



Avrupa Birliği tarafından
finanse edilmektedir.



İşyerinde Şiddet, Taciz ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Haritalama ve İzleme Çalışması

2024

**T. BARBAROS ULUTAŞ
ÇAĞLA ÜNLÜTÜRK**

Türkiye’de Katılımcı Demokrasinin Güçlendirilmesi:

Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Projesi Faz III

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

T. Barbaros Ulutaş

Çağla Ünlütürk

CEİD YAYINLARI

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

Kaynak gösterilmek kaydıyla yararlanılabilir.

ISBN: 978-625-7666-38-1



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 ve Tacizle Mücadele: Kavramlara, Verilere ve Tarihçeye Kısa Bir Bakış	13
A. İşyerinde Toplumsal Cinsiyet Temelli Şiddet ve Taciz Konusunda Gelişen Farkındalığın Tarihine Kısa bir Bakış.....	13
B. Kavramsal Çerçeve	15
C. İşyerinde Şiddet ve Tacizin Ulusal ve Uluslararası Boyutları	18
D. Farklı Sektörlerde Şiddet ve Taciz	21
E. İşyerinde Kırılgan Gruplara Yönelik Şiddet ve Taciz	23
F. İşyerinde Şiddet ve Ev içi Şiddet İlişkisi	25
II. İşyerinde Şiddet, Taciz ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Dair Normlar ve Standartlar	27
A. Tematik Alanla İlgili İnsan Hakları Belgelerinin Listelenmesi	27
1. Birleşmiş Milletler’in (BM) İşyerinde Şiddet ve Tacize İlişkin Belgeleri	27
2. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) İşyerinde Şiddet ve Tacize İlişkin Belgeleri	29
3. Avrupa Konseyi’nin İşyerinde Şiddet ve Tacize İlişkin Belgeleri	33
4. Avrupa Birliği’nin İşyerinde Şiddet ve Tacize İlişkin Belgeleri	38
B. İşyerinde Şiddet, Taciz ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Temasıyla İlgili Normlar.....	43
1. Eşitlik.....	43
2. Ayrımcılık yasağı.....	45
3. Toplumsal cinsiyet eşitliği.....	46
4. İnsan onuruna saygı (Onurlu yaşam hakkı)	47
5. Şiddetsizlik.....	48
6. Özen gösterme yükümlülüğü	48
7. İnsan onuruna yakışır iş	49
8. Adalete Erişebilirlik.....	50
C. Standartlar	52
D. İyi Uygulamalar	60
III. Türkiye’deMevcut Durumun Analizi: Normatif-Politik Yapı	64
A. İşyerinde Şiddet ve Tacize İlişkin Ulusal Mevzuatın Haritalaması	64
1. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası	64
2. 6098 Sayılı Borçlar Kanunu	65
3. 4857 Sayılı İş Kanunu.....	66
4. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	68
5. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu	69
6. 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu	70
7. 6284 Sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun	71
8. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu.....	71

9.	2547 sayılı Yükseköğretim (YÖK) Kanunu	71
10.	7528 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu	72
11.	İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi konulu Başbakanlık Genelgesi (2011/2)	72
12.	İşyerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesine Dair Usul ve Esaslar (2015)	74
13.	2023/16 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi	75
B.	Yargı Kararlarında İşyerinde Şiddet ve Tacize Yönelik Yaklaşım	76
1.	Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri Kararlarında İşyerinde Şiddet ve Tacize Yönelik Yaklaşım	76
2.	Danıştay Kararlarında İşyerinde Şiddet ve Tacize Yönelik Yaklaşım	83
3.	Anayasa Mahkemesi Kararlarında İşyerinde Şiddet ve Tacize Yönelik Yaklaşım	84
C.	İlgili Politikaların Haritalanması: Politika Belgelerinin İnsan Hakları Belgeleriyle Uyumunun Tespiti (Yapısal izleme)	90
1.	İşyerinde Şiddet ve Tacizle Mücadele ile İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları	90
2.	İşyerinde Şiddet ve Tacizle Mücadele ile İlgili Politika Belgeleri	105
D.	Sivil Toplum Örgütlerinin ve Diğer Kamusal Aktörlerin Kapasitelerinin Haritalanması (Yapısal izleme)	112
1.	Kadın ve LGBTİQA+ Örgütlerinin Tematik Alanla İlgili Rapor, Eylem ve İzleme Çalışmaları	112
2.	Hak Temelli Örgütlerin İşyerinde Şiddet ve Tacizle İlgili Çalışmaları	117
3.	Konfederasyonlar, Sendikalar ve Meslek Örgütlerinin İşyerinde Şiddet ve Tacizle İlgili Çalışmaları	119
IV.	Gösterge ve Veri Kaynakları	139
A.	Türkiye’de Verisi Toplanmakta Olan ve/ya Kullanılan İşyerinde Şiddet ve Tacizin İzlenmesinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ile İlgili Göstergeler	139
B.	Uluslararası Standartlar Işığında Türkiye’de Verisi Toplanmayan İşyerinde Şiddet ve Tacizin İzlenmesi ile İlgili Önerilen Göstergeler	143
V.	Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Haritalanması	162
VI.	İşyerinde Şiddet ve Tacizle İlgili Kavramlar ve Terimler Listesi	168
	Kaynakça	170

Tablolar Listesi

Tablo 1. Haritalaması Yapılan Sivil Toplum Örgütleri ve Diğer Kamusal Aktörler	112
Tablo 2. İş Kazası Olarak Kayda Geçen İşyerinde Şiddet Vakaları.....	140
Tablo 3. Beyaz Kod Veren Sağlık Çalışanı Sayısı.....	140
Tablo 4. Alo 170 Başvurusu Yapanlar	141
Tablo 5. Alo 183 Başvurusu Yapanlar	141
Tablo 6. KADES Başvuruları	141
Tablo 7. Kadının çalışması ile ilgili algılar	142
Tablo 8. Cinsiyete göre işyeri ilişkilerinden memnuniyet	142
Tablo 9. İşyerinde Şiddet ve Tacizle Mücadele İçin Koruma ve Önlemeye İlişkin Önerilen Göstergeler	145
Tablo 10. İşyerinde Şiddet ve Tacizle Mücadeleye Yönelik Uygulama ve Çarelerle İlgili Önerilen Göstergeler	147
Tablo 11. İşyerinde Şiddet Ve Taciz Konusunda Rehberlik, Eğitim Ve Farkındalık Yaratmaya İlişkin Göstergeler	157

Kısaltmalar

AA	Anadolu Ajansı
AB	Avrupa Birliği
ASHB	Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
AY	Anayasa
AİHM	Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
AİHS	Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
AK	Avrupa Konseyi
BADV	Business Against Domestic Violence (İş Dünyası Şiddete Karşı)
BİRLEŞİK METAL -İŞ	Birleşik Metal İşçileri Sendikası
BK	Borçlar Kanunu
BKH	Binyıl Kalkınma Hedefleri
BM	Birleşmiş Milletler
BUSINESSEUROPE	The Confederation of European Business (Avrupa İşverenler Konfederasyonu)
CD	Ceza Dairesi
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)
ETF	The European Transport Workers' Federation (Avrupa Taşımacılık İşçileri Federasyonu)
EU-OSHA	European Agency for Safety and Health at Work (İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Avrupa Ajansı)

HAK-İŞ	Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
HD	Hukuk Dairesi
HGK	Hukuk Genel Kurulu
ICN	International Council of Nurses (Uluslararası Hemşireler Konseyi)
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 Uygulunması
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
RG	Resmi Gazete
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
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
UAPME	European Association of Craft and SMEs (Avrupa Zanaatkarlar ve KOBİ'ler Birliği)
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 gerçekleştirilmiştir. 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.

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 işgücü 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). 1990’lı yıllardan itibaren feminist akademisyenlerin konuyla ilgili yayınları ve izleme faaliyetleri de konunun gündemleştirilmesinde önemli bir rol oynamıştır. 2020 yılından itibaren ise sendikal hareket konuyu gündemine almaya başlamıştır. Araştırmalarla ortaya konulan veriler ve uluslararası örgütlerin işyerinde şiddet ve tacize ilişkin düzenlemeleri ile konuya yönelik farkındalık artmıştır. 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 Kadın İşçi, Türkiye Kadın Dernekleri

Federasyonu gibi 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, mağdurun 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 raporun ilk bölümde işyerinde şiddet ve taciz kavramı, konunun küresel gündemdeki yeri ile işyerinde şiddet ve tacizin ulusal ve uluslararası boyutları ele alınacaktır. İkinci bölümde işyerinde şiddet, taciz ve toplumsal cinsiyet eşitliğine dair normlar ve standartlara yer verilecektir. Üçüncü bölümde Türkiye bağlamının mevcut durum analizi gerçekleştirilecek, ilgili mevzuat, yargı kararları, politika belgeleri, kamu kurumları ile sendikalar ve diğer hak temelli örgütlerin bu konudaki çalışmaları haritalanacaktır. Bunun için ilgili kurumların dijital ve basılı kaynakları taranmıştır. Bu taramada yeterli veri elde edilemeyen koşullarda belediyelerin, sendikaların ve ilgili sivil örgütlerinin temsilcileriyle görüşmeler yapılmıştır. Bu görüşmelerde, temsilciler işyerinde şiddet ve tacize ilişkin toplu iş sözleşmesi maddeleri, politika belgeleri gibi bazı bilgi ve belgeler paylaşmıştır. Raporun dördüncü bölümde işyerinde şiddet ve tacizle ilgili göstergeler ele alınacaktır. Türkiye’de işyerinde şiddet ve tacizle ilgili veri toplanmamakta, başvuru hatları aracılığıyla toplanan az sayıdaki güncel veri de kamu makamlarınca paylaşılmamaktadır. İlgili makamlara yapılan bilgi edinme başvurularımız yanıtlanmamış veya reddedilmiştir. Beşinci 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. Son bölümde ise konuyla ilgili kavram ve terimlere kısaca yer verilmiştir.

I. İşyerinde Şiddet ve Tacizle Mücadele: Kavramlara, Verilere ve Tarihçeye Kısa Bir Bakış

A. İşyerinde Toplumsal Cinsiyet Temelli Şiddet ve Taciz Konusunda Gelişen Farkındalığın Tarihine Kısa bir Bakış

İşyerinde şiddet ve taciz çalışma yaşamında yeni bir sorun alanı değildir. Bununla birlikte, yakın zamanda işyerinde şiddet ve tacize hem bir toplumsal cinsiyet eşitliği meselesi hem de bir işçi sağlığı ve iş güvenliği meselesi olarak daha fazla önem verilmeye başlanmıştır. Yakın zamana kadar cinsiyet temelli şiddet ve tacize yönelik uluslararası ve ulusal düzeylerdeki mücadele kamusal alandan çok ev içi şiddete odaklanmıştır. Konuya dair kampanya ve lobicilik faaliyetleri içinde, işyerinde şiddet ve taciz uzun yıllar kendisine yer bulamamıştır. Oysa işyerinde şiddet ve taciz konusu genel olarak işyeri dışında gerçekleşen şiddet ve tacizle benzerlik gösterse de mağdurun çalışma hak ve özgürlüğünü ihlal ederek ekonomik özgürlük ve özerkliğini de tehdit ettiği için işyeri dışındaki şiddet ve tacizden ayrılmaktadır (Bakırcı, 1998, s. 19). İşyerinde şiddet ve taciz, çalışanların güvenliğini, sağlığını ve onurunu etkileyen temel bir sendika ve işyeri sorunudur. Yüksek devamsızlık oranlarına, düşük motivasyona, yüksek personel devir hızına yol açtığı gibi kadın istihdamı oranlarının düşmesine de yol açmakta; işçi sağlığı ve işçi refahını tehdit etmektedir (Pillinger, 2017, s. 8). İşyerinde işveren veya amir konumundaki kişilerin yönelttiği taciz, yetkinin kötüye kullanılması ve güvenin ihlalini oluşturmaktadır (Bakırcı, 2000a, s. 19).

Çalışma yaşamında şiddet ve tacizin, maruz kalanlar, iş dünyası ve toplum üzerindeki yıkıcı etkilerinin feminist akademisyenler, kadın hareketi, küresel sendika federasyonları ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Birleşmiş Milletler (BM), Avrupa Konseyi (AK) ve Avrupa Birliği (AB) gibi küresel ve bölgesel örgütler tarafından gündeme alınması, günümüzde işyerinde şiddet ve tacizin önemli bir gündem maddesi haline gelmesini sağlamıştır. Sözü edilen küresel ve bölgesel örgütler tarafından işyeri dahil kamusal alanda şiddet ve tacize ilişkin düzenlemelere yer verilmiş, bazı ülkelerde bu konuda yasal düzenlemeler yapılmıştır (Bakırcı, 2000a, s. 32). İstanbul Sözleşmesi doğrudan işyerinde şiddet ve tacizi düzenlememiş olsa da kamusal alandaki toplumsal cinsiyet temelli şiddet biçimlerine yer vererek bu konuda bölgesel düzeyde önemli bir adım atılmasını sağlamıştır.

