısrarlı takip ve dijital tacizin son bulması; mobbinge, şiddete, tacize ve istismara uğrayan kadın emekçilerin tayin ve yer değişikliği taleplerinin kabul edilmesi; kadınlara ve çocuklara dönük şiddet uyguladığı tespit edilen failer hakkında adli soruşturmanın yanında etkin idari soruşturmanın da yürütülmesi yer almıştır (Anka Haber Ajansı, 2023).

Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası’nın (EĞİTİM SEN) İşyerinde Şiddet ve Tacizi Önlemeye İlişkin Faaliyetleri

EĞİTİM SEN’in Cinsel Tacizi, Cinsel Saldırısı ve Cinsel İstismarı Önleme ve Koruma Politika Belgesi bulunmaktadır. Bu belgeyle EĞİTİM SEN “cinsel taciz, cinsel saldırı ve cinsel istismar konularında eğitim ve bilim emekçilerini bilgilendirmeyi ve mağdurlara destek vermeyi; üye ve çalışanları söz konusu olduğunda, cinsel taciz, saldırı ve istismar ile ilgili tüm iddia ve şikâyetleri ilgili disiplin kurulunda etkin bir şekilde ele almayı” taahhüt etmiştir.

Sendika’nın, 1069’u kadın, 233’ü erkek, toplam 1302 kişinin katılımıyla gerçekleştirdiği Kadına Yönelik Şiddet Araştırması, katılımcıların önemli bölümünün işyerlerinde psikolojik şiddete maruz kaldığını (kadınların %51’i, erkeklerin %9’u) ortaya koymuştur. Sendika yayınları arasında, kadına yönelik şiddete ve hukuksal çözüm yollarına ilişkin bir bilgilendirme kitapçığı (EĞİTİM-SEN, 2021) ile işyerinde şiddet ve taciz ile ILO 190 sayılı Sözleşme hakkında bilgi veren “Şiddet ve Tacize Hayır ILO 190 İmzalsın” başlıklı bir kitapçık da yer almaktadır (EĞİTİM SEN, 2022).

Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası’nın (SES) İşyerinde Şiddet ve Tacizi Önlemeye İlişkin Faaliyetleri

SES, 2020 yılında Sağlık ve Sosyal Hizmet Alanında Kadına Yönelik Şiddet Araştırması gerçekleştirmiştir. Anket, Türkiye genelinde 52 ilden sağlık ve sosyal hizmet alanı çalışanlarına, 10-22 Kasım 2020 tarihleri arasında web tabanlı olarak uygulanmıştır. Ankette, işyerinde gerçekleşen farklı şiddet biçimlerine ilişkin sorular yer almaktadır. 617’si kadın 663 kişinin yanıtlarının esas alındığı araştırma sonuçlarına göre, araştırmaya katılan kadınların yüzde 81’i

psikolojik, yüzde 37’si ekonomik, yüzde 43’ü fiziksel ve yüzde 26’sı cinsel şiddete maruz kaldığını belirtmiştir. Mobbinge maruz kaldığını ifade edenlerin oranı ise %80’dir.⁴

Türk Tabipleri Birliği’nin (TTB) İşyerinde Şiddet ve Tacizi Önlemeye İlişkin Faaliyetleri

Türk Tabipler Birliği, işyerinde şiddet ve tacizle mücadele konusundaki çalışmalarını, büyük ölçüde cinsiyet temelli şiddet çerçevesinde yürütmektedir. Bu çalışmalar Kadın Hekimlik Kolu aracılığıyla yürütülmektedir. Birliğin konuyla ilgili faaliyetleri ve düzenleyici belgeleri bulunmaktadır.

2017’de 68. TTB Büyük Kongresi’nde “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Tutum Belgesi” kabul edilmiştir. TTB Kadın Hekimlik ve Kadın Sağlığı Kolu Yönergesi, 2018 yılında Merkez Komite kararı ile onanmış ve yürürlüğe girmiştir. TTB’nin 2021 yılındaki 73. Büyük Kongre’sinde “Cinsel Şiddeti Önleme ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Destekleme Yönergesi” kabul edilmiş ve her ildeki Tabip Odaları için birimlerin açılması önerilmiş; “Cinsel Şiddeti Önleme ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Destekleme Eşgüdüm Kurulu” oluşturulmuştur.

Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği (TMMOB)

TMMOB Genel Kurulu’nda TMMOB Cinsiyet Ayrımcılığı Takip Sekreteryası Kuruluş ve Çalışma Yönergesi" kabul edilmiş ve 2010’da Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Ana Yönetmeliği Madde 90’da “üye ve çalışanlara karşı psikolojik yıldırma/baskı/taciz uygulayanlara, kadın üye ve kadın çalışanlara karşı cinsiyet ayrımcılığı yapanlara, cinsel tacizde bulunanlara kayıtlı ya da ilgili buldukları Oda Onur Kurulunca aşağıda disiplin cezaları verileceğine ilişkin bir düzenleme yapılmıştır. 2021 yılında ise TMMOB Disiplin Yönetmeliğinde, 15 günden 6 aya kadar meslek uygulamasının yasaklanması cezasının verileceği durumlar arasına “mesleki uygulama ve pratiklerde; psikolojik yıldırma/baskı/taciz uygulamak ve cinsiyet ayrımcılığı yapmak” eklenmiştir.

⁴<https://xfs2.ikon-x.com.tr/ses/2021/02/17-subat-saglik-ve-sosyal-hizmet-alaninda-kadina-yonelik-siddet-arastirmasi.docx>

Türkiye Barolar Birliği (TBB) ve Barolar

Türkiye Barolar Birliği’nin Şiddetle Mücadele Kurulu bulunmakla birlikte, işyerinde şiddet ve tacize özgülenmiş bir çalışması bulunmamaktadır. Bazı baroların cinsiyet temelli şiddete ilişkin eğitim ve faaliyetleri içinde son yıllarda işyerinde şiddet ve taciz konusuna da yer vermeye başladıkları görülmektedir. Ankara Barosu ve Antalya Barosu’nun çalışma yaşamında şiddet ve tacizle mücadeleye ilişkin politika belgeleri ile Şiddet ve Tacize Karşı Destek ve Dayanışma Birimleri bulunmaktadır. Mardin Barosu da Toplumsal Cinsiyet Temelli Şiddete Karşı Politika Belgesi’ni imzalamıştır.

Çevirmenler Meslek Birliği’nin (ÇEVBİR) İşyerinde Şiddet ve Tacizi Önlemeye İlişkin Faaliyetleri

Sosyal medyada başlayan #MeToo hareketinin Türkiye’de de etki uyandırması ve Aralık 2020’den itibaren yayıncılık alanındaki toplumsal cinsiyete dayalı şiddet olaylarının ifşa edilmesiyle devam eden sürecin sonunda, çevirmenlerin de Çevirmenler Meslek Birliği (ÇEVBİR) içinde veya mesleki ilişkilerinde maruz kalabilecekleri toplumsal cinsiyete dayalı şiddet olaylarıyla ilgili Birlik içi mekanizmalar kurma ihtiyacı hissedilmiştir. Bu ihtiyacın sonucunda ÇEVBİR’in üyelerine yaptığı açık çağrıya yanıt veren kadınlardan oluşan bir Çalışma Grubu kurulmuştur. ÇEVBİR “Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Giderilmesi Ve Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddeti Önleme Politika Belgesi” hazırlanmış ve 2021’deki Birlik Genel Kurulu’nda kabul edilmiştir.

III. Gösterge ve Veri Kaynakları

A. Türkiye’de Verisi Toplanmakta Olan ve/ya Kullanılan İşyerinde Şiddet ve Tacizin İzlenmesinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ile İlgili Göstergeler

İşyerinde şiddet ve taciz, özellikle de cinsel şiddet ve taciz söz konusu olduğunda, gerek mağduru suçlayıcı ataerkil kültürel normlar, gerekse işverenlerin, işyerlerinin imajına zarar vereceği kaygısıyla konuyu örtbas etme eğilimleri nedeniyle gerçek verilere erişmenin güç olduğu bir alandır. Anket aracılığıyla sözü edilen verilerin toplandığı koşullarda da diğer metodolojik kriterlerin yanı sıra soruların yöneltiliş biçimi, anketin dağıtımı, anketörün yaklaşımı gibi niteliksel bazı kriterler önem kazanmaktadır.

Türkiye’de işyerinde şiddet ve taciz konusunda toplumsal cinsiyet temelli veri toplanmamaktadır. İlgili mekanizmalara yapılan başvurulara dair mevcut veriler de uygun biçimde ayrıştırılmamaktadır. İşyerinde şiddet ve tacize ilişkin veriler toplumsal cinsiyet bazında ayrıştırılmamaktadır. Kadına yönelik şiddet konusundaki veriler ise işyerinde ve/veya işle ilgili şiddet olup olmadığı konusunda ayrıştırılmamaktadır. Aynı biçimde adalet istatistikleri içinde işyerinde şiddet ve taciz verileri ayrıştırılmadığı için kovuşturmayla konu olan işyerinde şiddet ve taciz vakalarına ilişkin veri elde edilememektedir. İşyerinde şiddet ve taciz konusundaki Beyaz Kod başvuruları, Alo 170 başvuruları gibi az sayıda verinin güncel ve cinsiyete göre ayrıştırılmış durumu ise ilgili kamu makamları tarafından paylaşılmamaktadır (TTB, 2023; Gazete Duvar, 2024). SGK tarafından sigortalıların maruz kaldığı işyerinde şiddet vakaları, Sigortalılardan İş Kazası Geçirenler İle İş Kazası Sonucu Ölenlerin Olayı Normal Seyrinden Saptıran ve Kazaya Sebebiyet Veren Olaya (Sapma) istatistikleri içinde yer almaktadır.