İşyerinde cinsel tacizin kadın çalışanların iş ve iş dışı yaşamları üzerinde çok ağır etkileri vardır. Böyle olmasına karşın, bu konu, ancak feminist akademisyenlerin uzun soluklu çabalarının ve hukuksal mücadelenin ardından hükümetlerin, uluslararası ve bölgesel örgütlerin gündeminde yer alabilmiştir (Bakırcı, 1998, s. 20). Me Too Hareketi de işyerinde cinsel tacize dikkat çekilmesinde önemli bir etki yaratmıştır. *Women Won't Wait (Kadınlar beklemeyecekler)*, *HeforShe (Kadın için Erkek)*, *Say NO - UNITE to End Violence Against Women (Kadına yönelik şiddeti sonlandırmak için hayır de-birleş)* gibi çeşitli küresel kampanyalar aracılığıyla kadınlara yönelik şiddet ile mücadele edilmesine yönelik adımlar atılmış olsa da, bu kampanya ve çalışmalar ya cinsiyet temelli şiddet ve tacizi genel olarak ele almakta ya da doğrudan ev içi şiddete odaklanmaktadır. Kampanyalarda işyerinde veya çalışma yaşamında şiddet yer almamaktadır. Bu konuya dikkat çeken en etkili kampanya “Me Too” olmuştur. Çok sayıda kadının önde gelen film yapımcısı Harvey Weinstein’ı cinsel istismarla suçlamasıyla başlayan dalganın ardından kısa bir süre sonra #MeToo hareketi yükseldi. Me Too, Aktris Alyssa Milano’nun 2017’de, “Cinsel tacize veya saldırıya uğradiysanız bu tweet’e cevap olarak ‘ben de’ yazın” şeklindeki sosyal medya paylaşımıyla başladı. Başlangıçta, sesini yükseltenler çoğunlukla medya ve eğlence dünyasındandı, ancak hashtag hızla yayıldı (Law, 2019 s, 38). Bu hareketin Türkiye’de de önemli yansımaları oldu. Avrupa Parlamentosu’nun AB’de cinsel taciz ve MeToo değerlendirmesi ile ilgili 1 Haziran 2023 tarihli kararı (2022/2138(INI)), cinsel tacizin iş yerinde eşitliği zedelediği ve kadınların yetenekleri ve istekleri hakkındaki klişeleri güçlendirdiğine; mağdurların ücretleri, kariyer ilerlemeleri ve çalışma koşulları üzerinde olumsuz bir etkisi olabileceğine ve cinsel tacizin aynı zamanda daha az sayıda kadının işgücü piyasasına girmesine veya işgücü piyasasında kalmasına yol açarak, işgücüne katılım farkını artırırken, kadınların erkeklerden daha az ücret almasına ve dolayısıyla toplumsal cinsiyete dayalı ücret farkının daha da artmasına neden olabileceğine dikkat çekmiştir.

Konunun ulusal ve küresel gündemde baskın biçimde yer alması ILO’nun 190 sayılı Sözleşmesi ve 206 Sayılı Tavsiye Kararı ile olmuştur. Bazı uluslararası insan hakları sözleşmeleri işyerinde toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti ele almış olsa da temel amacı işyerinde şiddet ve tacizi önlemek olan ilk sözleşme 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesidir. Aşağıda ele alınacak olan bölgesel insan hakları sözleşmeleri ve bunlarla bağlantılı mahkemeler ve komisyonlar tarafından geliştirilen ilkeler, devletlerin toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti ele almakla yasal olarak yükümlü olduğunu açıkça ortaya koyma konusunda büyük adımlar atmıştır. Ancak bu norm ve standartların pek azı iş dünyasındaki toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin özel koşullarına odaklanmaktadır. Hükümetlerin çoğu, ILO 190

öncesinde, işyerinde toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti ele almak için kapsamlı bir ulusal mevzuat oluşturma konusunda başarısız olmuştur. Pek çok durumda, işyerinde şiddet ve tacize ilişkin bir mevzuat ya hiç yoktur ya da ceza veya iş kanunlarında, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet türleri sınırlı biçimde ele alınmaktadır (Solidarity Center, 2019, s. 1).

Türkiye’de farklı sektörlerde işyerinde taciz vakalarının dillendirilmesinde “me too” hareketi etkili olsa da, ondan çok daha önce bu konuda adımlar atılmıştır. Örneğin 2017 yılında yayına giren “Sendeanlat.harassmap.org” platformu, bildirilen cinsel taciz ve cinsel saldırı olaylarına ilişkin verilerin tutulmasına ve savunuculuğa katkıda bulunmayı amaçlayan bir sosyal platformdur. İsmini Özgecan Aslan cinayetinin ardından sosyal medyada ortaya çıkan #sendeanlat etiketinden almıştır. Hürriyet gazetesi, 2017 yılında, 25 Kasım Kadına Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele Günü kapsamında, aile içi şiddet anılarını paylaşan ünlü kadınlarla yakınlarındaki erkeklerden ve iş arkadaşlarından gördükleri şiddete ilişkin röportajlar gerçekleştirmiştir. Bu röportajlar “Ben de Şiddet Gördüm” başlığıyla sosyal medyada paylaşılmıştır. Röportajlar kamuoyunun dikkatini çekmesine rağmen, görüşülenlerin hiçbirisi faillerin isimlerini paylaşmamışlardır. Bu nedenle sosyal medyada dikkat çeken ve konuya ilişkin farkındalığı yükselten bu paylaşımlar sonuç doğurmamış, faillerin kovuşturulmasını ve cezalandırılmasını sağlayamamıştır (Bakırcı, 2020b, s. 227-230).

B. Kavramsal Çerçeve

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). Çalışmanın son bölümüne eklenen küçük sözlükte, işyerinde şiddet ve taciz türlerine ilişkin tanımlara yer verilmiştir. Bu bölümde konunun ele alınma nedeni işyerinde şiddet ve tacize ilişkin tanımlamaların zaman içinde dönüştüğünü ve örgütten örgüte farklılaştığını ortaya koymaktır.

İşyerinde şiddet ve tacizin (veya işyerinde toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizin) uluslararası düzeyde kabul görmüş tek bir tanımı yoktur. Birleşmiş Milletler (BM), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Dünya Sağlık Örgütü (WHO) gibi farklı örgütler tarafından farklı tanımlar yapılmıştır.

ILO ve UNWOMEN (2017) tarafından çizilen çerçeve işyerinde şiddet ve tacizin “geleneksel ve fiziksel iş yerlerinin” ötesinde “işle ilgili etkinlikler sırasında, işe gidip gelirken, işveren tarafından sağlanan konaklama yerinde veya işle ilgili teknolojileri kullanırken gerçekleşebileceğine” dikkat çekmektedir. İletişim teknolojilerinin, eposta ve sosyal medyanın da şiddet ve taciz aracı olabileceğine özellikle vurgu yapılmıştır.

İstismar, Avrupa Komisyonu tarafından makul davranışlardan ayrılan ve fiziksel veya psikolojik gücün kötüye kullanılmasını içeren davranışlar olarak tanımlanmıştır. İstismar, cinsel ve ırksal taciz, zorbalık ve mobbing dahil olmak üzere her türlü tacizi kapsar. Saldırı ise bir kişiye yönelik fiili fiziksel zarar da dahil olmak üzere her türlü fiziksel yaralanma veya saldırı girişimi olarak ifade edilmiştir (EU- OSHA: 2010, s. 17). ILO, ICN, WHO ve PSI (2002, s. 3) tarafından yapılan işyerinde şiddet tanımlaması, Avrupa Komisyonu tarafından yukarıda verilen tanımın tekrarı niteliğindedir. Fiziksel şiddet ise başka bir kişi veya gruba karşı fiziksel, cinsel veya psikolojik zararlar sonucunda fiziksel güç kullanımı olarak tanımlanmış; dayak, tekmeleme, tokat atma, bıçaklama, ateş etme, itme, ısırma ve çimdiklemeyi içerebileceği ifade edilmiştir. Psikolojik şiddetin tek bir olay yeterli olsa da genellikle tekrarlanan, istenmeyen, karşılık verilmeyen ve dayatılan eylemlerden oluştuğu ve mağdur üzerinde yıkıcı bir etki yaratabileceği belirtilmiştir

2007 yılında Avrupa'daki sosyal ortaklar BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ve ETUC işyerinde taciz ve şiddete ilişkin imzaladıkları çerçeve anlaşmada, işyerinde tacizi bir veya daha fazla çalışan veya yöneticinin, işle ilgili durumlarda tekrar tekrar ve kasıtlı olarak istismar edilmesi, tehdit edilmesi ve/veya aşağılanması; işyerinde şiddeti ise bir ya da daha fazla çalışan ya da yöneticinin, işle ilgili durumlarda saldırıya uğraması durumunda ortaya çıkan sorunlar olarak tanımlamışlardır (EU-OSHA, 2010, s.17)

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.

AB Kadınlara Yönelik Şiddet ve Ev içi Şiddete Karşı Mücadele Konusunda Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi’nde (2024/1385) işyerinde cinsiyet temelli şiddetin tanımına yer verilmemiştir ancak şiddet tanımlanırken kamusal alanda meydana gelen şiddet biçimlerine de yer verilmiştir. Bununla birlikte işyerinde cinsel taciz özel olarak tanımlanmıştır (mad. 4/g). Bu tanıma göre özellikle korkutucu, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya saldırgan bir ortam yaratarak, mağdurun onuruna zarar verme amacı veya etkisiyle istihdam, iş ve kendi hesabına çalışma sırasında, bunlarla bağlantılı olarak veya bunlardan dolayı ortaya çıkan, istenmeyen her türlü sözlü, sözlü olmayan veya fiziksel cinsel nitelikli davranışı ifade eder.

C. İşyerinde Şiddet ve Tacizin Ulusal ve Uluslararası Boyutları

İşyerinde şiddet ve tacizin boyutları, kapsayıcı araştırmaların eksikliği, işyerinde şiddet ve tacize ilişkin verilerin ulusal istatistik kurumlarınca toplanmaması, konuya ilişkin yasal düzenlemelerin ve kurumsal izleme mekanizmalarının eksikliği veya yetersizliği gibi nedenlerle tam olarak ortaya konamamaktadır. Özellikle mobbing, işyerinde cinsel taciz gibi şiddet türlerinde mağdurların şikâyetten çekinmeleri de işyerinde şiddetin boyutlarını gizlemektedir. Cinsel taciz mağdurlarının pek azı resmi şikâyet mekanizmalarına başvurmaktadır. İşlerini kaybetme veya misilleme korkusu, işyerindekilerin bakış açısına ilişkin kaygılar, şikâyet mekanizmalarına duyulan güvensizlik, iddialarına inanılmayacağından, damgalanmaktan ve suçlanmaktan duyulan korku başvuru yapmalarının önündeki başlıca engellerdir (Erdoğan, 2023, s. 25). Bir başka engel ise adalete erişimdir. Kadınlar adalet sistemine ve tazmin olanaklarına erişimde dezavantajlı konumdadırlar. Bu durum işyerinde şiddet veya tacize uğramış kadınların hak arama mekanizmalarına ve adli makamlara başvurmalarını engelleyebilmekte, ilgili yasaların uygulanması ve işyerinde şiddet ve taciz vakalarının izlenmesinde sorunlara yol açmaktadır. İş yerinde şiddet ve tacize ilişkin ispatla ilgili düzenlemeler de genellikle mağdurların şiddet ve taciz durumlarında, yasal yollara başvurmalarını engellemektedir. Ücretsiz ve erişilebilir hukuki yardım ve rehberlik hizmetleri mağdurların haklarını aramalarında büyük önem taşımaktadır (UNWOMEN VE ILOAIDS, 2018, s. 29).

Konunun uluslararası boyutunu temsil eden ilk küresel araştırmanın sonuçları ILO, LR Vakfı ve Gallup tarafından 2022 yılında yayınlanmıştır (ILO, LR ve Gallaup, 2023). Çalışma yaşamında şiddet ve taciz deneyimlerine ilişkin bu araştırma, çalışanların %22,8’inin (743 milyon kişi), çalışma yaşamları boyunca şiddet ve tacizin en az bir biçimine maruz kaldığını ortaya koymuştur. Çalışma yaşamında şiddet ve tacize uğrayanların %31,8’i birden fazla biçimine maruz kaldığını, %6,3’ü ise üç biçimin hepsine maruz kaldığını bildirirken, %8,5’i çalışma yaşamları boyunca işyerinde fiziksel şiddet ve tacize uğramıştır. Erkekler çalışma yaşamında fiziksel şiddet ve tacize kadınlardan daha fazla maruz kalmaktadır (erkeklerde %9,0 ve kadınlarda %7,7). Çalışanların %17,9’u çalışma yaşamında psikolojik şiddet ve tacize maruz kaldığını ifade ederken, son beş yılda, kadınların psikolojik şiddet ve tacize uğrama oranı erkeklere göre yüksek gelirli ülkelerde 5,3 ve düşük ve alt-orta gelirli ülkelerde 0,4 yüzdelik puan daha fazladır. Üst-orta gelirli ülkelerde ise erkekler kadınlara göre 4 puan

daha fazla risk altındadır. Çalışanların %6,3’ü çalışma yaşamı boyunca işyerinde cinsel şiddet ve tacize maruz kalmıştır. Çalışma yaşamında cinsel şiddet ve tacize maruziyet, kadınlarda daha yüksektir. Şiddet ve tacizin bu üç biçimi arasında, cinsiyet farkının en çarpıcı olduğu biçim cinsel şiddet ve tacizdir (kadınlarda %8,2 ve erkeklerde %5) (ILO, LR ve Gallup, 2023).

Avrupa Çalışma Koşulları 2021 Araştırması, Avrupa’da işyerinde şiddet ve tacizin görünümüne ilişkin önemli veriler sunmaktadır. 2021 yılında gerçekleştirilen araştırmanın saha çalışması Covid-19 pandemisinin başlaması nedeniyle tamamlanamamış ve telefon anketi ile gerçekleştirilmiştir. Bu araştırma verileri içinde Türkiye yer almamaktadır. Araştırmada üç farklı tür şiddet tespit edilmiştir: Sözlü taciz %9 ile en çok bildirilen tür olmuştur. Erkek çalışanların %8’i ve kadın çalışanların %10’u anketten önceki ay bu tür bir istismara maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Daha az sayıda katılımcı, istenmeyen cinsel ilgiye maruz kaldığını bildirmiştir (%2). Bu oran erkek çalışanlarda %1 ve kadın çalışanlarda %3’tür. Son 12 ayda zorbalık, taciz veya şiddete maruz kalan erkek çalışanların oranı %5, kadın çalışanların oranı ise %7’dir (Eurofound, 2022, s. 32). Bir başka araştırmaya göre kadınların istenmeyen cinsel ilgiye maruz kalma olasılığı erkeklerden 3,6 kat daha fazladır. Dahası, genç bir kadının (18-34 yaş) istenmeyen cinsel ilgiye maruz kaldığını bildirme olasılığı, aynı yaştaki erkeklerden üç kat, en yaşlı erkek grubundan (50 yaş üstü) ise 10 kat daha fazladır. 50 yaş üstü kadınların istenmeyen cinsel ilgiye maruz kaldığını bildirme olasılığı, 18-34 yaş arası kadınlardan 3,5 kat daha azdır (%5,6’ya kıyasla %1,6) (Ivaškaitė-Tamošiūnė ve Parent-Thirion, 2023). Erkeklerin, kadınların tacizinden çok diğer erkeklerin tacizine maruz kalma olasılığı daha yüksektir. Geleneksel erkeklik rollerine uymayan erkeklerin ve madun erkeklerin tacize uğrama olasılığı daha yüksektir. Cinsel tacizden şikâyet eden erkeklere, şikâyet eden kadınlara kıyasla daha az inanıldığı, bu erkeklerin daha az sevildiği ve daha fazla cezalandırıldığı tespit edilmiştir (McDonald ve Charlesworth, 2016).