Aşağıda öncelikle kamuoyuyla paylaşılmamakla birlikte işyerinde şiddet ve tacize ilişkin verisi toplanan göstergelere yer verilecek, ardından yazarlar tarafından geliştirilen ilgili gösterge önerileri paylaşılacaktır⁵.

⁵ Önerilen göstergeler içinde yanıtı evet/hayır olan göstergelerin önemli bölümünün mevcut durumda yanıtı hayırdır.

Tablo 2. İş Kazası Olarak Kayda Geçen İşyerinde Şiddet Vakaları

Konu	İlgili insan Hakkı/Hakları	Gösterge (verisi mevcut)	Veri Kaynağı	Veri Toplama Yöntemi	Veri Toplama Sıklığı
İş yerinde şiddet neticesinde gerçekleşen iş kazası	-İnsan onuruna yakışır iş -Şiddetsizlik	5510 Sayılı Kanunun 4-1/b Kapsamındaki Sigortalılardan İş Kazası Geçirenler ile İş Kazası Sonucu Ölenlerin Olayı Normal Seyrinden Saptıran ve Kazaya Sebebiyet Veren Olaya (Sapma) ve Cinsiyete Göre Dağılımı	SGK	SGK İstatistik Yıllıkları	Yıllık

Tablo 3. Beyaz Kod Veren Sağlık Çalışanı Sayısı

Konu	İlgili insan Hakkı/Hakları	Gösterge (verisi mevcut)	Veri Kaynağı	Veri Toplama Yöntemi	Veri Toplama Sıklığı
Beyaz Kod verileri	-İnsan onuruna yakışır iş -Şiddetsizlik	Sağlık kurumlarında gördükleri şiddet nedeniyle beyaz kod veren kadın ve erkek sağlık çalışanı sayısı	Sağlık Bakanlığı	Her Beyaz Kod başvurusu ile	Sürekli

Tablo 4. Alo 170 Başvurusu Yapanlar

Konu	İlgili insan Hakkı/Hakları	Gösterge (verisi mevcut)	Veri Kaynağı	Veri Toplama Yöntemi	Veri Toplama Sıklığı
ALO 170 başvurusu yapanlar	-İnsan onuruna yakışır iş -Onurlu yaşam hakkı -Eşitlik -Ayrımcılık yasağı -Şiddetsizlik	İşyerinde şiddet ve taciz nedeniyle ALO 170 başvurusu yapan kadın ve erkek sayısı	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	ALO 170 Başvuruları ile	Sürekli

Tablo 5. Alo 183 Başvurusu Yapanlar

Konu	İlgili insan Hakkı/Hakları	Gösterge (verisi mevcut)	Veri Kaynağı	Veri Toplama Yöntemi	Veri Toplama Sıklığı
ALO 183 başvurusu yapanlar	-İnsan onuruna yakışır iş -Onurlu yaşam hakkı -Eşitlik -Ayrımcılık yasağı -Şiddetsizlik	İşyerinde şiddet ve taciz nedeniyle ALO 183 başvurusu yapan kadın sayısı	Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı	ALO 183 Başvuruları ile	Sürekli

Tablo 6. KADES Başvuruları

Konu	İlgili insan Hakkı/Hakları	Gösterge (verisi mevcut)	Veri Kaynağı	Veri Toplama Yöntemi	Veri Toplama Sıklığı
KADES başvurusu yapanlar	-İnsan onuruna yakışır iş -Onurlu yaşam hakkı -Eşitlik -Ayrımcılık yasağı -Şiddetsizlik	İşyerinde şiddet ve taciz nedeniyle KADES’e başvuru yapan kadın sayısı	Emniyet Genel Müdürlüğü	KADES başvuruları ile	Sürekli

Tablo 7. Kadının çalışması ile ilgili algılar

Konu	İlgili insan Hakkı/Hakları	Gösterge (verisi mevcut)	Veri Kaynağı	Veri Toplama Yöntemi	Veri Toplama Sıklığı
Çalışma ortamının kadınlar için yeterince güvenli olup olmadığı	-İnsan onuruna yakışır iş -Eşitlik -Ayrımcılık yasağı	“Çalışma ortamı kadınlar için yeterince güvenli değildir” önermesini destekleyen kadın ve erkek oranı, (kadın oranı %37,3 , erkek oranı %41,7)	TÜİK	Türkiye Aile Yapısı Araştırması-İBBS 1. Düzey ve üç büyük ile göre kadının çalışması ile	Değişken

Konu	İlgili insan Hakkı/Hakları	Gösterge (verisi mevcut)	Veri Kaynağı	Veri Toplama Yöntemi	Veri Toplama Sıklığı
Kadınların çalışması için iş ortamının mahremiyete uygun olması gerektiğini düşünenler		“Kadınların çalışması için iş ortamı mahremiyete uygun olmalıdır” önermesini destekleyen kadın ve erkek oranı (kadınların %71,4 ’ü, erkeklerin %75,5 ’i)		ilgili algılar, 2021	

Tablo 8. Cinsiyete göre işyeri ilişkilerinden memnuniyet

Konu	İlgili insan Hakkı/Hakları	Gösterge (verisi mevcut)	Veri Kaynağı	Veri Toplama Yöntemi	Veri Toplama Sıklığı
Cinsiyete göre işyeri ilişkilerinden memnuniyet	-İnsan onuruna yakışır iş -Eşitlik -Ayrımcılık yasağı	İşyeri ilişkilerinden memnun olan ve olmayan kadın ve erkeklerin oranı (Memnun olan erkek oranı %87,9 , kadın oranı %88,3 ; memnun olmayan erkek oranı %2,7 ; kadın oranı %2,5 ; ne memnun olan ne de memnun olmayan erkek oranı %9,5 , kadın oranı %9,2).	TÜİK	Yaşam Memnuniyeti Araştırması 2023	Yıllık

B.

B. Uluslararası Standartlar Işığında Türkiye'de Verisi Toplanmayan İşyerinde Şiddet ve Tacizin İzlenmesi ile İlgili Önerilen Göstergeler

Bu bölümde işyerinde şiddet ve tacizin izlenmesi için göstergeler önerilecektir. Önerilen göstergeler, başta ILO 190 sayılı Sözleşme, ILO 206 sayılı Tavsiye Kararı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nda yer alan standartlar olmak üzere konuyla ilgili uluslararası standartlar ışığında ve küresel ve bölgesel örgütler tarafından gerçekleştirilen anketlerden yararlanılarak geliştirilmiştir. Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı'nın (Eurofound) 2005, 2010, 2015, 2021 ve 2024⁶ yıllarında gerçekleştirdiği Avrupa Çalışma Koşulları Anketleri⁷, tüm AB ülkelerinde işle ilgili farklı şiddet ve taciz türlerinin yaygınlığını periyodik ve sistematik olarak ölçen tek ankettir. Bu konudaki ilk küresel araştırma ise I/C bölümünde ifade edildiği gibi ILO, LR ve Gallup (2023) işbirliğinde gerçekleştirilmiştir.

Bu konuda üretilmesi gereken en önemli gösterge, belirli bir referans dönemi boyunca işle ilgili şiddet ve taciz eylemlerinden etkilenen kişi sayısıdır. Bu göstergeler mağdurların ve failerin demografik özelliklerine, mesleklerine ve sektörlerine, formel veya enformel istihdam biçimine, gece ve gündüz çalışmasına ve şiddet eylemlerinin özelliklerine göre ayrıştırılmalıdır (ILO, 2013). Bunun için TÜİK tarafından konuyla ilgili belirli referans dönemlerinde periyodik olarak veri toplanmalı veya periyodik olarak gerçekleştirilen başka bir TÜİK anketinin (ör. Gelir ve Yaşam Koşulları Anketi, Yaşam Memnuniyeti Anketi, Hane Halkı İşgücü Anketi) içine bu konudaki sorular yerleştirilmelidir. Hane Halkı İşgücü Anketi içine yerleştirilecek işyerinde şiddet ve tacizle ilgili sorularla daha etkin sonuçlar elde edilebilir. Böylece kayıtlı/ kayıtdışı istihdam, sektör, çalışma süreleri, istihdam biçimi gibi istihdam koşullarına ilişkin değişkenlerle, işyerinde şiddet ve taciz arasındaki ilişki kolayca kurulabilir ve sonuçlardan yararlanarak önlemler geliştirilebilir. Bu konuda işyerleri tarafından alınan önlemlere dair veri toplanmasını sağlayacak bir başka araç ise Türkiye İş Kurumu İşgücü Piyasası Araştırmaları olabilir.

⁶ 2024 yılı verileri henüz yayınlanmamıştır.