İşyerinde şiddet ve tacize ilişkin Türkiye evrenini temsil edebilecek bir araştırma bulunmamaktadır. ILO ve Özyeğin Üniversitesi tarafından İstanbul’da 3.007 hanehalkı ile yüz yüze görüşme ile gerçekleştirilen araştırmaya katılanların %77’sinden fazlası kariyerleri boyunca en az bir iş yerinde şiddet türüne en az bir kez maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Araştırmanın önemli vurgularından biri sendika üyeliğinin, başta işyerinde cinsel şiddet ve ayrımcılık olmak üzere iş yerinde şiddet ve tacize karşı koruma sağlıyor oluşudur. Öte yandan Türkiye’de işyerinde şiddet ve tacizin yaygınlığına rağmen araştırma katılımcılarının neredeyse %90’ı işyerlerinde bu konuya ilişkin bilgi paylaşılmadığını belirtmişlerdir. İşyerinde psikolojik, fiziksel ve cinsel şiddetin yaygınlıkoranları ve yaygınlık oranlarının

sıralaması ILO, LR ve Gallup (2023) araştırmasının bulgularıyla paralellik göstermektedir. Psikolojik şiddetin yaygınlığı küresel verilere oranla biraz daha düşük (%15,3'e karşı %17,9), fiziksel şiddet (%10,4'e karşı %8,5) ve cinsel şiddetin (%7,5'e karşı %6,3) yaygınlığı ise küresel araştırma verilerinden daha yüksektir. Çalışma yaşamları boyunca en az bir kez psikolojik şiddete maruz kaldığını ifade eden erkeklerin oranı %41,0 kadınların oranı %41,4; ekonomik şiddete maruz kaldığını belirten erkeklerin oranı %64,4 kadınların oranı %54,6, fiziksel şiddete maruz kaldığını söyleyen erkeklerin oranı %38,1, kadınların oranı %29,1; cinsel şiddete maruz kaldığını açıklayan erkeklerin oranı %12,2, kadınların oranı %26,5'tir. Bulgular, erkeklerin kariyerleri boyunca iş yerinde her türlü fiziksel şiddetle karşılaşma olasılığının kadınlardan yüksek olduğunu, cinsel şiddet yaygınlığının ise kadınlarda erkeklerin iki katından fazla olduğunu ortaya koymaktadır. İlginin iması en yaygın cinsel şiddet türüdür. Her dört kadından biri iş hayatında "ilginin imasına" maruz kalmıştır (ILO ve Özyeğin Üniversitesi, 2024: 69-72). Konuyla ilgili gerçekleştirilmiş pek çok diğer çalışma da işyerinde cinsel şiddetin mağdurlarının daha çok kadın çalışanlar olduğunu ortaya koymaktadır. Aytaç ve Dursun (2013) tarafından Bursa'da kamu hastaneleriyle özel hastanelerde, farklı görevlerde çalışan 865 kadın sağlık çalışanıyla gerçekleştirilen araştırma, çalışmanın gerçekleştirildiği son bir yıl içinde kadınların, %5, 8'inin fiziksel şiddete, %39,1'inin duygusal şiddete, %49, 9'unun sözel şiddete ve %2,4'ünün cinsel tacize maruz kaldığını ortaya koymuştur. Araştırma bulgularına göre kadın çalışanların yarısından fazlası, çalışma arkadaşlarının, yöneticilerinin veya üçüncü kişilerden yönelen farklı şiddet biçimlerine maruz kalmıştır (Aytaç ve Dursun, 2013). Toker (2016, s. 4) tarafından Türkiye'de farklı sektörlerde çalışan 353 kadınla yapılan araştırma, kadınların %11'inin en az bir kez cinsel tacize, %38'inin fiziksel cinsel tacize, %43'ünün ise cinsel düşmanlık içeren davranışlara maruz kaldığını göstermiştir. Bingöl Üniversitesi'nde çalışan 68 kadına ölçek uygulanarak yapılan araştırmada, "çalışma hayatım boyunca, erkek çalışanlar tarafından bir ya da daha fazla psikolojik ve fiziksel şiddete maruz kaldım" önermesine, kadınların %32,4'ü; "çalışma hayatımda pek çok defa erkekler beni gözleriyle veya sözleriyle taciz etiler" önermesine, %22'si; "çalışma hayatım boyunca erkekler tarafından cinsel tacize maruz kaldım" önermesine %5,9'u ve "ailemin ve içinde bulunduğum toplumun tepkisinden çekindiğim için işyerinde yaşadığım fiziksel ve/veya cinsel taciz olaylarını anlatamıyorum" önermesine ise %11,7'si katılmıştır (Tatlı ve Koç, 2017).

D. Farklı Sektörlerde Şiddet ve Taciz

Bazı sektörlerde çalışanlar, diğer sektörlerle göre daha yüksek düzeyde şiddet ve tacize maruz kalmaktadırlar. Örneğin sağlık, satış, turizm, taşımacılık, ev hizmetleri gibi sektörlerde çalışanlar, şiddet ve taciz riskine daha açıktır. Bu durum, söz konusu sektörlerde yapılan araştırmaların da daha yüksek sayıda olmasına yol açmaktadır. Türkiye’de gerçekleştirilen işyerinde şiddet araştırmalarında ve şiddete yönelik alınan kamusal önlemlerde sağlık sektörü başı çekmektedir. ILO (2016, s. 6-7) çalışma yaşamında şiddet ve tacizi artıran risk faktörlerini şöyle sıralamıştır: (a) Halkla temas halinde çalışmak; (b) zor durumdaki insanlarla çalışmak; (c) değerli nesnelerle çalışmak; (d) iş kanunu ve sosyal koruma kapsamının dışında olmak; (e) kaynakların kısıtlı olduğu ortamlarda çalışmak (örneğin yetersiz donanımlı tesisler veya yetersiz personel uzun süre beklemeye ve hayal kırıklığına yol açabilir); (f) sosyal olmayan çalışma saatleri (örneğin akşam ve gece çalışması); (g) yalnız veya göreceli olarak izole bir şekilde veya uzak yerlerde çalışmak; (h) mahrem alanlarda ve başkalarının evlerinde çalışmak; (i) hizmet sunumunu reddetme yetkisine sahip olmak; (j) çatışma bölgelerinde çalışmak (bu bölgelerde özellikle kamu ve acil durum hizmetleri sağlamak); (k) yüksek işsizlik oranları.

Avrupa Çalışma Koşulları 2021 Araştırmasına katılan sağlık çalışanları AB ortalamasının üç katına kadar daha yüksek düzeyde istenmeyen cinsel ilgiye maruz kaldıklarını bildirmişlerdir (%1,7’ye kıyasla %5,7). Oysa bilgi ve iletişim (IC) profesyonellerinin sadece %0,3’ü istenmeyen cinsel ilgiye maruz kaldığını bildirmiştir. Hem sağlık hem de koruyucu hizmetler çalışanları (itfaiyeciler, polis memurları, cezaevi ve güvenlik görevlileri dahil) AB ortalamasından 2-3 kat daha yüksek düzeyde zorbalık, taciz ve şiddet bildirmiştir (Ivaškaitė-Tamošiūnė ve Parent-Thirion, 2023). Türkiye’de de sağlık hizmetleri şiddetin yoğunluğuyla en çok öne çıkan sektördür. Tanalı ve arkadaşları (2022, s. 5) tarafından pre-klinik ve klinik öğrencileriyle gerçekleştirilen araştırmada, sağlık çalışanlarına şiddet nedeni olarak en fazla öne çıkan seçenekler; şiddet uygulayan kişilere yaptırımların yetersizliği (%88,1), bütün sorunların sorumlusu olarak hekimin gösterilmesi (%79,3), toplumda genel olarak agresifliğin artması (%76,2), şiddetin bir tür hak arama yöntemine dönüşmesi (%75,3) olmuştur. Sağlık çalışanlarına uygulanan şiddetin engellenmesine yönelik yapılabileceklerle ilişkin en çok öne çıkan öneriler ise şiddetin uygun ceza ile cezalandırılması (%93,3) ve hekimlerin çalışma koşullarının düzeltilmesi (%80,3) olmuştur. Şiddete maruz kalan/tanık olan 32 pre-klinik öğrenciden hiçbiri beyaz kod vermemiş veya yasal süreçleri başlatmamıştır (Tanalı vd, 2022, s. 8). Aynı biçimde Durak ve arkadaşlarının (2014)

araştırmasında da katılımcıların %85,6’sı şiddet sonrası bildirimde bulunmadığını ifade etmiştir. Şikâyetçi olmama nedenleri, adli yargılama sürecinin uzun olması (% 67,9), tehdit edilme korkusu ile zarar görme endişesi (%15,8), yapılan saldırıyı olağan bulma (%13,2) ve çevresel baskı (3,2%) olarak belirtilmiştir. Bu çalışmada da diğer çalışmalarla benzer biçimde acil servis çalışanlarının diğer kliniklere oranla daha çok şiddet gördükleri ortaya konmuştur.

Üçüncü taraflar (müşteriler, yolcular ve halk) tarafından, kadın ulaştırma çalışanlarına yönelik şiddet ve taciz de yüksek düzeydedir. Avrupa Taşıma İşçileri Federasyonu’nun (ETF) 2017 anketi, ankete katılan kadınların yarısının yolcular ve müşteriler tarafından şiddet ve tacize maruz kaldığını ve bunun işlerinin düzenli bir parçası olduğunu ortaya koymuştur (ETF, 2020, s. 2).

Avrupa Çalışma Koşulları 2015 Araştırmasına göre neredeyse tüm olumsuz sosyal davranışlar, en yaygın olarak hizmet ve satış çalışanları tarafından bildirilmektedir. Bu meslek grubundaki çalışanlar, ortalamadan çok daha sık olarak istenmeyen cinsel ilgiye (%4) ve cinsel tacize (%2) maruz kaldıklarını bildirmektedir. Bunun nedeni kısmen, hizmet ve satış mesleklerinde, kadın çalışanların sayıca yüksek olması ve müşterilerle nispeten daha fazla yüz yüze ilişki kurulmasıdır. Hizmet ve satış çalışanlarının sözlü taciz (%16), aşağılayıcı davranış (%8) ve tehdit (%7) mağduru olma sıklığı da oldukça yüksektir. Bu gruptaki çalışanların %5 kadarı son 12 ay içinde iş yerinde fiziksel şiddete ve yaklaşık %6’sı da zorbalığa/psikolojik tacize maruz kaldığını bildirmiştir (Eurofound, 2017, s. 68). Bilir (2018) tarafından alışveriş merkezlerinde gerçekleştirilen çalışmada da satış görevlilerinin cinsel taciz vakalarıyla sıkça karşılaştığı bulgulanmıştır. Taciz anlatılarında failer genel olarak müşterilerdir. Tacizcilerin yalnızca kabinlerin olduğu bölümlerde kameraların olmadığını bilerek ve planlı hareket ettikleri anlaşılmaktadır. Taciz durumlarında ispat gücü, güvenlik müdahalesinin eksikliği ve mağaza yönetimlerinin konunun polise yansımaları ve kamuoyuna duyurulmasını önleyici tutumları nedeniyle bu tacizler çoğunlukla şikâyet konusu olmamaktadır. Görüşmeciler müşterilerin ısrarlı flört taleplerinden ve reddedildiklerinde zorlama ve tehditte bulunduklarından da söz etmişlerdir (Bilir, 2018, s. 293-295). Turizm sektöründe de şiddet ve taciz oldukça yaygındır. Örneğin 2017’de otellerde staj yapan 168 Mersin Üniversitesi Turizm İşletmeciliği Bölümü öğrencisiyle yapılan araştırmada, öğrencilerin cinsel tacizle karşılaştığı saptanmıştır. Bu araştırmaya göre erkekler, kadınlara göre daha yüksek oranda tacize maruz kalmış; bir kadın ve üç erkek öğrenci tecavüze uğramıştır. Ayrıca, stajyerlerin, en çok “misafirlerin kadınları ve erkekleri

aşağılayan şakalarından ve sözlerinden”, “misafirlerin özellikle geç saatlerde içki siparişleri vermelerinden” ve “misafirlerin vücutlarına ya da vücut hatlarına dikkatle bakmaları ve müstehcen yorumlarından” rahatsız oldukları ortaya konmuştur (Unur ve Şanlı, 2018, s. 156).

Eurofound (2013: 6) anketi de yüksek düzeyde iş yoğunluğu (sıkı teslim tarihleri, çok yüksek hızda çalışma) ile müşterilerle ve üçüncü kişilerle sık temas halinde çalışmanın şiddet ve tacize maruz kalma olasılığını artırdığını bulgulamıştır.

E. İşyerinde Kırılgan Gruplara Yönelik Şiddet ve Taciz

İşyerinde şiddet ve taciz belirli grupları orantısız bir şekilde etkilemektedir. Cinsiyet, ırk ve etnik köken, sosyal köken, eğitim ve yoksulluk gibi nedenler de dâhil olmak üzere dengesiz güç ilişkileri şiddet ve tacize yol açabilmektedir. Engellilik, HIV taşıyıcılığı, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği, göçmen statüsü ve yaş gibi diğer temellere dayalı ayrımcılık da önemli faktörlerdir. İşgücünün tek bir cinsiyet veya etnik köken tarafından domine edildiği işyerlerinde, yerleşik toplumsal cinsiyet normlarına uymayan veya yeterince temsil edilmeyen gruplardan gelen bireylere karşı daha düşmanca tutum ve uygulamalar olabilmektedir. Cinsiyet, ırk veya engellilik gibi ayrımcılık temellerinin kesiştiği durumlarda şiddet ve taciz riski daha da artmaktadır. Önemli bir ek risk faktörü de cezasızlık kültürüdür. Özellikle örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık haklarını kullanamayan işçilerin şiddet ve tacize maruz kalma riskinin daha yüksek olması muhtemeldir. Kadınlar düşük ücretli işlerde, özellikle de tedarik zincirlerinin alt kademelerinde orantısız bir şekilde temsil edilmektedir ve sıklıkla ayrımcılık, cinsel taciz ve diğer işyeri şiddeti ve taciz biçimlerine maruz kalmaktadır. Kamusal alanlarda, kayıt dışı çalışanlar, yerel yetkililer tarafından tacize maruz kalabilmektedir. Evin işyeri olduğu koşullarda da şiddet ve taciz riski artmaktadır (ILO, 2016, s. 7). Güvencesiz ve standart dışı istihdam biçimleri de şiddet ve taciz riskini arttırabilmektedir. Örneğin geçici ve yarı zamanlı işlerde çalışanlara karşı şiddet ve taciz vakalarında artış bulunmaktadır. Sosyal olmayan saatlerde çalışmak ve bu saatlerde işe gidip gelmek de şiddet ve taciz riskini artırmaktadır (UNWOMENve ILOAIDS, 2018, s. 37-39).

Kadınlar güvencesiz ve düşük ücretli işlerde ve tedarik zincirlerinin alt kademelerinde yoğun olarak yer almaktadır ve bu tür işlerde iş yerinde şiddet ve tacize yüksek oranda maruz kalmaktadırlar. Tekstil ve konfeksiyon sektöründe tedarik zincirinde çalışan kadınlar, üretim bantlarındaki hızlarını en üst düzeye çıkarmak için düzenli sözlü, fiziksel ve cinsel şiddete

maruz bırakılmaktadır ve bu durum kadınların fiziksel, üreme ve ruhsal sağlıklarını tehdit etmektedir (UNWOMEN ve ILOAIDS, 2018, s. 41). İstanbul, İzmir ve Mersin’de üç farklı küresel konfeksiyon markası için üretim yapan 18 tedarikçi fabrikada 306 işçi ile gerçekleştirilen ankete katılan yaklaşık her beş kadından biri, fabrikadaki bir iş arkadaşı, amiri veya müdürü tarafından uygunsuz davranışlara maruz kaldığını bildirmiştir. Örnekler arasında cinsel içerikli sözler söylenmesi; kendisinin veya bir başkasının vücudu, görünüşü veya cinsel faaliyetleri hakkında uygunsuz veya saldırgan yorumlar yapılması; kendisine veya iş arkadaşına dini inançlar veya siyasi görüşler gibi diğer kişisel konular hakkında uygunsuz sorular sorulması veya kendisi veya iş arkadaşı hakkında cinsel içerikli söylentiler yayılması yer almaktadır. Genel olarak, kadınların %16,87’si bir iş arkadaşının, amirin, müdürün vb. müstehcen cinsel hareketlerine, seslerine veya bakışlarına maruz kaldığını bildirmiştir. Kadınların %7,23’ü bir iş arkadaşının, amirinin, müdürünün kendisiyle veya bir iş arkadaşıyla öpüşme veya diğer cinsel dokunuşları içeren temaslarda bulunduğunu belirtirken, %3,61’i bir iş arkadaşının, amirinin veya müdürünün kendisine cinsel saldırıda bulunduğunu veya kendisini cinsel ilişkiye zorladığını belirtmiştir. Her üç katılımcıdan birinin deneyimlerine göre, başlıca failler erkek meslektaşlardır. Bunu, kadın meslektaşlar ve erkek ustabaşılar izlemektedir (Ünlütürk ve Öngel, 2023). İşyerinde cinsel taciz, gerekli yasal koruma ve farkındalığın olmadığı koşullarda kadınlar için istem dışı iş kaybına neden olmaktadır (McLaughlin vd., 2017). Ünlütürk Ulutaş ve Durusoy Öztepe (2021) tarafından Konya ve Bursa’da gerçekleştirilen araştırma, İŞKUR’a kayıtlı işsiz kadınların çalışmak istedikleri işyeriyle ilgili en temel beklentilerinin güvenli, tacizden uzak, evleriyle işleri arasında güvenli biçimde ulaşımın sağlandığı bir işyeri olduğunu ortaya koymuştur.

Türkiye’de işyerinde şiddet, daha çok psikolojik taciz (mobbing) ile gündeme gelmiştir. Devlet, psikolojik tacizin önemli bir sorun alanı olduğunu kabul etmiş ve bu konuda bazı adımlar atmıştır. Farklı ülkelerde farklı şekillerde adlandırılan bir olgu olan işyeri zorbalığı (bullying)/ işyerinde psikolojik taciz (mobbing) konusunda son yıllarda önemli bir ulusal ve uluslararası literatür oluşmuştur (Lippel, 2018, s. 146). Mobbing “çalışanı sindirici, yıldırıcı nitelikte, çalışanın yaşamını, sağlık ve güvenliğini, kişilik veya mesleki haklarını ve onurunu, esitlik hakkını, çalışma hak ve özgürlüğünü veya elverişli koşullarda çalışma hakkını ihlal eden, fiziksel, cinsel, ekonomik şiddet oluşturan davranışlar dışındaki ancak bazen de bunlarla iç içe geçen, tekrarlanan veya sistematik olan, sözlü veya görsel davranışlardır”. Failin mağduru işten ayrılmaya zorlamayı amaçlayıp amaçlamamasının önemi yoktur, önemli olan yinelenen davranışların, çalışanı sindirici, yıldırıcı niteliğidir (Bakırcı, 2007, s. 364). Türkiye’de yaygın olarak mobbing, yıldırma veya psikolojik taciz kavramları

kullanılmaktadır. Ne var ki kamu tarafından mobbing sorununa gösterilen ilgi işyerindeki diğer şiddet ve taciz biçimleri için söz konusu olmamıştır. Mobbing konusunun gündeme gelmesi, konuya dair kurul ve mekanizmalar oluşturulması son derece önemli olmakla birlikte, bu konunun diğer işyerinde şiddet ve taciz biçimlerinden kopararak ele alınması ve diğer biçimlerin kamusal belgelerde, politikalarda ve uygulamalarda uzun süre yok sayılması oldukça problemlidir.

F. İşyerinde Şiddet ve Ev içi Şiddet İlişkisi

Ev içi şiddet, İstanbul Sözleşmesi Madde 3(b)’de “mağdur faille aynı haneyi paylaşırsa da paylaşmasa da, aile veya hanede, eski veya şimdiki eşler ya da partnerler arasında meydana gelen her türlü fiziksel, cinsel, psikolojik ve ekonomik şiddet” biçiminde tanımlanmıştır. Ev içi şiddet, çalışan kadınların hayatlarını etkileyen bir işyeri şiddeti türüdür. Ağırlıklı olarak kadınlar etkilenir ve failerin ezici çoğunluğu erkeklerdir. Aile içi şiddet mağdurları kariyerlerinde ilerleme ve ekonomik açıdan bağımsız kalma konusunda daha az fırsata sahiptir. Bu durum işe devamlılığı, iş ve üretkenlik hedeflerine ulaşma becerisini etkiler ve hastalık izni almalarına ve nihayetinde işlerinden ayrılmasına neden olabilir. Kadınların çalışmaya devam etmelerinin ve mali bağımsızlık imkânına sahip olmalarının sağlanması, istismar içeren bir ilişkiden ayrılabilmesi ve bu ilişkiyi atlatabilmeleri için hayati önem taşımaktadır. Aile içi şiddet, hayatta kalan kadınların ve potansiyel olarak işyerindeki çalışma arkadaşlarının güvenliğini ve emniyetini de etkileyebilir. Avrupa’daki sokağa çıkma yasakları sırasında aile içi şiddetteki artış, uzaktan çalışan ve tele-çalışan kadınlar için de önemli bir işyeri sorunu haline gelmiştir. 190 sayılı ILO Şiddet ve Taciz Sözleşmesi 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.

Son yıllarda Yeni Zelanda, Peru gibi çeşitli ülkelerde ev içi şiddete maruz kalmış çalışanları koruyucu önlemler mevzuatta yer bulmaya başlamıştır. Bunlar arasında ücretli aile içi şiddet izni, esnek çalışma düzenlemeleri, işyerinde olumsuz muameleden korunma, işten çıkarmaya karşı korunma ve iş sözleşmesini geçici olarak askıya alabilme gibi düzenlemeler yer almaktadır (ILO, 2021).

Türkiye’de gerek İş Kanunu gerek Borçlar Kanunu’nda ev içi şiddet gören işçiyi işyerinde korumaya dönük herhangi bir düzenleme yer almamaktadır. 6284 sayılı yasa işyeri değişikliğine yer vermekte, ancak diğer koruyucu işyeri düzenlemelerine yer vermemektedir. İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı Projesi kapsamında bu konuda bazı adımlar atılmıştır.¹ Bu çalışmada ev içi şiddete ilişkin değerlendirmeler yalnızca çalışma yaşamı ile ilişkisi düzeyinde yapılacaktır. Ev içi şiddete ilişkin diğer bilgilere Yüksel Kaptanoğlu (2018) tarafından yazılan “Kadınlara Yönelik Şiddet ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması”ndan erişilebilir.

¹ Poje ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. <https://tusiad.org/tr/basin-bultenleri/item/10225-is-dunyasi-aile-ici-siddete-karsi-projesi>

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

A. Tematik Alanla İlgili İnsan Hakları Belgelerinin Listelenmesi

Aşağıda yer verilecek belgelerin bir bölümü Türkiye tarafından onaylanmıştır. Bir bölümüne ise Türkiye taraf olmamakla birlikte işyerinde şiddet ve tacizin ortadan kaldırılmasına ilişkin önemli düzenlemeler içerdikleri ve uluslararası insan hakları belgelerinin konuya ilişkin ilkelerini yansıttıkları için yer verilmiştir.

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 konumuştur (mad. 11/18). Bunun yanı sıra Karar’ın özel öneriler bölümünde taraf devletlerin işyerinde şiddetle mücadele için almaları önerilen özel önlemlere de yer verilmiştir: Taraf Devletler, raporlarında cinsel taciz ve kadınları işyerinde cinsel taciz ve diğer zorlayıcı şiddet türlerinden korumaya yönelik tedbirler hakkında bilgi vermelidir (j); ev işçilerinin şiddetten korunmasına yönelik tedbirler, eğitim ve istihdam olanaklarını ve ev işçilerinin istihdam koşullarının izlenmesini içermelidir (p). Taraf Devletlerin toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin tüm biçimleri hakkında rapor vermeleri ve

bu raporların her bir şiddet biçiminin görülme sıklığı ile bu şiddetin, mağdur kadınlar üzerindeki etkileri hakkında mevcut tüm verilerle, kadınlara yönelik şiddetin üstesinden gelmek için alınan yasal, önleyici ve koruyucu tedbirler ve bu tedbirlerin etkinliği hakkında bilgi içermesi gerektiği de özel öneriler bölümünde vurgulanmıştır.

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

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Birleşmiş Milletler Sözleşmesi’nde (CEDAW) eksik bırakılan “cinsiyet temelli şiddet”, 1993 yılında yayımlanan “Kadınlara Yönelik Şiddetin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Bildirge”nin odağında yer almaktadır. 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. Şiddet tanımında genel olarak kamusal hayattaki her tür cinsiyet temelli şiddeti ele aldığı gibi, 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. BM Kadın Birimi (UN Women) ve BM Küresel İlkeler Sözleşmesi (Global Compact) tarafından oluşturulan WEPs, uluslararası çalışma ve insan hakları standartlarından beslenmekte ve işletmelerin toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlendirilmesinde pay sahibi oldukları ve bu konuda sorumluluk taşıdıkları kabulüne dayanmaktadır.²

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

² <https://www.weps.org/about>

sistemik eşitsizliklerden kaynaklanan toplumsal cinsiyete dayalı bir ayrımcılık biçimi olarak tanımlamaktadır. WEPs’e göre “cinsel taciz, çalışanların bütünlüğünü, onurunu ve refahını sorgulatarak iş yerinde eşitliği zedelemektedir ve insan onuruna yakışır iş ile bağdaşmaz. Toplumsal cinsiyet, ırk ve etnik köken, yaş, engellilik, cinsel yönelim ve göçmenlik durumu gibi eşitsizliğin diğer boyutlarıyla kesiştiğinde daha da kötüleşebilir”.³

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)

Yerli ve Kabile Halkları Sözleşmesi çalışanlara yönelik şiddet ve tacize dair bir düzenlemeye yer verilen ilk ILO Sözleşmesidir (Demirkaya ve Güler, 2021, s. 2764). 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.