⁷ Anketlerle ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. <https://www.eurofound.europa.eu/en/surveys/european-working-conditions-surveys/european-working-conditions-survey-2024>

İşyerinde şiddet ve tacizle mücadelede koruma ve önlemeye ilişkin olarak sorumlu ve koordinatör kurumların bulunup bulunmadığı, danışma ve başvuru hatları ile birimlerinin varlığı, konuyla ilgili müstakil bir yasa düzenlemesinin varlığı veya bu konudaki koruyucu, önleyici ve tazmin edici düzenlemelerin ilgili yasalara entegre edilip edilmediği de son derece önemlidir. Daha önce ifade edildiği gibi göçmen kadınlar işyerinde şiddet ve tacize yoğun biçimde maruz kalmaktadır. Dolayısı ile Türkiye işgücü piyasasındaki göçmen kadınlar gözetilerek onların durumunu izlemeye yönelik göstergelerin geliştirilmesi de önem taşımaktadır. Bu amaçla toplanan verilerin uyruk bazında da ayrıştırılması önerilir.

Bu bölümde önerilen göstergeler, ILO 190 sayılı Sözleşme’deki koruma ve önleme; uygulama ve çareler, rehberlik, eğitim ve farkındalık yaratma başlıkları altında sunulmuştur. Koruma ve önleme, çalışma yaşamında şiddet ve tacizi tanımlamak ve yasaklamak için kanun ve düzenlemeler, kamu makamlarının rolü, işyeri politikalarını içermektedir. Uygulama ve çareler, işyeri içi ve dışındaki tüm uyuşmazlık çözümleri ile koruyucu mekanizmaları, şikâyet, teftiş, soruşturma ve kovuşturma süreçlerini içermektedir. Sözleşme’de konuyla ilgili veri toplanmasına doğrudan yer verilememekte ancak 206 sayılı Tavsiye Kararı’nın uygulama ve çarelere ilişkin bölümünde konuyla ilgili ayrıştırılmış istatistiklerin toplanması ve yayımlanması yer almaktadır. Rehberlik, eğitim ve farkındalık yaratma ise ilgili ulusal politikalara yansıtılması ve bu konuda rehberlik, kaynaklar, eğitim veya diğer araçların sağlanmasını içermektedir.

Tablo 9. İşyerinde Şiddet ve Tacizle Mücadele İçin Koruma ve Önlemeye İlişkin Önerilen Göstergeler

Konu	İlgili insan Hakkı/Hakları	Gösterge	Durum	Veri Kaynağı	Veri Toplama Yöntemi	Veri Toplama Sıklığı
İlgili uluslararası ve bölgesel sözleşmelerin imzalanması	-İnsan onuruna yakışır iş -Onurlu yaşam hakkı -Toplumsal cinsiyet eşitliği -Ayrımcılık yasağı -Şiddetsizlik	ILO 190 Sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi’nin onaylanıp onaylanmadığı (evet/hayır)	Hayır	Resmi Gazete	Resmi Gazete’de yayımlanması/ uygun bulma yasası çıkartılması	Yıllık
		İstanbul Sözleşmesi’nin onaylanıp onaylanmadığı (evet/hayır)	Hayır (Sözleşmeden çekilme)			
		Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nın onaylanıp onaylanmadığı (evet/hayır)	Evet			
Kanunlar	-İnsan onuruna yakışır iş -Onurlu yaşam hakkı -Toplumsal cinsiyet eşitliği -Ayrımcılık yasağı -Şiddetsizlik -Adalet erişilebilirlik	İşyerinde şiddet ve tacizi düzenleyen özel bir kanun olup olmaması (evet/hayır)	Hayır	Resmi Gazete	Resmi Gazete’de yayınlanması	Yıllık
		İşyerinde şiddet ve taciz ile işyerinde şiddet ve tacizin türlerini tanımlayan bir yasal düzenlemenin varlığı (evet/hayır)	Hayır (Bütünlüklü ve tüm türleri kapsayan bir tanım yok)			
		İş Kanunu’nda işyerinde şiddet ve tacizle ilgili düzenlemelerin ve tazminatların yer alıp almadığı (evet/ hayır)	Evet			
		İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda işyerinde şiddet ve tacizle ilgili düzenlemelerin yer alıp almadığı (evet/hayır)	Hayır			

Konu	İlgili insan Hakkı/Hakları	Gösterge	Durum	Veri Kaynağı	Veri Toplama Yöntemi	Veri Toplama Sıklığı
Kanunlar		İşyerinde şiddet ve taciz mağdurları ile tanıkları misillemeye karşı koruyan bir kanuni düzenlemenin varlığı (evet/hayır)	Hayır	Resmi Gazete	Resmi Gazete’de yayınlanması	Yıllık
Sorumlu birim	-Eşitlik -Toplumsal cinsiyet eşitliği - Güvenlik -İnsan onuruna yakışır iş	İşyerinde şiddet ve taciz ile mücadeleden sorumlu bir birimin varlığı	Hayır	TBMM Cumhuriyet başkanı	RG’nin incelenmesi	Yıllık
Denetim birimi	-Eşitlik -Toplumsal cinsiyet eşitliği -İnsan onuruna yakışır iş	ÇSGB iş müfettişlerinin işyerinde şiddet ve tacizle mücadele konusunda eğitim alıp almadığı (evet/hayır)	Hayır	ÇSGB	ÇSGB İş Teftiş Kurulu Başkanlığı	Yıllık
Koordinasyon birimi	-Eşitlik -Toplumsal cinsiyet eşitliği -Güvenlik -İnsan onuruna yakışır iş	İşyerinde şiddet ve taciz ile mücadelede, ilgili bakanlıklarla (Ör. Adalet Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, İç İşleri Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı) eşgüdümü sağlayacak koordinasyon biriminin varlığı (evet/hayır)	Hayır	TBMM Cumhuriyet başkanı	Resmi Gazete; Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı ve ÇSGB Stratejik Plan incelenmesi	Yıllık

Tablo 10. İşyerinde Şiddet ve Tacizle Mücadeleye Yönelik Uygulama ve Çarelerle İlgili Önerilen Göstergeler

Konu	İlgili İnsan Hakkı/Hakları	Gösterge	Durum	Veri Kaynağı	Veri Toplama Yöntemi	Veri Toplama Sıklığı
İşyeri içinde uygun mekanizmalar	-İnsan onuruna yakışır iş -Özen gösterme -Adalet erişebilirlik	1. Uygun şikâyet ve soruşturma prosedürlerinin olup olmaması (evet/hayır)	Hayır	ÇSGB /İŞKUR	İşgücü piyasası analizi anketlerine veya hanehalkı işgücü anketlerine entegre edilebilir	Yıllık
		2. İşyeri düzeyinde uyuşmazlık çözüm mekanizmalarının olup olmaması (evet/hayır)				
		3. Aile içi şiddete maruz kalan çalışanları koruyucu/destekleyici mekanizmaların olup olmaması (evet/hayır)				
		4. İşyerinde şiddet ve tacize maruz bırakılması sonucunda işten ayrılan kişi sayısı (kadın/erkek ayrımında)				
		5. İşyerinde şiddet ve tacize maruz bırakılması sonucunda işyeri içinde yer değiştirme talebinde bulunan ve yer değiştiren kişi sayısı (kadın/erkek ayrımında)				

Konu	İlgili insan Hakkı/Hakları	Gösterge	Durum	Veri Kaynağı	Veri Toplama Yöntemi	Veri Toplama Sıklığı
Veri toplama	-Eşitlik, -Toplumsal cinsiyet eşitliği - Özen gösterme	1. İşyerinde şiddet ve taciz konusunda periyodik olarak Türkiye’deki işgücünü temsil edecek bir örnekleme gerçekleştirilen etik kurallar ve verinin korunması konusunu da dikkate alan nicel araştırmaların varlığı (evet/hayır)	Hayır	TÜİK ÇSGB KSGM	TÜİK verilerinin incelenmesi	Yıllık
		2. Alo 170 başvuruları farklı işyerinde şiddet türlerine ve cinsiyete dayalı olarak ayrıştırılıp kamuya açık biçimde periyodik olarak paylaşılıp paylaşılmadığı (evet/hayır)	Hayır	ÇSGB web sitesi ÇSGB Faaliyet Raporu	Alo 170 verilerinin incelenmesi	Yıllık
		3. Alo 183’e gelen işyerinde şiddet le ilgili başvurular ayrıştırılıp kamuya açık biçimde periyodik olarak paylaşılıp paylaşılmadığı (evet/hayır)	Hayır	ASHB web sitesi ASHB faaliyet raporu	Alo 183 verilerinin incelenmesi	Yıllık
		4. KADES’e gelen işyerinde şiddet le ilgili başvurular ayrıştırılıp kamuya açık biçimde periyodik olarak paylaşılıp paylaşılmadığı (evet/hayır)	Hayır	EGM web sitesi	KADES verilerinin incelenmesi	Yıllık