³ www.weps.org/sites/default/files/2021-09/WEPs%20GUIDANCE%20%20Sexual%20Harassment%20EN.pdf

186 Sayılı Denizcilik Çalışma Sözleşmesi (2006)

Çok sayıda revizyona uğrayan 186 Sayılı Sözleşme, Kısım A (zorunlu Standartlar) ve Kısım B'den (zorunlu olmayan Kılavuz İlkeler) oluşmaktadır. Sağlık ve Güvenliğin Korunması ve Kazaların Önlenmesi Kılavuz İlkeleri B4.3.1 “Uluslararası Deniz Ticaret Odası ve Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu tarafından ortaklaşa yayınlanan Gemide Taciz ve Zorbalığın Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Rehber’in en son versiyonunun dikkate alınması gerektiğini” ifade etmektedir. Ayrıca, yetkili makamın özellikle taciz ve zorbalık konularında sağlık ve güvenlikle ilgili sonuçların dikkate alınmasını sağlaması gerektiği belirtilmiştir. B4.3.6’da ise yetkili makamın, can kaybı veya ciddi yaralanma ile sonuçlanan tüm iş kazaları ve mesleki yaralanma ve hastalıkların ve ulusal yasa veya yönetmeliklerde belirtilebilecek diğer durumların nedenleri ve koşullarına ilişkin soruşturmalar yürütmesi ve taciz ve zorbalıktan kaynaklanan sorunların da soruşturmaya dahil edilmesi gerektiği belirtilmiştir.

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

HIV ve AIDS ve Çalışma Dünyası hakkındaki 200 sayılı Tavsiye Kararı (2010), işyerinde şiddet ve tacizi önlemek ve bunlara son vermek için adımlar atılmasını savunmaktadır. Karar’ın 14. maddesinde 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)

2011 yılında kabul edilen ve Türkiye tarafından onaylanmamış olan 189 sayılı Ev İşçileri İçin İnsan Onuruna Yakışır İş Sözleşmesi de çalışanlara yönelik şiddet ve tacize dair düzenlemeler içermektedir. 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. Sözleşmeyi onaylayan ülkeler açısından işyerinde şiddet ve tacizle mücadeleyle ilişkin çok sayıda yükümlülük getirmektedir. Bunun yanı sıra Türkiye gibi onaylamamış ülkelerde de Sözleşmeye ilişkin yürütülen kampanyalar aracılığıyla işyerinde şiddet ve taciz konusunda farkındalığın artmasını sağlamıştır.

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). Sözleşmede işyerinde şiddet ve tacizi sonlandırmak için eşitsiz ve toplumsal cinsiyete dayalı güç ilişkilerini merkezine koyan kapsayıcı, bütünlük ve toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşımın önemine dikkat çekilmiş ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizin kadın ve kız çocuklarını orantısız şekilde etkilediği vurgulanmıştır (Belet, 2022, s. 379). Sözleşme, gerek bir defaya özel olarak gerçekleşen gerekse zorbalık ve mobbing gibi tekrarlanan fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zararı amaçlayan, bunlarla sonuçlanan her türlü şiddet ve taciz oluşturan davranış ve uygulamaları veya tehditleri yasaklamaktadır (Bakırcı, 2020a, s. 41). Sözleşme, işyerinin ve çalışma yaşamının sınırlarını (kayıtlı, kayıt dışı, kamu-özel sektör, bağımlı-bağımsız çalışanlar vb.) son derece geniş biçimde çizmiştir. Örneğin sözleşme, hukuksal statülerine bakılmaksızın tüm bağımlı ve bağımsız çalışanları, stajyerleri ve gönüllüleri koruma kapsamına aldığı için, bir sokak satıcısının sokakta uğradığı şiddet ve taciz de ücretsiz aile işçilerinin uğradığı şiddet ve taciz de Sözleşme’nin kapsamındadır (Bakırcı, 2020a, s. 36).

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. Sözleşme bir bütün olarak insan haklarının korunmasına dair düzenlemeler içerdiğinden, çeşitli olasılıklarda başka haklar da gündeme gelebilir. Örneğin, sendika örgütlenmesine ilişkin olarak toplantı ve örgütlenme hakkı (md. 11) gündeme gelebilecektir. AİHM, bir başvuruda, işyerinde tacize ilişkin ihbarda bulunan ancak taciz iddiasını kanıtlayamadığı için hakaret suçlamasıyla cezalandırılan başvurucunun, ifade özgürlüğünün (md. 10) ihlal edildiğine karar vermiştir. Başvuruya konu olayda, bir aile tarafından yönetilen bir derneğin çalışanı olan başvuru kadını, dernek yöneticisinin tacizine uğradığını iddia ederek bu eylemlerin engellenmesi için işverenlik nezdinde girişimde bulunmuş, çare bulamadığı aşamada dernek yönetimindeki kişileri, eşini, iş müfettişini ve derneği yöneten ailenin bireyi olan ve dernekle resmi bağlantısı olmayan bir kişiyi alıcı olarak eklemek suretiyle, uğradığı taciz nedeniyle hakları ödenerek iş akdinin feshini talep eden bir e-posta göndermiştir. Başvurucu e-posta içeriğindeki olayları kanıtlayamadığı için alenen hakaret isnadıyla yargılanmış ve ceza almıştır. Mahkeme, tacizin ispatının çoğu zaman oldukça güç olduğunun da altını çizerek, ifade özgürlüğü (10. madde) ışığında, mağduru olduklarını düşündükleri psikolojik veya cinsel taciz eylemlerini bildiren kişilere uygun korumanın sağlanması gerektiğini vurgulamıştır. Mahkemeye göre, ulusal mahkemelerin yeterli olgusal temel kavramını ve iyi niyet kriterlerini davanın koşullarına uyarlamayı reddederek taciz mağdurunun ihbar ettiği olayları kanıtlamasını talep etmeleri, taciz mağduruna aşırı bir ispat yükü yüklemektedir (Allée/Fransa, 20725/20, § 52). AİHM’in taciz mağdurlarına yüklenen ispat yüküne ilişkin yaklaşımı, yukarıda örneklenen Yargıtay yaklaşımıyla uyumlu görünmektedir.

Sözleşmenin pek çok hükmü işyerinde taciz ve şiddete ilişkin olay ve eylemlere temas edebilecek olsa da bu tür başvuruların çoğunlukla özel ve aile hayatına saygı (md. 8)

kapsamında değerlendirildiği görülmektedir. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin 8. maddenin ihlali iddiasını da içeren bir başvuruda vermiş olduğu Büyük Daire kararında, 8. maddenin temel amacı, bireyi kamu makamlarının keyfi müdahalelerine karşı korumak olsa da özel hayata etkili bir şekilde saygı göstermenin doğasında bulunan ve bireylerin kendi aralarındaki ilişkiler alanında tedbirler alınmasını içerebilecek pozitif yükümlülüklerin de bu madde kapsamında yer aldığı vurgulanmıştır. Mahkeme, bir bireyin fiziksel ve psikolojik bütünlüğünün diğer kişilerden korunmasına ilişkin olarak, yetkililerin pozitif yükümlülüklerinin, gerçek kişiler tarafından gerçekleştirilen şiddet eylemlerine karşı koruma sağlayan yeterli bir yasal çerçeve oluşturma ve bu düzenlemeleri pratikte uygulama görevini içerdiğine karar vermiştir. Devletin, anılan yasal çerçevede somutlaşan pozitif yükümlülüğü, tecavüz ve çocuklara yönelik cinsel istismar vakalarında olduğu gibi temel değerlerin ve özel yaşamın temel yönlerinin tehlikede olduğu kimi durumlarda, ceza hukuku hükümlerinin etkili şekilde uygulanmasını sağlamayı kapsar ve ceza soruşturmasının etkin şekilde yürütülmesini gerektirir. Daha az ciddi olan başka bazı örneklerde, medeni hukuk alanındaki çözümler (tazminat düzenlemeleri gibi) yeterli görülmektedir (Nicolae Virgiliu Tănase / Romanya, 41720/13, § 125 vd.). Bununla birlikte, vücut bütünlüğüne yönelik bir saldırı söz konusu olduğunda, etkili bir ceza soruşturması yürütülmesi gerekir (Remetin / Hırvatistan, 7442/12, § 70). Mahkeme, sağlanan korumanın yöntemi konusunda sözleşmecî tarafların geniş takdir yetkisinin bulunduğunu değerlendirmektedir (R.B. / Macaristan 64602/12). AİHM, 8. madde kapsamındaki değerlendirmelerinde, ceza hukuku ya da medeni hukuk bağlamında yasal çözümlerin gerekliliğini vurgulamakla birlikte, ceza yargılamalarının, tanıkların ve özellikle de ifade vermeye çağrılan mağdurların hayatını, özgürlüğünü veya güvenliğini veya genel olarak Sözleşme'nin 8. maddesi kapsamına giren menfaatlerini haksız yere tehlikeye atmayacak şekilde düzenlenmesi gerektiğinin de altını çizmektedir (Y. / Slovenya 41107/10, § 103, C/Romanya, 47358/20, § 65).

Aşağıda, ilgili yargı kararları örneklenirken değinilen, Yargıtay tarafından mobbing eylemleri için benimsenen süreklilik ve sistematiklik kriteri, AİHM yaklaşımında daha esnek olarak uygulanmaktadır. Örneğin AİHM, Špadijer/Karadağ kararında, başvuru, (başvuruya konu eylemlerin gerçekleştiği dönemde) Karadağ'da kadın cezaevinde gardiyan olarak görev yapmaktadır. 2013 yılı yılbaşında erkek gardiyanlardan bazıları kadın cezaevine girmiş ve bunlardan biri orada iki mahkûmla fiziksel temas kurmuş ve bazı kadın gardiyanlar bu duruma

göz yummuştur. Başvurucu, bu durumu raporlamış ve yönetime bildirmiş; anılan gardiyanlar çeşitli idari yaptırımlara maruz kalmışlardır. Bunun üzerine başvurucu iş arkadaşlarıncı tehdit edilmiş ve hakarete uğramış, idari görevleri üzerinden alınmış, son aşamada (işyeri dışında) fiziksel şiddetle karşı karşıya kalmış ve malulen emekli olmuştur. Başvurucu uğradığı taciz ve şiddeti, idare ve yargı makamları nezdinde başvurulara konu etmişse de tatmin edici netice alamamıştır. Yerel mahkeme, başvurusunun iddialarını ispatladığını ve yaşadığı psikolojik sorunların işyerindeki çatışmayla ilgili olduğunu kabul etmiş, ancak bir eylemin (ya da eylemlerin) işyeri zorbalığı sayılabilmesi için, (literatüre atıfla) en az altı ay süren ve her hafta tekrar eden eylemler olması gerektiği, başvurusunun durumunda bu yoğunluğa ulaşmayan eylemlerin işyeri zorbalığı sayılamayacağı tespitinde bulunmuştur. AİHM, zorbalıkla ilgili şikayetlerin, her bir davanın özel koşulları ışığında ve tüm bağlam dikkate alınarak, vaka bazında kapsamlı bir şekilde incelenmesi gerektiği görüşündedir. AİHM'e göre, altı aylık bir süre boyunca haftada bir kereden daha az sıklıkta olan ve yine de zorbalık anlamına gelen eylemler olabileceği gibi, bu tür olayların daha sık olduğu ve yine de zorbalık anlamına gelmediği durumlar da söz konusu olabilir (Şpadijer / Karadağ, 31549/18, § 95).

Yukarıda, AİHM'in işyerinde şiddet ve tacizle ilgili başvurularda çoğunlukla 8. madde kapsamında inceleme yaptığına değinilmişti. Detaylı değerlendirmeler içeren bir karar, işyerinde şiddetle ortaya çıkan bir yargılama süreci neticesinde AİHM'in önüne gelmiş ve kölelik ve zorla çalıştırma yasağı (md. 4) ihlaline ilişkin kararlar sonuçlanmıştır. Başvuruya konu olayda, Yunanistan'a yasadışı yollarla girmiş olan, ikamet veya çalışma izni bulunmayan Bangladeşli göçmenler, düşük ücretlerle ve çalışmaya devam etmedikleri takdirde ücretlerini alamayacakları korkusuyla çilek tarlalarında çalışmışlardır. Başvurucular, tuvalet ve çeşme suyunun bulunmadığı, bambu, karton ve naylondan yapılmış derme çatma kulübelerde yaşamış, işverence görevlendirilen silahlı kişilerin gözetimi altında çalışmışlardır. Başvurucular, birden fazla kez grev yaparak ücretlerinin ödenmesi talebinde bulunmuş fakat bu grevlerde başarı sağlayamamışlar. Son aşamada işyerine dışarıdan başka çalışanların getirilmesiyle yine eyleme geçmişler; yürüyüş sırasında işveren tarafından görevlendirilen silahlı kişilerin kitleye ateş etmesi sonucu bazı işçiler yararlanmışlardır. AİHM, başvurusuların ikamet veya çalışma izni bulunmadığını, düzensiz göçmen konumları dolayısıyla Yunanistan’dan çıkarılma amacıyla gözaltına alınma veya tutuklanma riski içinde bulunduklarını; işlerinden ayrılmaya teşebbüs

etmelerinin bu olasılığı artıracığını, böyle bir durumda, önceki çalışmalarına ilişkin ücreti alma umutlarını da kaybedeceklerini belirterek, işverence işçilerin kırılganlığının kullanıldığını, bu suretle istismar edilen işçilerin zorla çalıştırıldıklarını tespit etmiştir. Mahkemeye göre, bu koşullar altında işçilerin çalışma için bizzat gönüllü oldukları söylenemeyecektir (Chowdury ve diğerleri/Yunanistan, 21884/15, § 94 vd).

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. Aynı zamanda Şart’ın 28. maddesi ile “işletmedeki çalışanların temsilcisi olarak etkinlikleri ya da statüleri nedeniyle kovulmalarını da içermek üzere kendilerine yönelik zarar verici eylemlere karşı etkili bir korumadan yararlanmaları” güvence altına alınmaktadır.

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

Kadınların Şiddetten Korunmasına İlişkin R(2002) 5 sayılı Tavsiye Kararı “kadınlara karşı şiddeti”, cinsiyete dayalı, kadınlara fiziksel, cinsel ya da psikolojik zarar veya sıkıntı veren ya da vermeye yol açabilecek her türlü şiddet fiili ya da tehdidi olarak ele almıştır ve söz konusu şiddetin hem kamusal hem özel alanı kapsadığı belirtilmiştir. Ayrıca sözü edilen şiddet tanımı içinde “işyerinde, kurumlarda veya başka alanlarda cinsel taciz ve gözdağı” ifadesine özellikle yer vermiştir.