Konu	İlgili insan Hakkı/Hakları	Gösterge	Durum	Veri Kaynağı	Veri Toplama Yöntemi	Veri Toplama Sıklığı
Veri toplama	-Eşitlik, -Toplumsal cinsiyet eşitliği - Özen gösterme	5. Beyaz Kod ve Gri Kod verileri, sağlık çalışanlarının meslekleri, birimleri ve cinsiyetler bazında ayrıştırılıp kamuya açık biçimde periyodik olarak paylaşılıp paylaşılmadığı (evet/hayır)	Hayır	Sağlık Bakanlığı web sitesi Sağlık Bakanlığı Faaliyet Raporu	Beyaz ve Gri Kod verilerinin incelenmesi	Yıllık
		6. İşyerinde şiddet ve tacize maruz bırakılması sonucunda sağlık kuruluşuna başvuranların cinsiyet bazında ayrıştırılmış verilerinin paylaşılıp paylaşılmadığı (evet/hayır)	Hayır	Sağlık Bakanlığı	Raporların incelenmesi	Yıllık
		7. Yabancılar İletişim Merkezine (YİMER) gelen işyerinde şiddet ve tacize ilişkin çağrılar ayrıştırılıp kamuya açık biçimde periyodik olarak paylaşılıp paylaşılmadığı (evet/hayır)	Hayır	İç İşleri Bakanlığı	Alo 157 Çağrılarının incelenip ayrıştırılması	Yıllık
		8. Millî Eğitim Bakanlığı’na bağlı eğitim kurumlarında şiddet ve taciz nedeniyle açılan ve sonuçlanan soruşturmalarm mağdur ve faillerinin mevki, meslek, cinsiyet bazında ayrıştırılıp kamuya açık biçimde periyodik olarak paylaşılıp paylaşılmadığı (evet/hayır)	Hayır	MEB	Soruşturma dosyalarının incelenmesi	Yıllık

Konu	İlgili insan Hakkı/Hakları	Gösterge	Durum	Veri Kaynağı	Veri Toplama Yöntemi	Veri Toplama Sıklığı
Veri toplama	-Eşitlik, -Toplumsal cinsiyet eşitliği - Özen gösterme	9. TÜBİTAK tarafından desteklenen işyerinde şiddet ve tacizle ilgili araştırma sayısı	Hayır	TÜBİTAK	TÜBİTAK web sitesi	Yıllık
		10. İşyerinde şiddet nedeniyle SGK’ya bildirilen cinsiyet bazında ayrıştırlmış iş kazası ve meslek hastalığı sayısı	Hayır	SGK	SGK İstatistik Yıllıkları	Yıllık

Konu	İlgili İnsan Hakkı/Hakları	Gösterge	Durum	Veri Kaynağı	Veri Toplama Yöntemi	Veri Toplama Sıklığı
Veri toplama	-Eşitlik, -Toplumsal cinsiyet eşitliği -Özen gösterme -İnsan onuruna yakışır iş	1.Çalışma hayatı boyunca iş yerinde fiziksel, psikolojik, cinsel şiddet ve tacize maruz kalan kişi sayısı (cinsiyet, uyruk ve yaş bazında ayrıştırılmış) 2. Son 12 ayda iş yerinde fiziksel, psikolojik, cinsel şiddet ve tacize maruz kalan kişi sayısı (cinsiyet, uyruk ve yaş bazında ayrıştırılmış) 3. Son 12 ayda işyerinde fiziksel, psikolojik cinsel şiddet ve tacize maruz kalan mağdurların bu tür olaylara maruz kalma sıklığı (şiddet türü, yaş, uyruk ve cinsiyet bazında ayrıştırılmış) 4. Son 12 ayda işyerinde fiziksel, psikolojik, cinsel şiddet ve tacize maruz kalan mağdurların istihdam statüsü 5. Son 12 ayda işyerinde fiziksel, psikolojik, cinsel şiddet ve tacize maruz kalan mağdurların sendika üyesi olup olmadıkları 6.Son 12 ayda işyerinde fiziksel, psikolojik, cinsel şiddet ve tacize maruz kalan mağdurların engel durumu	Hayır	TÜİK	Uygun TÜİK araştırmalarına (Hanehalkı İşgücü Anketi, Gelir ve Yaşam Koşulları Anketi, Yaşam Memnuniyeti Anketi) entegre edilen sorularla veya müstakil bir işyerinde şiddet ve taciz araştırması ile	Anket periyoduna bağlı biçimde (en az yıllık)

Konu	İlgili insan Hakkı/Hakları	Gösterge	Durum	Veri Kaynağı	Veri Toplama Yöntemi	Veri Toplama Sıklığı
Veri toplama	-Eşitlik, -Toplumsal cinsiyet eşitliği -Özen gösterme -İnsan onuruna yakışır iş	7. Son 12 ayda işyerinde fiziksel, psikolojik, cinsel şiddet ve tacize maruz kalan mağdurların şikayet mekanizmalarını kullanıp kullanmadıkları 8. Son 12 ayda işyerinde fiziksel, psikolojik, cinsel şiddet ve tacize maruz kalan mağdurların kullandıkları mekanizmalar	Hayır	TÜİK	Uygun TÜİK araştırmalarına (Hanehalkı İşgücü Anketi, Gelir ve Yaşam Koşulları Anketi, Yaşam Memnuniyeti Anketi) entegre edilen sorularla veya müstakil bir işyerinde şiddet ve taciz araştırması ile	Anket periyoduna bağlı biçimde (en az yıllık)

Konu	İlgili İnsan Hakkı/Hakları	Gösterge	Durum	Veri Kaynağı	Veri Toplama Yöntemi	Veri Toplama Sıklığı
Veri toplama	-Eşitlik -Toplumsal cinsiyet eşitliği -Özen gösterme	İşyerinde şiddet ve tacizle mücadele politika ve prosedür belgesi olan işyeri oranı	Hayır	İŞKUR	İşgücü Piyasası Araştırması- na eklenecek bir soru ile	Yıllık
Acil yardım hattı	-İnsan onuruna saygı -Toplumsal cinsiyet eşitliği - Özen gösterme, -Şiddetsizlik - Adalet erişebilirlik	İşyerinde şiddet ve tacize özgülenmiş hizmet sunan, mağdurların psikolojik ve hukuki destek alabileceği acil yardım hattı bulunup bulunmadığı (evet/ hayır)	Hayır	ASHB ve ÇSGB	ASHB ve ÇSGB web siteleri	Yıllık
Acil yardım hattı	-İnsan onuruna saygı -Toplumsal cinsiyet eşitliği -Özen gösterme -Şiddetsizlik -Adalet erişebilirlik	İşyerinde şiddet ve taciz mağduru sığınmacı ve göçmenlerin hizmet alabilmesi için acil yardım hatlarında çevirmen istihdam edilmesi (evet/ hayır)	Hayır	ASHB ve ÇSGB	ASHB ve ÇSGB web siteleri	Yıllık

Konu	İlgili insan Hakkı/Hakları	Gösterge	Durum	Veri Kaynağı	Veri Toplama Yöntemi	Veri Toplama Sıklığı
Danışma merkezi	-İnsan onuruna saygı -Toplumsal cinsiyet eşitliği - Özen gösterme -Şiddetsizlik -Adalet erişebilirlik	İşyerinde şiddet ve taciz mağdurlarının hizmet alabileceği ASHB’ye bağlı danışma/ hizmet merkezi sayısı	Hayır	ASHB	ASHB web sitesi	Yıllık
		İşyerinde şiddet ve taciz mağdurlarının hizmet alabileceği belediye danışma/ hizmet merkezi sayısı		İl ve ilçe belediye-leri	Türkiye Belediyeler Birliği ile görüşme	Yıllık
		İşyerinde şiddet ve taciz mağdurlarının hizmet alabileceği Baro danışma/ merkezi sayısı		Barolar	Türkiye Barolar Birliği	Yıllık
		İşyerinde şiddet ve taciz mağduru sığınmacı ve göçmenlerin hizmete erişimi için danışmanlık merkezlerinde çevirmen istihdam edilmesi (evet/hayır)		ASHB	ASHB web sitesi	Yıllık

Konu	İlgili insan Hakkı/Hakları	Gösterge	Durum	Veri Kaynağı	Veri Toplama Yöntemi	Veri Toplama Sıklığı
Adalet erişim	-Toplumsal cinsiyet eşitliği -Eşitlik, -Adalet erişebilirlik	1. Karakola işyerinde şiddet ve taciz şikayeti ile başvuran kişilerin cinsiyet ve uyuşma göre ayrıştırılmış sayısı	Hayır	EGM	Emniyet verilerinin incelenmesi	Yıllık
		2. TCK uyarınca ceza mahkemelerine gelen dosyalar arasında işyerinde şiddet ve taciz dosyalarının sayısı		Adalet İstatistikleri	İlgili dava dosyalarının incelenmesi	Yıllık
		3. TCK uyarınca ceza mahkemelerine gelen işyerinde şiddet ve taciz dosyalarındaki şikayetçi/katılan/mağdur ve sanıkların cinsiyetleri, işyerindeki pozisyonları (amir, şef, çalışan vb.) ve uyuşmaları				
		4. İşyerinde şiddet ya da taciz mağduru olup Ceza Muhakemesi Kanunu (CMK) kapsamında barodan vekil görevlendirmesi hizmetinden yararlananların cinsiyetleri ve uyuşmaları		Barolar	Barolardan bilgi talebi	Yıllık
		5. İşyerinde şiddet ya da taciz mağduru olup Adli Yardım kapsamında avukatlık hizmetinden yararlandırılanların cinsiyetleri ve uyuşmaları				

Konu	İlgili insan Hakkı/Hakları	Gösterge	Durum	Veri Kaynağı	Veri Toplama Yöntemi	Veri Toplama Sıklığı
Adalet erişim	-Toplumsal cinsiyet eşitliği -Eşitlik, -Adalet erişebilirlik	6. İşyerinde şiddet ve taciz iddiası içeren işçi işveren uyuşmazlığı davalarında manevi tazminat talep edilen dosyaların oranı 7. İşyerinde şiddet ve taciz iddiası içeren işçi işveren uyuşmazlığı davalarında, bu eylem nedeniyle manevi tazminata hükümlenen dosyaların oranı	Hayır	Adalet Bakanlığı	Adalet istatistikleri	Yıllık

Tablo 11. İşyerinde Şiddet Ve Taciz Konusunda Rehberlik, Eğitim Ve Farkındalık Yaratmaya İlişkin Göstergeler

Konu	İlgili İnsan Hakkı/Hakları	Gösterge	Durum	Veri Kaynağı	Veri Toplama Yöntemi	Veri Toplama Sıklığı
Farkındalık yaratma	-İnsan onuruna saygı -Ayrımcılık yasağı, -Eşitlik -Toplumsal cinsiyet eşitliği -Özen gösterme	Kamu çalışanlarının hizmet içi eğitimlerine işyerinde şiddet ve taciz ile toplumsal cinsiyet temelli şiddetin entegre edilmesine ilişkin bir genelge/ yasal düzenleme olup olmaması (evet/hayır)	Evet (MEB 2024/6 Okullarda Şiddetin Önlenmesi Genelgesi)	Resmi Gazete	Resmi Gazete’nin incelenmesi	Yıllık
		İşyerinde şiddet ve taciz ile cinsiyet temelli şiddetle mücadele konusunda eğitim alan kamu çalışanlarının cinsiyet bazında ayrıştırılmış sayısı	Hayır	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü web sitesi	Yıllık
		İşyerinde Şiddet ve Tacizle Mücadele Politikası olan iyi uygulama örneklerinin uluslararası standartlara göre değerlendirilip ödüllendirilmesine ilişkin bir mekanizma bulunup bulunmadığı (evet/hayır)	Hayır	ÇSGB ve KSGM	ÇSGB ve KSGM ile yapılacak görüşme	Yıllık

Konu	İlgili insan Hakkı/Hakları	Gösterge	Durum	Veri Kaynağı	Veri Toplama Yöntemi	Veri Toplama Sıklığı
Farkındalık yaratma	-İnsan onuruna saygı -Ayrımcılık yasağı, -Eşitlik -Toplumsal cinsiyet eşitliği -Özen gösterme	İşyerinde şiddet ve tacizle mücadele konusunda ilgili kamu kurumları tarafından dağıtılan bilgilendirici broşür, kitap, kitapçık, poster vb. sayısı	Hayır	ÇSGB Rehberlik, Eğitim ve Yayın Daire Başkanlığı ve KSGM AR-GE ve Proje Daire Başkanlığı	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve KSGM ile görüşme	Yıllık
Farkındalık yaratma	-İnsan onuruna saygı -Toplumsal cinsiyet eşitliği - Özen gösterme -Şiddetsizlik -Adalet erişebilirlik	İşyerinde şiddet ve tacizle ilgili bilgilendirici broşürler sığınmacı ve göçmenlerin yaygın olarak konuştukları dillere çevrilip çevrilmediği (evet/hayır)	Hayır	Göç İdaresi Başkanlığı , ASHB ve ÇSGB	Göç İdaresi Başkanlığı, ASHB ve ÇSGB ile görüşme ile	Yıllık

Konu	İlgili insan Hakkı/Hakları	Gösterge	Durum	Veri Kaynağı	Veri Toplama Yöntemi	Veri Toplama Sıklığı
Danışma	-İnsan onuruna yakışır iş -Özen gösterme	İşyerinde şiddet ve tacize ilişkin kamu politikaları geliştirilirken sendikalardan görüş alınıp alınmadığı (evet/hayır)	Hayır (Mobbing Mücadele Konusunda sendikalar dahil edilmişlerdi. Ancak son yıllarda bu konuda bir çalışma yürütülmedi)	ÇSGB	ÇSGB ve sendika konfederasyonlarıyla görüşülerek	Yıllık
		İşyerinde şiddet ve tacize ilişkin kamu politikaları geliştirilirken kadın örgütlerinden görüş alınıp alınmadığı (evet/hayır)	Hayır	ÇSGB	ÇSGB ve kadın örgütleriyle görüşülerek	Yıllık

Konu	İlgili insan Hakkı/Hakları	Gösterge	Durum	Veri Kaynağı	Veri Toplama Yöntemi	Veri Toplama Sıklığı
Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı	-Eşitlik, -Toplumsal cinsiyet eşitliği - Şiddetsizlik, - İnsan onuruna saygı -İnsan onuruna yakışır iş	1.Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı’nda işyerinde şiddet ve tacizle mücadeleyle yönelik eylemlerin yer alıp almadığı (evet/hayır)	Evet	ASHB - KSGM	Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı’nın incelenmesi	Yıllık
		2. Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı’nda işyerinde şiddet ve tacizle mücadelede farkındalık artırmaya yönelik eylemler bulunup bulunmadığı (evet/hayır)	Evet			
		3. Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı’nda işyerinde şiddet ve tacizle mücadelede güvenilir veri toplamaya dönük eylemler bulunup bulunmadığı (evet/hayır)	Hayır (Şiddet ve tacizle mücadeleyle ilişkin veri toplama hedefi bulunmakla birlikte özel olarak işyerinde şiddet ve tacize odaklanılmamıştır)			

Konu	İlgili İnsan Hakkı/Hakları	Gösterge	Durum	Veri Kaynağı	Veri Toplama Yöntemi	Veri Toplama Sıklığı
Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı	-Eşitlik, -Toplumsal cinsiyet eşitliği -Şiddetsizlik, - İnsan onuruna saygı -İnsan onuruna yakışır iş	4. Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı’nda işyerinde şiddet ve tacizle mücadele için yasal altyapının oluşturulmasına/ güncellenmesine ilişkin eylemler bulunup bulunmadığı (evet/hayır)	Evet (Ancak yalnızca “Mobbinge Mücadele” konusundaki yasal altyapının güncellenmesini içermektedir.	ASHB - KSGM	Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı’nın incelenmesi	Yıllık
Kalkınma Planı	-Eşitlik, -Toplumsal cinsiyet eşitliği -Şiddetsizlik, - İnsan onuruna saygı -İnsan onuruna yakışır iş	Kalkınma Planı’nda işyerinde şiddet ve tacizle mücadeleye yönelik hedefler yer alıp almadığı (evet/hayır)	Hayır	Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı	Kalkınma Planı’nın incelenmesi	4 yılda bir/ plan döneminde
Yerel Eşitlik Eylem Planları	-Eşitlik, -Toplumsal cinsiyet eşitliği -Şiddetsizlik - İnsan onuruna saygı -İnsan onuruna yakışır iş	Yerel Eşitlik Eylem Planları’nda işyerinde şiddet ve tacizle ilgili eylem yer alan belediye sayısı	Hayır	Türkiye Belediyeler Birliği	Yerel Eşitlik Eylem Planları’nın incelenmesi	3 yılda bir

IV. Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Haritalanması

İşyerinde cinsiyet temelli şiddet ve tacizle mücadele, hiç şüphesiz, müstakil bir politika alanı değildir. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin anaakımlaştırılmadığı ve insan onuruna yakışır çalışma koşullarının bulunmadığı işyerinde cinsiyet temelli şiddet ve tacizle mücadelenin tam bir başarıya ulaşması mümkün görünmemektedir. Ayrıca işyerinde cinsiyet temelli şiddetle mücadele, cinsiyet temelli şiddete karşı hem özel alanı hem de kamusal alanı kapsayan bütünlüklü bir mücadele olmadan sonuç vermeyecektir. Ne var ki tüm bu politika alanlarına ilişkin değerlendirmeler yapmak bu raporun sınırlarını bir hayli aşmaktadır. Bu nedenle bu raporda yalnızca işyerinde şiddet ve tacizle mücadeleye özgülenmiş saptamaların diğer ilgili alanlardaki CEİD raporları ile bir arada değerlendirilmesi gerekmektedir (Yüksel Kaptanoğlu, 2018; Toksöz ve Memiş, 2018; Toksöz vd. 2022).

Türkiye’deki ilgili mevzuat ile politikalar ve uygulamalar değerlendirildiğinde işyerinde şiddet ve tacizle mücadelenin uluslararası standartların ve çeşitli ülkelerdeki politika uygulamalarının bir hayli gerisinde olduğu görülmektedir. Türkiye, tarafı olduğu Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ile öngörülen işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışarak, çalışanların işyerinde ya da işle bağlantılı cinsel taciz ve diğer şiddet biçimleri konusunda bilinçlenmesi, bilgilenmesi ve bunun engellenmesine yönelik uygun önlemleri alma konusunda yetersiz kalmıştır. Tarafı olmamakla birlikte işyerinde şiddet ve tacizle mücadelede atılması gereken adımları ortaya koyan ve münhasıran işyerinde şiddet ve tacizi düzenleyen 190 sayılı ILO Sözleşmesi ve 206 sayılı Tavsiye Kararı’nca belirlenen standartların da çok gerisindedir. CEACR (2003) tarafından var olup olmadığı raporlanması istenen cinsel tacizin tanımlanması, koruma kapsamı ve sorumluluğun kapsamının belirlenmesi, iş teftiş faaliyetleri, eğitim ve farkındalık artırma tedbirleri gibi düzenleme ve faaliyetler Türkiye hukuk sisteminde ve idari uygulamalarda yetersizdir.