60 ve 61. maddelerde ise 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.

Türkiye Cumhuriyeti 30 Nisan 2021’de 3928 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi aracılığıyla Sözleşme’den geri çekilmiş olsa da, İstanbul Sözleşmesi, Türkiye kadın hareketi için toplumsal cinsiyet temelli şiddetle mücadele aracı olarak önemini korumaktadır. Sözleşme, “Taraf 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). Sözleşme, yalnızca taraf devletlerin vatandaşlarına değil, sığınmacı ve düzenli ve düzensiz tüm göçmen kadınlar için de koruma sağlamaktadır.

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). Madde 2.1(c) tacizi “bir kişinin onurunu ihlal etme ve korkutucu, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya saldırgan bir ortam yaratma amacı veya etkisi ile kişinin cinsiyeti ile ilgili istenmeyen davranışların meydana gelmesi” olarak tanımlamaktadır. 2.1(d) cinsel tacizi, “bir kişinin onurunu ihlal etme amacı veya etkisiyle, özellikle de korkutucu, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya saldırgan bir ortam yaratarak, cinsel nitelikte her türlü istenmeyen sözlü, sözlü olmayan veya fiziksel davranışın meydana gelmesi” olarak tanımlamaktadır.

Direktifin 6. ve 7. maddelerinde işyerinde ayrımcılık ve tacize ilişkin düzenlemeler yer almaktadır: 6. maddede taciz ve cinsel tacizin, erkekler ve kadınlar arasında eşit muamele ilkesine aykırılığı belirtilmiş ve bu tür ayrımcılıkların sadece iş yerinde değil, aynı zamanda istihdama, mesleki eğitime ve terfiye erişim bağlamında da ortaya çıktığı; yasaklanması ve etkili, orantılı ve caydırıcı yaptırımlara tabi tutulması gerektiği ifade edilmiştir. 7. madde’de ise işverenleri ve mesleki eğitimden sorumlu olanların “cinsiyete dayalı her türlü ayrımcılıkla mücadele etmek için önlemler almaya ve özellikle, ulusal hukuk ve uygulamalara uygun olarak, işyerinde ve istihdama, mesleki eğitime ve terfiye erişimde tacize ve cinsel tacize karşı önleyici tedbirler almaya teşvik” edilmeleri gerektiği belirtilmiştir.

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 konularda 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. Anlaşma uyarınca uygun bir prosedür, aşağıdakilerle sınırlı olmamakla birlikte desteklenecektir:

Tarafların saygınlığını ve itibarını korumak için gerekli sağduyuyla hareket etmek tüm tarafların çıkarınadır.

Davayla ilgisi olmayan taraflara hiçbir bilgi açıklanmamalıdır.

Şikâyetler araştırılmalı ve gereksiz gecikme olmaksızın ele alınmalıdır.

İlgili tüm taraflar tarafsız bir kovuşturma ve adil muamele görmelidir.

Şikâyetler ayrıntılı bilgilerle desteklenmelidir.

Yanlış suçlamalara müsamaha gösterilmemelidir ve disiplin cezasıyla sonuçlanabilir.

Taciz ve şiddetin meydana geldiği tespit edilirse, uygun önlemler alınacaktır.

Fail(ler)e karşı işten çıkarmaya kadar varan disiplin cezaları uygulanabilir. Direktifi

Mağdur(lar) destek görecektir ve gerekirse yeniden entegrasyon konusunda yardım alacaklardır (ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP, 2007).

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. Kararda cinsel taciz tanımının yeni gelişmelere uygun biçimde değiştirilmesi gereği vurgulanmış ve değişiklik için Avrupa Komisyonu’na bir çağrıda bulunulmuştur. Ayrıca gebeliğe ve anneliğe dayalı tacizin tanınması için de bir çağrı yapmıştır (Erdoğan, 2023, s. 125). Toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin cinsiyete dayalı eşitsiz güç ve sorumluluk dengesinden kaynaklandığı ve ataerkillik ve süregelen toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılıkla bağlantılı olduğu ortaya konmuştur. Karar’da ayrıca, “Cinsel tacizin bir şiddet biçimi ve cinsiyete dayalı ayrımcılığın en aşırı ancak en kalıcı biçimi olduğu; cinsel taciz mağdurlarının yaklaşık %90’ının kadın ve yaklaşık %10’unun erkek olduğu; AB çapında 2014 yılında yapılan ‘Kadına Yönelik Şiddet’ başlıklı FRA araştırmasına göre her üç kadından birinin yetişkin yaşamları boyunca fiziksel veya cinsel şiddete maruz kaldığı; AB’de kadınların %55’inin cinsel tacize uğradığı;

AB'deki tüm mağdurların %32'sinin failinin bir amir, iş arkadaşı veya müşteri olduğunu bildirdiği; özel nitelikler gerektiren mesleklerde veya üst düzey yönetim işlerinde çalışan kadınların %75'inin; hizmet sektöründe çalışan kadınların ise %61'inin cinsel tacize maruz kaldığı; genel olarak, Avrupa işgücünün %5-10'unun herhangi bir zamanda işyerinde zorbalığa maruz kaldığı” da ifade edilmiştir. Bunun yanı sıra “cinsel tacizin tanımı konusunda farkındalığı arttırmak ve çalışanları korumak amacıyla en etkin kuralları uygulayarak mevcut mekanizmaları geliştirmeye devam etmenin, AB kurum ve kuruluşlarının sorumluluğunda olduğu” vurgulanmıştır. 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 mücadeleyle ilişkin 14 Mayıs 2024 tarihli ve 2024/1385 sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey

Kadına Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetle Mücadele Direktifi 24 Mayıs 2024'te resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu direktif toplumsal cinsiyete dayalı şiddetle ilgili AB düzeyinde ilk kapsamlı yasal araç olacaktır. Direktif başta kadınlar ve aile içi şiddet mağdurları olmak üzere, mağdurların korunması ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddetle mücadeleyle yönelik düzenlemeler içermektedir (EU Parliament, 2024). Bu Direktif, ilgili BM ve AK sözleşmeleri ile ILO 190 sayılı Sözleşmesini desteklemektedir.

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. Direktif uyarınca avukatlar, savcılar ve hakimler ile mağdurlara destek veya onarıcı adalet hizmetleri sunan uygulayıcılar için eğitim teşvik edilmelidir. İşyerinde cinsel taciz vakalarını önlemek ve uygun şekilde ele almak için, işyerinde cinsel tacizin ulusal yasalar

kapsamında özel olarak suç sayıldığı durumlarda, denetleyici işlevleri olan kişiler de eğitim almalıdır. Bu kişiler ayrıca üçüncü taraf şiddeti riski hakkında da bilgi almalıdır. “Üçüncü taraf şiddeti”, personelin işyerinde iş arkadaşı dışında birinin eliyle maruz kalabileceği şiddeti ifade eder ve hemşirelerin bir hasta tarafından cinsel tacize uğraması gibi durumları içerir. Direktifin 28. Maddesi işyerinde cinsel taciz mağdurları için uzman desteğine ayrılmıştır. Bu madde uyarınca ulusal yasalara göre suç teşkil eden işyerinde cinsel taciz vakalarında, Üye Devletler mağdurlar ve işverenler için danışmanlık hizmetlerinin mevcut olmasını sağlamalıdır. Bu hizmetler, failin işyerinden uzaklaştırılması için mevcut çareler de dahil olmak üzere, bu tür cinsel taciz vakalarının uygun şekilde ele alınmasının yolları hakkında bilgi içermelidir. Üye Devletler, ulusal hukuk kapsamında cezai bir suç teşkil ettiği durumlarda, ilgili ulusal politikalarda işyerinde cinsel tacizi ele almak için yeterli ve uygun tedbirleri alır. Söz konusu ulusal politikalar, işçilerin en fazla maruz kaldığı sektörler için hedefe yönelik tedbirleri belirleyebilir ve oluşturabilir (mad. 34/9) . Hem kamu sektöründe hem de özel sektörde, işyerinde denetim işlevine sahip kişiler, ulusal yasalar kapsamında cezai bir suç teşkil ettiği durumlarda, işyerinde cinsel tacizin nasıl tanınacağı, önleneyeceği ve ele alınacağı konusunda eğitim alırlar. Bu kişiler ve işverenler, kadına yönelik şiddet ve aile içi şiddetin iş üzerindeki etkileri ve üçüncü taraftan yönelen şiddet riski hakkında bilgi almalıdırlar (mad. 36/6).⁴

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. İhbarcılarının işyerinde cinsel ve psikolojik tacizin, kötü yönetimin ve ayrımcılığın ortaya çıkarılmasında önemli

⁴<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32024L1385>

bir rol oynadığı; kadın mağdurların damgalanma ve toplumsal cinsiyet klişeleri nedeniyle bu tür zararlı deneyimleri paylaşma olasılığının, erkeklere kıyasla daha yüksek olduğu; işyerindeki her türlü tacizin, çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlığı ve refahı üzerinde ciddi sonuçları olduğu ve bu nedenle güvenli bir çalışma ortamı sağlamak için önlenmesi ve tedavi edilmesinin her işveren için bir öncelik olması gerektiği ifade edilmiştir. Karar’a göre işyerinde cinsel taciz ve diğer şiddet türleri, saldırgan veya istenmeyen davranışlar, mağdurun bireysel sorunu olarak değil, bir sağlık ve güvenlik sorunu olarak anlaşılmalıdır. Karar’da güvencesiz istihdamla işyerinde cinsel taciz arasındaki ilişkiye de dikkat çekilmiştir. İşyerinde cinsel tacizin özellikle güvencesiz sözleşmelerin yüksek olduğu sektörlerde yaygın olduğu; çalışma koşulları, iş güvenliği ve işin türünün işyerinde cinsel tacize maruz kalmak için risk faktörü oluşturduğu; toplu pazarlığın işyerlerinde cinsiyete dayalı şiddet, üçüncü taraf tacizi ve aile içi şiddetin, işyerine etkileri de dahil olmak üzere şiddet ve cinsel tacizi önlemek ve bunlarla mücadele etmek için önemli bir araç olabileceği vurgulanmıştır. İşyerinde cinsel tacizin, mağdurların sağlığı üzerindeki etkilerini de ele alan Karar, mağdurların fiziksel ve psikolojik sağlıkları üzerinde ciddi sonuçlar doğurabileceğini, iş yerinde kendilerini rahatsız ve güvensiz hissetmelerine neden olabileceğini ve çoğu durumda işlerini yapmalarını engelleyebileceğini ifade etmiştir. Diğer yandan mağdurların ruh sağlığı üzerinde muazzam bir etkiye sahip olduğu için işyerinde siber şiddetin⁵ ele alınmasının önemini de vurgulamıştır.

Karar’ın devletlere yaptığı çağrı, devletlerin işyerinde şiddet ve tacizi önlemek için üstlenmeleri gereken görevler açısından yol göstericidir. Karar, devletleri iş dünyasında şiddet ve taciz vakalarında etkili raporlama mekanizmaları ve usulleri sağlamaya, şikâyetçilerin, mağdurların, tanıkların ve ihbarcılarının mağdur edilmesine veya bunlara karşı misilleme yapılmasına karşı gerekli tedbirleri almaya, gizliliği ve ilgili kişilerin mahremiyetini korumay; mahremiyet ve gizlilik gerekliliklerinin kötüye kullanılmasını önlemeye davet etmektedir. Devletleri, mağdurların özel ihtiyaçlarını karşılayan kapsamlı bir asgari kurallar dizisi oluşturmaya çağırırken, uzaktan çalışmanın yeni koşullarının dikkate alınması gerektiğinin; mevzuatın işyerinde cinsel taciz ve şiddetle mücadelede merkezi bir rol oynadığının ve düzgün bir şekilde uygulanmayan mevzuatın istenen sonucu vermeyeceğinin altını çizmektedir. Komisyon ve üye devletlere,

⁵ Siber şiddet kavramı yerine dijital şiddet, sanal şiddet, çevrimiçi şiddet, siber zorbalık, çevrimiçi zorbalık, çevrimiçi taciz kavramları da kullanılabilir. Bilgi iletişim teknolojilerinin gelişimiyle dijital araçların zarar verici faaliyetler için kullanımı giderek artmaktadır (Sarışın, 2022, s. 267; Demirkaya, 2023: 26, s. 31).

işyerinde cinsel tacize karşı yasaların, uzaktan çalışan kadınları çevrimiçi istismara karşı koruyacak şekilde güncellenmesi çağrısında bulunur. Ayrıca üyeleregüvenli bir toplu taşıma hizmetinin yanı sıra yeterli ve sürdürülebilir sokak aydınlatması sağlayarak kadınların ve kız çocuklarının işe gidip gelirken emniyet ve güvenlik ihtiyaçlarını dikkate almaları çağrısı da yapmaktadır.

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. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nin 1. maddesinde belirtildiği gibi “Bütün insanlar hür, haysiyet ve haklar bakımından eşit doğarlar”. Eşitlik normu yalnızca şekli eşitliği değil maddi eşitliği de içermektedir. Eşit durumda olanların eşit muamele görmesi ve ayrımcılık yapılmadığı sürece mevcut durumun korunması gerektiğini kabul eden şekli eşitlik anlayışı, ayrımcılığın yasaklanmasını zorunlu bulmakta, ancak eşitsizliklerin ortadan kaldırılması için geçici özel önlemler alınmasını öngörmemektedir. Şekli (biçimsel) eşitlik anlayışı, eşitliğin asgari ölçüsünü, “kanun önünde eşitlik” ve “kanunların eşit koruma öngörmesi”ne dayandırmaktadır. Şekli eşitlik gerçek anlamda eşitliğin sağlanması için yetersizdir. Bu anlayış, kişi ve gruplar arasındaki eşitsizliklerin ortadan kaldırılması için pozitif yükümlülükler öngörmemektedir. Ayrıca, farklı niteliklere sahip kişi ve grupları, toplumun baskın gruplarının özelliklerini gözetken egemen kurallara ve yapıya uymaya zorlamaktadır. Oysa 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).