Türkiye mevzuatında işyerinde şiddet ve taciz biçimleri yetersiz ve farklı yasalarda parçalı biçimde tanımlanmıştır. TİHEKK, İş Kanunu ve Borçlar Kanunu’nda izlerine rastlanmaktaysa da

işyerinde şiddet ve tacizi doğrudan bütünlüklü biçimde düzenleyen bir kanun bulunmamaktadır. İşyerinde şiddet ve tacizin müstakil bir kanunla düzenlenmesi veya İş Kanunu, Borçlar Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gibi ilgili bütün kanunlara entegre edilmesi gerekmektedir. İşyerinde cinsel tacizle ilgili İş Kanunu’nda yer alan düzenleme, yalnızca cinsel taciz durumunda işçi ve işverene haklı nedenle fesih hakkı tanınmasıyla sınırlıdır. İşverenlere işyerinde şiddet ve tacizi önleyici önlemler alma, mekanizmalar oluşturma, konuyla ilgili eğitim verme yükümlülüğü getiren hiçbir düzenlemeye yer verilememiştir. Türk Ceza Kanunu’nda da benzer eksiklikler bulunmaktadır. TCK’da işyerinde şiddet ve tacize ilişkin özel düzenlemeler ve tanımlamalar yer almamaktadır. Yasada, mobbinge ilişkin yaptırım da bulunmamaktadır. Misilleme de bir şiddet türüdür ve müşteki, mağdur ve tanıklara misillemede bulunulmasına karşı koruma da ilgili yasalarda düzenlenmelidir (Bakırcı, 2020a, s. 40).

Konuya ilişkin yasalarda cinsel taciz ile cinsiyete dayalı ayrımcılık arasındaki ilişki kurulmalı⁸, işverenleri önleyici tedbirler almaya teşvik etmeli, cinsel tacize ilişkin kurallar istihdama erişim, mesleki rehberlik, mesleki eğitim gibi eğitim ve terfi süreçlerini de kapsayacak şekilde genişletilmeli, sosyal tarafları eşit muameleyi desteklemeye teşvik eden düzenlemeler yapılmalıdır (Süral, 2012, s. 273).

Failler ve mağdurlar açısından işyerinde şiddet ve tacizin sonuçlarının, yaptırımlarının, tazminatların ve mağdurlara sunulacak koruyucu mekanizmaların ayrıntılı biçimde düzenlenmesi, bu konuda farkındalık yaratacak eğitimlerin kamu önderliğinde verilmesi, işyerinde şiddet ve tacizle mücadele eden sorumlu kurumların yasal olarak düzenlenmesi, konuyla ilgili kriz/ danışma/ başvuru merkezleri ile 170 ve 183 gibi acil yardım hatlarının işyerinde şiddet ve tacizi içerecek biçimde, bu konuda eğitim almış personelle hizmet sunması, konuyla ilgili verilerin periyodik olarak toplanarak izlenmesi son derece önemlidir. Türkiye’de işyerinde şiddet ve tacizle mücadele konusu, Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Eylem Planı haricinde hiçbir kamu politikası belgesinde açık bir hedef olarak yer almamakta, sözü edilen Belge’de ise kamuya, yalnızca farkındalık artırıcı bir rol biçilmektedir. Konuyla ilgili veri toplanmamakta, başvuru mekanizmaları aracılığıyla toplanan güncel veriler ise kamuoyuyla

⁸ CEDAW Komitesi’nin 35 sayılı Genel Tavsiye Kararı’na göre, kadınlara yönelik toplumsal cinsiyete dayalı şiddet (cinsel taciz dahil) kadınlara karşı ayrımcılık teşkil eder ve bu nedenle CEDAW’daki tüm yükümlülükleri içerir (Paragraf 21). Cinsel taciz TİHEKK’ten başka herhangi bir ulusal yasada bir ayrımcılık biçimi olarak belirtilmemiş olsa da, CEDAW Türkiye için bağlayıcı olduğundan, işyerinde cinsiyet temelli taciz ilgili hükümler kapsamında bir ayrımcılık biçimi olarak yorumlanmalıdır (Bakırcı, 2022a, s. 33).

paylaşılmamaktadır. Kamu politika, belge ve düzenlemelerinde işyerinde şiddet yalnızca mobbingle sınırlandırılmakta, mobbing haricindeki şiddet biçimleri ise sağlık ve eğitim gibi kamusal hizmetlerde 3. taraf (hizmet alan ve yakınları) şiddetiyle sınırlandırılmaktadır. Bu yaklaşım işyerinde cinsiyet temelli şiddeti de yok saymaktadır. İşyerlerinin insan onuruna yakışır istihdam koşulları sağlamaları ile şiddet ve tacizden arındırılmaları arasında sıkı bir ilişki vardır; biri olmadan diğerdinden söz etmek mümkün değildir. Bunu sağlamakla esas sorumlu olansa kuşkusuz işverenlerdir. Sendikalar da hem eğitim, yayın ve kampanyalar aracılığıyla konuyla ilgili farkındalık artışının sağlanmasında hem de toplu iş sözleşmeleri ve sendikal şikayet mekanizmaları aracılığıyla işyeri koşullarının düzenlenmesi, işverenin sorumluluklarının belirlenmesi ve üye işçilere danışmanlık ve destek sağlanmasında önemli bir rol oynamaktadırlar. Konuyla ilgili yasal düzenlemeler yapılırken ve uygulamalar hayata geçirilirken sosyal taraflara danışılması ve yapılan düzenlemelerde işveren ve işçi temsilcilerinin rollerinin belirlenmesi önem arz etmektedir. Kamu otoritelerinin işyerinde şiddet ve tacizle mücadeledeki rollerinin, kanunları uygulama, politikaları belirleme, denetleme, ilgili mekanizmaları oluşturma, yurttaşlara ve göçmenlere gerekli hizmetleri sunma gibi işlevlerinin yanı sıra işveren rollerinin neler olduğunun ayrıntılı tanımını de içerecek biçimde düzenlenmesi gerekmektedir. Kamu işyerleri de şiddet ve tacizden arındırılmalı, başta 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu olmak üzere kamu çalışanlarına ilişkin mevzuat, işyerinde şiddet ve tacizden korunmalarını sağlayacak biçimde düzenlenmelidir.

İşyerinde şiddet ve tacizle mücadelede belediyeler de stratejik bir role sahiptir. Yerelde farkındalık artırıcı faaliyetlerle mağdurlara sunulacak koruma, danışma ve destek hizmetlerinin yanı sıra belediyelerin işveren rolü de öne çıkartılmalıdır. Belediyeler ve bağlı şirketlerde çalışanlar kayıtlı işgücünün yaklaşık %17’sini oluşturmaktadır.⁹ Belediyelerin işyerinde şiddet ve tacizle mücadelede aldıkları görevler her ne kadar yetersiz olsa da yakın zamanda bu konuda bazı adımlar atılmıştır.

Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu’nun, TÜSİAD iş birliği, Sabancı Vakfı ve UNFPA Türkiye desteği ile yürüttüğü ve kadın çalışanların maruz kaldıkları ev içi şiddete karşı harekete geçmelerini amaçlayan İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı (Business Against Domestic Violence)

⁹<https://www.tusiad.org/tr/tum/item/10805-belediyeler-icin-kadina-yonelik-hane-i-ci-siddetle-i-igili-kurum-politikasi-gelistirme-ve-uygulama-rehberi-kamuoyuyla-paylasildi>

Projesi kapsamında “Belediyeler İçin Kadına Yönelik Hane İçi Şiddetle İlgili Kurum Politikası Geliştirme ve Uygulama Rehberi Pilot Uygulaması Projesi” hayata geçirilmiştir. Bu proje kapsamında belediyelerin yerel hizmet sunan olmanın yanında işveren olarak da şiddetle mücadeledeki kritik rolüne dikkat çekilmesi önemlidir. Gerçekten de yakın zamana kadar toplumsal cinsiyet eşitliği ve şiddetle mücadele politikası ve ilgili birimleri olan belediyelerde dahi, işyerinde ayrımcılık karşıtı ve şiddet ve tacize karşı özel önlemler geliştirilmemiştir (EBRD ve ILLAC, 2021, s. 15). CEİD Projesi’nin de yürütüldüğü illerden Eskişehir¹⁰, Adana¹¹, İzmir¹², Ankara¹³, Bursa¹⁴ ve İstanbul¹⁵ Büyükşehir Belediyeleri sözü edilen proje kapsamında çalışanlarına yönelik “Hane İçi Şiddetle Mücadele Politika Belgelerini” hazırlamışlardır. Sözü edilen belgeler kapsamında belediye bünyesinde çalışan ve şiddete maruz kalan ya da şiddet riski altında olan kadınlara psikolojik, tıbbi ve hukuki destek sunulması, ihtiyaç durumunda izin verilmesi ve birim değişikliği sağlanması gibi hizmetler düzenlenmiş ve sunulmaya başlanmıştır. Bu hizmetlerin önemi yadsınmamakla birlikte, bu çalışmaların yalnızca ev içi şiddet mağduru belediye çalışanlarına yönelik olduğuna ve belediye işyerlerindeki şiddet ve tacize yönelik bir koruma ve destek mekanizması sağlamadığına dikkat çekilmelidir.

Bu konudaki bir başka adım ise Cumhuriyet Halk Partisi (CHP) tarafından 25 Kasım 2023’te CHP belediyeleri tarafından hayata geçirilmesi için hazırlanan “Yerel Yönetimlerde Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizi Önlemeye Yönelik Politika Belgesi”dir. Belediyeler bu belgeyi imzalayarak, yerel eşitlik eylem planı hazırlamayı, hayata geçirmeyi ve veri toplamayı; toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri vermeyi; şiddet mağduru çalışanı gözetmeyi, kadınlara yönelik cinsel taciz ve cinsel saldırı vakalarında adli makamlara yansıyan durumları esas kabul ederek gerekli adımları atmayı, şiddet mağduru çalışana hukuki ve psikolojik destek sunmayı; 25 Kasım Kadına Yönelik Şiddet ve Mücadele Günü etkinliklerine katılan kadın üyelere -işçi aksatmamak kaydıyla- idari izin vermeyi taahhüt etmektedirler. CEİD Proje illerinden Eskişehir, Ankara, İzmir, Adana, Hatay Büyükşehir Belediye Başkanları sözü edilen belgeyi imzalamışlardır. Belediyelerin işyerinde şiddet ve tacizle ilgili politika belgelerine sahip olmalarının önemi yadsınamaz. Bununla birlikte Belgede, çalışanları işyerinde şiddet ve tacizden koruyacak mekanizmalar ve

¹⁰ Ayrıntılı bilgi için bkz. <https://www.eskisehir.bel.tr/dosyalar/icerik/8244-2-2022-11-24-18d213cb.pdf>

¹¹ Ayrıntılı bilgi için bkz. <https://www.adana.bel.tr/tr/haber/hane-ici-siddet-politika-rehberi-olusturuldu>

¹² Ayrıntılı bilgi için bkz. <https://www.izmir.bel.tr/tr/KararDetayi/32974>

¹³ Ayrıntılı bilgi için bkz <https://www.ankara.bel.tr/files/2022/04/13/cca2f86fad00bea2e8be56cd66c20385.pdf>

¹⁴ Ayrıntılı bilgi için bkz. <https://www.bursa.bel.tr/dosyalar/birimek/2qsp6zymkwooc.pdf>

¹⁵ Ayrıntılı bilgi için bkz. <https://sosyalhizmetler.ibb.gov.tr/haberdetay.aspx?ID=3056>

prensipeler tanımlanmamıştır. Şiddet mağduru çalışanın gözetilmesini sağlayacak mekanizmalar ve adli makamlara yansıyan durumlar için alınacak önlemler belirlenmemiştir (Keleş, 2023, s. 15). Ayrıca Belge’de başvuru ve destek birimleri, konuyla ilgili karar verecek kurullar gibi ihtiyaçlar da düzenlenmemiştir. Bu türden bir belgenin parti merkezlerinde hazırlanması yerine, her belediyenin kendi ihtiyaçları ve kendi kurumsal alt yapısı göz önünde bulundurularak ve koruyucu, önleyici, destekleyici mekanizma ve birimlerin neler olacağı ayrıntılandırılarak hazırlanması daha verimli sonuçlar doğurabilir. İmzacı Büyükşehir Belediyeleri’nden ilgili belediye çalışanlarıyla yapılan görüşmelerde Ankara Büyükşehir Belediyesi haricindekilerin henüz işyerinde şiddet ve tacizi önlemeye özgülenmiş mekanizmaları hayata geçirmedikleri, yakın zamanda bu mekanizmaları oluşturmayı planladıkları öğrenilmiştir. Ankara Büyükşehir Belediyesi’nde işyerinde şiddet ve tacizle ilgili iç hukuk mekanizmaları işletilmeye başlanmış, geçen bir yıl içinde gerçekleşen bu tür vakaların sonucunda failin işten çıkartılması ve görev yeri değişiklikleri gibi uygulamalar gerçekleştirilmiştir.

İşyerinde şiddet ve tacizle mücadeleyle dair hedeflenen eylemlere yerel eşitlik eylem planlarında yer verilmesi önemlidir. Ankara, Adana, Bursa, İzmir ve İstanbul Büyükşehir Belediyeleri’nin 2024 yılını kapsamakta olan Yerel Eşitlik Eylem Planları incelenmiştir. Tüm Planlarda toplumsal cinsiyet temelli şiddet konusunda belediye personeline yömelik eğitim ve farkındalık çalışmaları sunulması hedefi yer almaktadır. Adana Büyükşehir Belediyesi Yerel Eşitlik Eylem Planı’nda sıralanan eylemler arasında “işyerinde mobbing ve cinsel tacizle mücadele tutum belgesi hazırlanması” yer almıştır (Adana Büyükşehir Belediyesi, 2023). İstanbul Büyükşehir Belediyesi Yerel Eşitlik Eylem Planı’nda ise “iş yaşamında taciz ve mobbinge karşı politika tutum belgesi ve yönergesinin oluşturulması ve paylaşılması” ile “çalışma yaşamında ve hizmete erişimde taciz, şiddet ve mobbing durumlarında başvuru yapılabilecek ve süreci yönetecek kurulun/komisyona oluşturulması” eylemleri yer almıştır (İstanbul Büyükşehir Belediyesi, 2021). Ancak bu eylemler henüz tamamlanamamıştır.

Proje illerinden Adana, Ankara, Bursa, Eskişehir, Hatay, İstanbul, İzmir, Mersin ve Trabzon’un kadın danışma merkezleri bulunmaktadır (Şener vd, 2024). Yapılan görüşmelerde haneîçi veya işyerinde şiddet ve taciz durumlarında belediye personelinin de bu merkezlerden yararlanmasının mümkün olduğu ifade edilmiştir. Ancak bu merkezler temel olarak belediye sınırlarında yaşayan kadınlara yönelik hizmet birimleri olarak kurgulanmışlardır. İstanbul

Büyükşehir Belediyesi’nin şiddete maruz bırakılan ya da şiddete maruz kalma tehlikesi altında olan kadınlar ile sosyal, hukuksal ve psikolojik anlamda rehberliğe ihtiyaç duyan kadınlara dört ayrı dilde hizmet sunan bir Kadın Destek Hattı da bulunmaktadır.¹⁶

¹⁶ <https://sosyalhizmetler.ibb.gov.tr/sayfadetay.aspx?ID=14>

Kaynakça

- AA (2023). *Hastanelerde Şiddete Karşı Mobil "Erken Uyarı Sistemi" Geliyor*, <https://www.aa.com.tr/tr/gundem/hastanelerde-siddete-karsi-mobil-erken-uyari-sistemi-geliyor/3049421>.
- Adana Büyükşehir Belediyesi (2023). *Adana Büyükşehir Belediyesi Yerel Eşitlik Eylem Planı (2023-2024)*, <https://www.adana.bel.tr/panel/uploads/duyuru/dosya/adanabykehirbelediyesiyeleitleikeyl-emplan.pdf>
- Anka Haber Ajansı (2023). [Kesk, Kadın Kamu Çalışanlarının Taleplerini Açıkladı: "Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlandığı Bir Çalışma Yaşamı Ve Ortamı Sağlanmalı](https://ankahaber.net/haber/detay/keskkadinkamucalisanmarinintalepleriniacikladitoplumsalci-nsiyetesitligininsaglandigibircalismayasamiveortamisaglanmali148586#), <https://ankahaber.net/haber/detay/keskkadinkamucalisanmarinintalepleriniacikladitoplumsalci-nsiyetesitligininsaglandigibircalismayasamiveortamisaglanmali148586#>.
- Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansı, Avrupa Konseyi (2010). *Avrupa Ayrımcılık Yasağı Hukuku El Kitabı*. www.anayasa.gov.tr/media/3614/elkitabı.pdf.
- Bakırcı K (2023). Kadınların Şekli ve Maddi Adalet Erişiminde Sosyal ve Ekonomik Hak Olarak Adli Yardım Hakkı, *Mülkiye Dergisi*, 47(1), 288-324.
- Bakırcı, K. (2000a). *İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz*. İstanbul:Yasa Yayınları.
- Bakırcı, K. (2000b). İşyerinde Cinsel Taciz Ve Türk İş Hukukuna İlişkin Çözüm Önerileri.
- Bakırcı, K. (2015). İstanbul Sözleşmesi, *Ankara Barosu Dergisi*, 4 (Temmuz), 133-204, <https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/bitstream/handle/1/81/ekutuphane4.2.3.1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Bakırcı, K. (2016). Eşitlik Kurulu Kanunu ile Anayasa ve İş Kanunu’nun İlgili Hükümleri Üzerine Bir Değerlendirme, N. Basa, S. Uçakhan Güleç (Der.), *Emeğin Hukuku Kurultayı-2*, Ankara: Türkiye Barolar Birliği.
- Bakırcı, K. (2020a). Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 190 sayılı Sözleşmesi ve 206 sayılı Tavsiye Kararı Işığında İş Yaşamında Şiddet, Taciz, Misilleme ve Ev İçi Şiddet, *TBB Dergisi*, 151, 29- 60, <https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/bitstream/handle/1/1115/m2020-151-1940.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Bakırcı, K. (2020b). [Public Campaigns, the Reception of #MeToo, and the Law Concerning Sexual Harassment in Turkey](https://www.courtsandlawyers.org/~/media/Files/2020/08/20200810-Global-MeToo-Movement-Report-2020-08-10.pdf)Public Campaigns, the Reception of #MeToo, and the Law Concerning Sexual Harassment in Turkey, Ann M. Noel, David B. Oppenheimer (Der.), *The Global#MeToo Movement*. Washington D.C: Full Court Press.
- Bakırcı, K. (2022a). *Country Report Gender Equality: Turkey. How are EU rules transposed into national law?*Gender Equality: How are EU Rules Transposed into National Law?,

<https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/bitstream/handle/1/2079/DSBD22034ENN.en.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Bakırcı, K. (2022b). Hukuksal Açıdan İş Yaşamında Yalnızlaştırma ile Yoksulluk, Şiddet ve Ayrımcılık İlişkisi Üzerine Bir Derleme, E. Süleymanlı, N. Kalkandeler, B. Çakmak, B. Dağ (Der.), *Dijitalleşme ve Yalnızlık*, İstanbul: Üsküdar Üniversitesi.