Türkiye mevzuatı cinsiyet eşitliği açısından incelendiğinde, düzenlemelerin eksik ve genel olarak şekli eşitlik anlayışı ile ve bazı durumlarda kadınlar açısından dezavantaj yaratacak düzeyde korumacı olduğu görülmektedir. Ayrıca makro ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesinde, sosyal taraflara verilen rollerde ve kamu kaynaklarının dağıtımında da şekli eşitlik anlayışı ile hareket edilmektedir. Bu durum Türkiye’de kadın istihdamının çok düşük düzeyde seyretmesine ve toplumsal cinsiyet uçurumunun kadınlar aleyhine çok yüksek seviyede olmasına yol açmaktadır. Oysa Türkiye, BM, ILO ve AK’nin cinsiyet eşitliğini hedefleyen belgelerine taraf olmuş, AB’ye cinsiyet eşitliğini gerçekleştirme konusunda taahhütlerde bulunmuş ve toplumsal cinsiyet eşitliğini anaakımlaştırmayı kabul etmiştir. Usulüne uygun olarak onaylanmış uluslararası sözleşmelerin kanun hükmünde olduğunu düzenleyen Anayasa’nın 90. Maddesi’ne karşın uluslararası sözleşmelerde yer alan fiili eşitlik anlayışı yasalara, politikalara ve uygulamalara yeterli düzeyde yansıtılamamıştır (Bakırcı, 2012, s. 3-4).

Eşitlik, insan onuruna yakışır bir yaşamın özünü oluşturmakta ve benzer durumda olanlar arasında haklı ve objektif bir neden olmadıkça ayrımcılık yasağını gerekli kılmaktadır (Kaya, 2007, s. 1). Eşitlik ve ayrımcılık yasağı arasında “bölünmezlik” ve “bütünsellik” ilişkisi vardır ve bu normlar siyam ikizi gibidir. “Ayrımcılık yasaklı eşitlik”, aynı durumda bulunan hak öznelerinin, haklı nedenler olmadıkça ayırım gözetilmeksizin aynı kurallara bağlı olmasını ve tüm insan haklarından eşit koşullarda yararlanmalarını öngörmektedir. “Ayrımcılık yasaklı eşitlik” normunun üç temel ögesi bulunmaktadır. İlki, insan haklarından yararlanmada eşitliktir. İkincisi, ayrımcılık yasaklı eşitliğin farklı durumlarda bulunan hak özneleri için farklı kurallar ve uygulamalar öngörülmesine engel olmamasıdır. Yukarıda ifade edildiği gibi eşitsizliklerin önlenmesi amacıyla olumlu eylemlerin hayata geçirilmesi, eşitlik normunun kapsamındadır. Ancak olumlu eylemler temel ölçütlere dayanmalı, “keyfi” nitelik taşımamalıdır. Sonuncu öge, haklı nedenlere dayanmayan ayrımcı bir eylem ya da işlemin hak ve özgürlüklerin eşitlik koşullarına uygun biçimde kullanılmasını doğrudan yasaklama ve/veya kısıtlama biçiminde olabileceği gibi, hak öznelerinin dışlanması ya da yeğlenmesi biçiminde de gerçekleşebileceğidir (Gülmez, 2010, s. 221-222).

2. Ayrımcılık yasağı

Yukarıda ifade edildiği gibi eşitlik normunun ayrılmaz bir parçası olan ayrımcılık yasağı normu “bütün bireylere bir toplumda mevcut olan fırsatlara erişmek için eşit ve adil bir imkân temin etmekle” ilişkilidir. “İlk 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 davranmama borcunu yüklemektedir”. Nitekim bu borç iş hukukunda “eşit işlem borcu” olarak adlandırılmaktadır (Kaya, 2014, s. 6).

Özellikle işyerinde cinsel taciz söz konusu olduğunda çoğunlukla kadınların veya LGBTIQA’ların hedef alındığı, onları daha elverişsiz koşullarda çalışmaya zorladığı ve böylece bir cinsiyet grubundakileri diğerlerine göre mağdur ederek, cinsiyet ayrımcılığı oluşturduğu ve böylece ayrımcılık yasağı ilkesinin ihlal edildiği görülmektedir (Bakırcı, 2008, s. 169).

CEDAW’ın 2. maddesine göre, “kadınlara karşı ayırım” deyimi, kadınların, medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın ile erkek eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya diğer sahalardaki insan hakları ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlama anlamına gelecektir. 111 sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmesi de istihdamda ayrımcılığı düzenlemektedir. Sözleşmenin 1. maddesi, bu sözleşmenin yürürlükte bulunduğu üye ülkelerin, “ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşeye bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayırımı ortadan kaldırmak

maksadıyla iş veya meslek edinmede ve edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği geliştirmeyi hedef tutan ulusal bir politikayı tespit ve takip etmeyi” taahhüt ettiklerini düzenler. ILO Sözleşme ve Tavsiyelerin Uygulanması Uzmanlar Komitesi (CEACR), cinsel tacizin bir cinsiyet ayrımcılığı biçimi olduğunu ve 111 Sayılı Sözleşme'nin gereklilikleri çerçevesinde ele alınması gerektiğini ifade etmiştir (CEACR, 2003). ILO 190 sayılı Sözleşme de şiddet ve tacizin kaynağının ayrımcılık olduğunu kabul etmekte, ayrımcılığı yasaklamakta ve sözleşmeye taraf olan devletlere ayrımcılığı önleme yükümlülüğünü düzenlemektedir (Bakırcı, 2020a, s. 39).

Cinsel Yönelim, Cinsiyet Kimliği, Cinsiyet İfadesi ve Cinsiyet Özellikleri ile İlişkili Olarak Uluslararası İnsan Hakları Hukukunun Uygulanmasına Dair Yogyakarta İlkeleri, “herkesin cinsel yönelim veya cinsiyet kimliği temelli ayrımcılığa uğramaksızın iyi ve üretken bir işte çalışma, adil ve uygun çalışma koşullarına sahip olma ve işsizliğe karşı korunma hakkını” düzenlemekte devletlere “özel sektör ve kamu istihdamı için mesleki eğitim, işe alım, terfi, işten çıkarma, istihdam ve ücret koşulları da dâhil olmak üzere cinsel yönelim veya cinsiyet kimliği temelinde ayrımcılığı ortadan kaldırmak ve yasaklamak için tüm gerekli yasal, idari ve diğer önlemlerin alınması gerektiğini” düzenlemektedir (KAOSGL, 2020, s. 35).

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.

Uluslararası düzeyde toplumsal cinsiyet eşitliği lehine gerçekleşen değişimde CEDAW’ın ayrımcılığın tasfiye edilmesi için yasa önünde eşitlik yanında fiili eşitliğin gerçekleşmesi amacına yönelik, eşitlik ilkesiyle ayrımcılık yasağını birlikte ele alan toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımı önemli bir rol oynamıştır (Şimşek, 2020, s. 501-502). CEDAW taraf devletleri “her iki cinsten birinin aşağılığı veya üstünlüğü fikrine veya kadın ile erkeğin kalıplaşmış rollerine dayalı önyargıların, geleneksel ve diğer bütün uygulamaların ortadan kaldırılmasını sağlamak amacıyla kadın ve erkeklerin sosyal ve kültürel davranış kalıplarını değiştirmekle” ve “anneliğin sosyal bir görev olarak anlaşılmasını ve çocukların yetiştirilmesi ve gelişiminde kadın ve erkeğin ortak sorumluluğunun tanınmasını öngören (...) bir aile eğitimini sağlamakla” sorumlu kılmıştır.

Böylece taraf devletler hem toplumsal cinsiyet eşitliği normunu kabul etmekle hem de eşitliği tehdit eden geleneksel toplumsal cinsiyet normlarını dönüştürmekle sorumlu kılınmıştır.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın Kanun Önünde Eşitlik başlıklı 10. maddesinde eşitlik ilkesi sadece anayasal olarak tanımlanmakla kalmamış, kanun önünde eşitliğin yaşama geçirilmesi, uygulanması konusunda da devletin yükümlü olduğu hüküm altına alınmıştır (Gören, 2016 ,s. 3286).

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. 1. maddede ise “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 olarak tanımlanmıştır.

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). Her ne kadar şiddet ve taciz onurlu yaşam hakkını ihlal ediyorsa da bu sorunun cinsiyet temelli ayrımcılıkla ilişkisinin güçlü biçimde kurulması ve ayrımcılık yasağı normunun ihlali çerçevesinde değerlendirilmesi, bu sorunla mücadele açısından çok önemlidir. Ayrıca ayrımcılık yasağı normu çerçevesindeki ulusal ve uluslararası yasal düzenlemeler, devletlere pozitif yükümlülükler de yüklemektedir. 2019/C 433/06 sayılı Avrupa Parlamentosu Kararı’nda

görüldüğü gibi son yıllarda konunun ayrımcılık yasağı çerçevesinde değerlendirilmesine ilişkin görüş güçlenmektedir.

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). Kadınlara Yönelik Her Türlü Şiddetin Ortadan Kaldırılması Bildirgesi, Kadınlara Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Ortadan Kaldırılması ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi) ve 190 Sayılı Şiddet ve Taciz sözleşmesi gibi sözleşmeler şiddetsizlik normuna dayanmaktadır.

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). 1994 tarihli BM Kadına Yönelik Şiddetin Ortadan Kaldırılması Bildirgesi, 4 (c) maddesinde, devletleri kadınlara yönelik şiddet eylemlerini önlemek, soruşturmak ve ulusal mevzuata uygun olarak cezalandırmak için gerekli özeni göstermekle yükümlü kılmıştır. Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi’nin 2002’de kabul edilen Üye Devletlere Kadınların Şiddete Karşı Korunmasına İlişkin Tavsiye Kararı da devletlerin, ister devlet ister özel kişiler tarafından işlensin, şiddet eylemlerini önlemek, soruşturmak ve cezalandırmak ve mağdurlara koruma sağlamak için gerekli özeni gösterme yükümlülüğü olduğunu kabul etmektedir. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Konseyi tarafından 2011’de kabul edilen İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri de tüm ticari işletmelerin insan haklarına saygı gösterme konusunda bağımsız bir sorumluluğa sahip olduğunu ve bunu yapmak için insan

hakları üzerindeki etkilerini belirlemek, önlemek, hafifletmek ve nasıl ele aldıklarını açıklamak için insan haklarına gereken özeni göstermeleri gerektiğini belirtmektedir.

Özen gösterme yükümlülüğü İstanbul Sözleşmesi’nin 5. maddesinde de düzenlenmiştir. Sözleşme uyarınca “taraf devletler kadına yönelik herhangi bir şiddet eylemiyle ilişkilenden kaçınır ve devlet adına hareket eden devlet yetkililerinin, görevlilerinin, organlarının, kurumlarının ve diğer aktörlerin bu yükümlülüğe uygun davranmalarını sağlar” (mad. 5/1). “Taraflar devletler, bu Sözleşme’nin kapsamında olup devlet dışı aktörler tarafından işlenen şiddet eylemlerini gereken özeni göstererek önlemek, soruşturmak, cezalandırmak ve bu eylemlerden kaynaklı mağduriyet için tazminat sağlamak amacıyla gereken yasal veya diğer tedbirleri alır” (mad. 5/2).

7. İnsan onuruna yakışır iş

*İnsan onuruna yakışır iş, çalışanların iş yaşamından asgari beklentilerini yansıtmaktadır. 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”.*⁶ CEDAW da 11. maddesinde güvenli şartlar içinde çalışma hakkını düzenlemektedir. Şiddet insana yakışır iş ile bağdaşmamaktadır ve bir insan hakları sorunudur. İşyeri ilişkilerini, çalışanların katılımını, sağlığı, üretkenliği, kamu ve özel hizmetlerin kalitesini ve işletmelerin itibarını olumsuz biçimde etkilemektedir. İşgücü piyasasına katılımı da olumsuz etkiler ve özellikle kadınların işgücü piyasasına, özellikle de erkek egemen sektörlere ve işlere girmelerini ve orada kalmalarını engelleyebilir. Şiddet, demokratik karar alma süreçlerini ve hukukun üstünlüğünü zayıflatır (ILO, 2016, s. 5). Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı da taraf devletlerin çalışanları başta cinsel taciz olmak üzere işyerinde şiddet ve tacizden korumalarına ve bu konuda bilinçlendirmelerine dair düzenlemesine “onurlu çalışma hakkı” başlığında yer vermiştir.

⁶ <https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/dw/lang-tr/index.htm>

8. Adalet Erişebilirlik

Uluslararası ve bölgesel insan hakları belgelerinin bazılarında “adalet erişim” kavramına yer verilmekte, ancak hakkın tanımı yapılmamaktadır. Kadınların adalet eşit erişimi konusu ise uluslararası belgelerde çok daha yakın bir zamanda yer almaya başlamıştır. Adalet erişim şekli (usuli) ve maddi (sonuçlarda) adalet erişim olarak ikiye ayrılmaktadır. Maddi adalet erişim için şekli adalet erişim olmazsa olmazdır. “Şekli adalet erişim hakkı, insan haklarının korunması ve güçlendirilmesi, kişi veya grupların, sivil, sosyal, ekonomik ve kültürel haklarını kullanmaları, herhangi bir ihlal durumunda hukuksal araç ve mekanizmalara başvurarak korunma talep etme, giderim talep etme, ihlalde bulunanları ve karar vericileri sorumlu tutma ve kendilerine yönelik yargısal süreçlerde temsil edilme ve savunulma haklarını güvence altına almaktadır” (Bakırcı, 2023, s. 290).