Bakırcı, K., C, C.G. , Öztürk Sever, K. Özcan, F. P. (2020). [*İşyerinde Şiddet ve Tacizle Mücadele Rehberi \(Handbook on Combating Against Workplace Violence and Harassment\)*](#) İşyerinde Şiddet ve Tacizle Mücadele Rehberi, Ankara: ÖZ İPLİK İŞ.

CEACR (2003). General Observation- 91st ILC session, <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100COMMENTID,P11110COUNTRYID,P11110COUNTRYNAME,P11110COMMENTYEAR:3066659,,,2002>.

Çelik, E. (2019). İnsan Hakları Hukukunda İnsan Onurunun Yeri Ve Rolü, *Hacettepe HFD*, 9(2), 282 - 310.

ÇSGB (2017). İşyerlerinde Psikolojik Taciz İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme, Ankara: ÇSGB.

DİSK (2020). *16.Genelkurul Çalışma Raporu*, <https://arastirma.disk.org.tr/wp-content/uploads/2021/05/16.GENELKURUL-CALISMARAPORU.pdf>.

EBRD ve ILLAC (2023). *Belediyeler İçin Kadına Yönelik Hane İçi Şiddetle İlgili Kurum Politikası Geliştirme Rehberi*, <https://www.ebrd.com/gbvh-municipalities-turkey-turkish.pdf>

Gazete Duvar (2024). *Telefonları durmadı: Alo, mobbinge maruz kaldım*, <https://www.gazeteduvar.com.tr/telefonlari-durmadi-alo-mobbinge-maruz-kaldim-haber-1658306>

Gül İ. I., Karan U. (2011). *Ayrımcılık Yasağı Kavram, Hukuk, İzleme ve Belgeleme*, İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Gülenç, N. (2018). Kadınlar İçin Şiddetten Arındırılmış İşyerleri ve Sendikalar, <https://sendika.org/2018/12/kadinlar-icin-siddetten-arindirilmis-isyerleri-ve-sendikalar-nuran-gulenc-521541/#more>.

Güllü, C. Çiftçi, U. (2022). *Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Önlenmesine İlişkin Başvuru Rehberi*, Ankara: ILO.

Güneş, A. (2021). Devletlerin Özen Yükümlülüğü İlkesi Bağlamında Denizlerde Göçmenleri Koruma Görevi, *TAAD*, 12 (48), 415-418.

ILO (2013). *19th International Conference of Labour Statisticians Geneva, 2-11 October 2013*, <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms222231.pdf>.

ILO (2016). *Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work* (Geneva, 3-6 October 2016), International Labour Office, Conditions of Work and Equality Department, Geneva: ILO.

ILO (2022a). *Kadınlar İçin Daha Çok Ve Daha İyi İşler Programı 1 Ocak 2022 - 31 Temmuz 2022 Dönemi Kaydedilen Gelişmeler*. Ankara: ILO.

ILO (2022b). *Kadınlar İçin Daha Çok Ve Daha İyi İşler Programı*, <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/genericdocument/wcms858656.pdf>.

ILO (2023). *Türk Metal Sendikası Şiddete Sıfır Tolerans Politika Belgesi Hazırlama Yolunda Önemli Bir Adım Attı*, <https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS898349/lang--tr/index.htm>.

Industrial (2020). *Industrial Küresel Sanayi İşçileri Sendikası Türkiye’deki Üye Sendikalarda Kadın Temsili Ve Kadına Yönelik Faaliyetler Haritalama Çalışması*, <https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/bitstream/handle/1/903/sendikada%20kad%4b1n%20raporu%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

İstanbul Büyükşehir Belediyesi (2021). *İstanbul Büyükşehir Belediyesi Yerel Eşitlik Eylem Planı (2021-2024)*, <https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/bitstream/handle/1/1377/Yerel%20Es%cc%a7itik%20Eylem%20Plan%4b1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Kaya, P. A. (2014). *Çalışma Hukukunda Eşitlik ve Ayrımcılık*. Ankara: Siyasal Kitabevi.

Keleş, Z. (2023). *Yerel Seçime Doğru: Belediyeler Kadınlar İçin Nasıl Bir İşyeri?*. İstanbul: Cinsiyet Eşitliği Politikalar Derneği ve Heinrich Böll Stiftung.

Oyuncular Sendikası (2018). *Kadına Yönelik Şiddet ve Tacizle Mücadele Politikası*, <https://oyuncularsendikasi.org/hakkimizda/kadina-yonelik-siddet-ve-tacizle-mucadele-politikasi>.

Öz İplik- İş (2022). *Çalışma Yaşamında Kadına Yönelik Şiddetin Önlenmesi II. Deneyim Paylaşım Platformu Gerçekleşti*, <https://www.oziplikis.org.tr/calismayasamindakadinayoneliksiddeyinonlenmesiideneyimpaylasimplatformugerceklesti-haberi-12846.html>.

Öz İplik- İş (2023). *Örgütlü Olduğumuz İşyerleri Şiddet Ve Tacize Sıfır Tolerans Dedi*, <https://www.oziplikis.org.tr/orgutluoldugumuzisyerlerisiddetvetacizesifirtoleransdedi-21102.html>.

Pillinger, J. (2022). *Risks of gender-based violence and harassment: union responses in the mining, garments and electronics sectors*, https://www.industriallunion.org/sites/default/files/uploads/images/Women/gender-based-violence-and-harassment/final_gbvh_report_05042022.pdf.

Seymen Çakar, A. (2013). *Hukuki Bir Kavram Olarak İnsan Onuru*, Umut Vakfı Araştırma Merkezi, <https://www.umut.org.tr/userfiles/files/Document/document13.pdf>.

Süral, N. (2012). Turkey. A. Nummhauser Henning , S. Laulom (Ed.), *Harassment related to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries* (s. 273-278.). European Union.

Şener, Ü., İnanç, B., Tuncer, S. (2024). *Belediyelerde Mevcut Durum Analizi: 30 Büyükşehir Belediyesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Dair Bize Ne Söylüyor?*, Ankara: CEİD.

TGS (2018). *Gazeteci Kadınların Yaşadığı Cinsiyet Ayrımcılığı Ve Şiddet Araştırması*, <https://tgs.org.tr/gazeteci-kadinlarin-yasadigi-cinsiyet-ayrimciligi-ve-siddet-arastirmasi>.

Toksöz, G., Memiş, E. (2018). *İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması*. Ankara: CEİD Yayınları, <https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/188>.

Toksöz, G., Şener, Ü, Demircan, S, Karababa, R., Memiş, E., Arslan, H., Yüksel Kaptanoğlu, İ, Kabadayı, A., Akyıldırım, O., İnanç, B. (2022). *Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini İzleme Raporu 2021-2022*, Ankara: CEİD Yayınları, <https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/2121>.

TTB (2023). *İdare Mahkemesinin “Talep Etmek TTB’nin Hakkı, Yanıtlamak Bakanlığın Sorumluluğu” Kararı Sonrası; TTB, Sağlık Bakanlığı’ndan Bir Kez Daha Beyaz Kod Verilerini İstedi*, https://www.ttb.org.tr/haber_goster.php?Guid=4a7f1b66-5ecf-11ee-a107-6f6fe015c9b1#:~:text=g%C3%B6nderilmesini%20talep%20ederiz.-,113%20Beyaz%20Kod%20%C3%87a%C4%9Fr%C4%B1%20Merkezi%20%C3%BCzerinden%20veya%20www.beyazkod.saglik,ayr%C4%B1%20ayr%C4%B1%20g%C3%B6nderilmesini%20talep%20ederiz.

Yıldız, A.N., Kaya, M., Bilir, N. (2011). *İşyerinde Şiddet*, Ankara: Türk-İş Yayınları.

Yüksel-Kaptanoğlu, İ. (2018). *Kadınlara Yönelik Şiddet ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması*. Ankara: CEİD Yayınları.

İnternet Kaynakları

<https://sosyalhizmetler.ibb.gov.tr/sayfadetay.aspx?ID=14>

<https://tkdf.org.tr>.

<https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/dw/lang--tr/index.htm>.

<https://www.tusiad.org/tr/tum/item/10805-belediyeler-icin-kadina-yonelik-hane-i-ci-siddetle-i-lgili-kurum-politikasi-gelistirme-ve-uygulama-rehberi-kamuoyuyla-paylasildi>.

<https://xfs2.ikon-x.com.tr/ses/2021/02/17-subat-saglik-ve-sosyal-hizmet-alaninda-kadina-yonelik-siddet-arastirmasi.docx>.

e-kütüphane

Raporda yer alan kaynaklara ve bu alandaki diğer raporlara erişmek için

Raporda yer alan gösterge ve endeks verilerine erişmek için

veri portalı

eğitim portalı

Rapora ait eğitim videosuna ve diğer CEİD eğitim videolarına erişmek için

Raporun yazarı olan uzmanlara ve diğer uzmanlarımıza erişmek için

uzman havuzu