CEDAW Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi⁷, Kadınların Adalet Erişimlerine İlişkin 33 No’lu Tavsiye Kararı’nın kadınların adalet erişimine özgülenmiş tek uluslararası belgedir (Bakırcı, 2023, s. 291). 33 No’lu Tavsiye Kararı Giriş bölümünde, “kadınlar için adalet erişim hakkının Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi altında korunan tüm hakların hayata geçirilmesi bakımından hayati önem taşıdığı” ifade edilmektedir. Karar’da adalet erişimin, “adalet sistemlerinin sorgulanabilirliğini, mevcudiyetini, erişilebilirliğini, kalitesini ve güvenilirliğini ve mağdurlar için kanun yollarını içinde barındırdığı” ifade edilmektedir. İşyerinde şiddet veya tacizle mücadelede de adalet erişim önemli bir anahtardır. Adalet eşitsiz erişim toplumsal cinsiyet eşitsizliği gibi eşitsizlik biçimlerini derinleştirebilmektedir. Adli mercilere başvuru imkanları, hukuki bilgiye ulaşma, avukata erişim, dava masraflarını karşılama, kent içi ulaşım olanakları, hukuki okuryazarlık, eğitim düzeyi gibi farklılıklar, adalet erişimde, özellikle kadınların adalet erişim süreçlerinde eşitsizlik yaratmaktadır. İşyerinde şiddet ve tacize uğrayan kadınların mahkeme aşamasındaki konumları, yasaların tarafsız düzenlemelerini uygulamada eşitsizlikle sonuçlandırabilmektedir (Hatipoğlu Aydın, 2015, s. 85).

⁷ 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 çevirisi ortadan kaldırılması olduğu için bu raporda Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi olarak çevrilmiştir.

CEDAW 33 sayılı Tavsiye Kararı’nda toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının ve adli mekanizmaların sistematik olarak fiziksel, ekonomik, sosyal ve kültürel olarak kadınların erişimine ilişkin yetersizliklerinin erişilebilirliği engellediğine de değinilmiştir. “Tavsiye Kararı’nın kapsamı, uzmanlaşmış ve yarı-yargısal mekanizmalar da dahil kadınlar için her düzeyde adalet sistemine yönelik prosedürler ve adalet kalitesini de içermektedir. Yarı-yargısal mekanizmalar yasal etkileri bulunan ve yasal hak, görev ve imtiyazları etkileyebilecek adli sistem tarafından yürütülen eylemlere benzeyen kamu idari kuruluş ve organlarının tüm eylemlerini içermektedir”. Türkiye’de işyerinde şiddet ve taciz durumunda başvurulabilecek iki yarı-yargısal mekanizma olan TIHEK ve Kamu Denetçiliği Kurumu da bu kapsamda değerlendirilmelidir.

İstanbul Sözleşmesi’ne göre devletin şiddeti önleyici politikalar oluşturma, önleme, şiddete uğrayanı koruma-güçlendirme ve şiddet uygulayanı kovuşturma ödevleri, kadınların adalet erişiminin temel taşlarını oluşturmaktadır. Bu, haklarıyla ilgili gerekli bilgiye erişimle başlayıp, şiddet mağdurlarını sağaltıcı hizmetlere erişimi sağlayacak yasal düzenlemelere kadar geniş bir kapsama karşılık gelmektedir (Uygur ve Özdemir, 2021, s. 22). ILO 190 sayılı Sözleşme 10. maddesinde, “her üye (...) çalışma yaşamında şiddet ve taciz durumlarında: şikâyet ve soruşturma prosedürleri ve ayrıca, uygun olduğu hallerde, işyeri düzeyinde uyuşmazlık çözüm mekanizmaları, işyeri dışındaki uyuşmazlık çözüm mekanizmaları, mahkeme veya divanlar, müşteki, mağdur, tanık ve muhbirlerin mağduriyetine veya bunlara yönelik misilleme yapılmasına karşı koruma ve müşteki ve mağdurlar için yasal, sosyal, tıbbi ve idari destek önlemleri gibi uygun ve etkin çözüm yolları ve güvenli, adil ve etkin bildirme ve uyuşmazlık çözüm mekanizma ve prosedürlerine kolay erişim sağlamalıdır” düzenlemesiyle adalet erişilebilirlik normuna vurgu yapmıştır. ILO 206 sayılı Tavsiye Kararı’nda da adalet erişim için tavsiyeler geliştirilmiştir. Bunlar, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz alanında ihtisas mahkemeleri kurulması, zamanında ve etkin yargılama yapılması, müşteki ve mağdurlara yönelik hukuki danışma ve yardım sağlanması, ülkede yaygın olarak konuşulan dillerde mevcut ve erişilebilir kılavuzlar ve diğer bilgi kaynakları geliştirilmesi ve ceza yargılaması dışındaki yargılamada, uygun görüldüğü şekilde, ispat yükünün değiştirilmesi gibi önlemleri içermektedir.

C. Standartlar

Bu bölümde yer alan standartlar, ölçütler ve iyi örnekler kamu kurumları ve sivil toplum örgütleriyle gerçekleştirilen görüşmelerle basılı ve dijital kaynakların incelenmesi neticesinde, ilgili uluslararası belgeler ve deneyimler ışığında hazırlanmıştır. Normlar, yerel ve küresel mücadeleler sonucunda kabul edilen uluslararası insan hakları mevzuatı ile güvence altına alınmış değerlerken, standartlar söz konusu normlara dayalı olarak geliştirilen, uygulamanın içeriğini ve yöntemini biçimlendiren, üzerinde konsensüse varılmış ulusal ve uluslararası kabullere karşılık gelmektedir (Yüksel- Kaptanoğlu, 2018, s. 57).

İşyerinde şiddet ve tacizle mücadele konusunda bize yol gösterecek olan standartlar, II/A Bölümünde 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 hiçbirisi 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. Çalışanların birey olarak işyerinde ya da işle bağlantılı olarak maruz kaldıkları kınanacak 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” taahhüt altına almıştır. Anayasa’nın 90. maddesi gereğince usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası antlaşmalar kanun hükmündedir ancak şimdiye kadar Şart’ın 26. maddesi ile öngörülen işyerinde cinsel taciz ve açıkça olumsuz ya da suç oluşturan diğer şiddet biçimlerine ilişkin uygun önlemler hayata geçirilmemiştir. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nda cinsel taciz tanımına yer verilmemiş ve devletin tacizle mücadele kapsamındaki ödevleri ayrıntılandırılmamıştır. Ancak Şart’ta yer alan bu düzenlemeler, Avrupa Sosyal Haklar Komitesi tarafından yapılan periyodik değerlendirmelerde somutlaştırılmaktadır (Erdoğan, 2023, s. 140).

Avrupa Sosyal Haklar Komitesi Türkiye’ye ilişkin 2014 Kararları’nda Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı Madde 26/1’in taraf devletlerin cinsel tacizle mücadele etmek için uygun önleyici tedbirleri (işyerinde veya işle ilgili bilgilendirme, bilinçlendirme ve önleme kampanyaları) almaları gerektiğini hatırlatmıştır. Devletler, sosyal ortaklarla istişare halinde, söz konusu davranışın niteliği ve mevcut çözüm yolları hakkında işçileri bilgilendirmelidirler. Türkiye tarafından sunulan raporda henüz önleyici tedbirlere ilişkin bir düzenleme bulunmadığı belirtilmektedir. Komite, bir sonraki raporda cinsel tacize karşı etkili koruma sağlamak amacıyla alınan tedbirlerin belirtilmesini talep etmektedir. Ayrıca, işyerinde cinsel tacize karşı farkındalığın artırılması, bilgilendirme ve önleme çalışmalarında işveren ve işçi örgütlerine danışılıp danışılmadığını ve ne ölçüde danışıldığını sormuştur. Madde 26/1, ister genel bir ayrımcılık karşıtı yasa isterse tacize karşı özel bir yasa ile olsun, iç hukuk normları tarafından çalışanlara tacize karşı etkili bir koruma sağlanmasını gerektirmektedir. İşverenin sorumluluğu, prosedürlerin etkinliği ve misillemeye karşı güvencelerin varlığına ilişkin yeterli göstergelerin bulunmadığı durumlarda, Komite, çalışanlara işyerinde veya işle ilgili olarak cinsel tacize karşı uygun ve etkili koruma sağlandığına kanaat getirmektedir. Komite 2009-2012 yılları arasında Güncellenmiş Avrupa Sosyal Şartı madde 26’nın Türkiye’deki uygulamasına dair çalışanlara işyerinde veya işle ilgili olarak cinsel tacize karşı uygun ve etkili koruma sağlandığının tespit edilmemiş olması nedeniyle Türkiye’deki durumun Şart’ın 26/1 maddesine uygun olmadığı sonucuna varmıştır (European Committee of Social Rights, 2014).

Komite 2022 yılı Kararları’nda da Türkiye tarafından sunulan raporda işverenlerin önleyici tedbirler alma yükümlülüklerini nasıl yerine getirdiklerine ve işle ilgili cinsel taciz konusunda farkındalık, bilgilendirme ve önleme tedbirlerinin teşvik edilmesinde işveren ve işçi örgütlerine danışılıp danışılmadığına ve ne ölçüde danışıldığına dair bilgi verilmediğini not etmektedir. Bu tür bilgilerin yokluğunda Komite, Türkiye’deki durumun, aşağıdaki nedenlerle Şart’ın 26/1 maddesine uygun olmadığını düşünmektedir: (i) İşle ilgili cinsel tacize karşı etkili koruma sağlamak için önleyici tedbirlerin alındığının tespit edilmemiş olması; (ii) işle ilgili cinsel taciz konusunda farkındalık, bilgilendirme ve önlemeye yönelik tedbirler konusunda işveren ve işçi örgütlerine danışıldığının tespit edilmemiş olması. Komite, Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Komitesi’nin, Türkiye’nin 12 Temmuz 2022 tarihli sekizinci periyodik raporuna ilişkin sonuç gözlemlerinde, özellikle genç kadınlar ile lezbiyen, biseksüel, trans ve interseks kadınlar yönelik olmak üzere işyerinde cinsel tacizin ele alınmasına yönelik tedbirlerin

eksikliğinden ve cinsel taciz vakalarında soruşturma sayısının düşük olmasından duyduğu endişeyi dile getirdiğini anımsatmıştır. Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Komitesi, İş Kanunu ve Ceza Kanunu'nun işyerinde cinsel tacizi açıkça suç sayacak şekilde değiştirilmesini ve işyerinde cinsel tacize uğrayan mağdurların etkili, bağımsız ve gizli şikâyet usullerine erişiminin sağlanmasını, tüm şikâyetlerin etkili bir şekilde soruşturulmasını, faillerin kovuşturulmasını ve usulüne uygun olarak cezalandırılmasını ve mağdurların misillemelere karşı korunmasını da tavsiye etmiştir (European Committee of Social Rights, 2023).⁸

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. kaddeye göre aşağıdaki alanlarda ulusal ve uluslararası düzeyde araştırma, veri toplama ve ağlar geliştirilmelidir:

- Kadınlara karşı şiddetin ölçeğini daha iyi değerlendirebilmek için cinsiyet temelli istatistikler, entegre istatistikler ve ortak göstergeler hazırlanması;
- Saldırıların mağdurlar üzerindeki orta ve uzun vadeli etkileri;
- Şiddetin, aile içi şiddet dahil, tanıklar üzerinde yaptığı etkiler;
- Kadınlara karşı şiddetin sağlık, toplumsal ve ekonomik maliyeti;
- Kadınlara karşı şiddetle mücadelede hukuki ve yasal sistemlerin etkinliğini değerlendirme;
- 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’nin yürürlüğe girmesinden önce işyerinde şiddet ve tacizle mücadele için temel ILO belgelerinden biri Türkiye’nin de tarafı olduğu 111 sayılı Ayrımcılık Sözleşmesi’dir. CEACR (2003) 2002 yılında işyerinde cinsel tacize karşı tam koruma sağlamakta yetersiz kaldıkları gerekçesiyle Sözleşme’yi onaylayan devletlere, bu konuda Sözleşme’yi uygulamalarına yardımcı olmak amacıyla rehberlik sağlamanın yararlı olacağını düşünmüş ve

⁸ Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi sözü edilen raporda ILO 190 Sayılı Sözleşmesi’nin imzalanmasını da tavsiye etmiştir. Komite’nin 6. ve 7. periyodik raporlarında işyerinde şiddet ve tacize özel bir yer verilmemiştir.

bu amaçla hükümetlerden bir sonraki raporlarında aşağıdaki hususlar hakkında bilgi vermelerini talep etmiştir:

- Cinsel tacizin istihdam ve meslekte yasaklanıp yasaklanmadığı; yasaklandıysa yasalar, politikalar veya yönetmelikler vb. yoluyla nasıl yasaklandığı;
- Cinsel tacizin tanımı;
- Kimlerin korunduğunun kapsamı (tam zamanlı çalışanlardan iş veya eğitim başvurusunda bulunanlara kadar);
- Korumanın kapsamı (mesleki eğitim, istihdama erişim, istihdam koşulları ve herhangi bir meslekte iş yapma);
- Sorumluluğun kapsamı (işverenler, amirler ve iş arkadaşları ve mümkün olduğu durumlarda müşteriler veya işe ilişkin görevlerin yerine getirilmesiyle bağlantılı olarak karşılaşılan diğer kişiler);
- Mağdurlar ve tacizle suçlananlar için usuli koruma da dahil olmak üzere cinsel tacizi ele alan idari mekanizmalar;
- İş teftiş faaliyetleri hakkında bilgi de dahil olmak üzere uygulama mekanizmaları ve prosedürleri;
- Mahkeme kararları, eğitim ve farkındalık artırma tedbirleri;
- Cinsel tacizle mücadelede işveren ve işçi örgütleri ile iş birliği.

Yukarıda yer verilen bilgi talepleri aynı zamanda bu konudaki standartlar ve yapısal izleme açısından da yol göstericidir.

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). Türkiye’de konuyla ilgili yasal düzenlemeler oldukça zayıf olduğu gibi işyerinde şiddet ve tacizle mücadeleyle dair oluşturulmuş strateji ise tamamen farkındalık artırmaya ve rehberliğe dayalıdır. Ancak konuyla ilgili denetim ve soruşturmayı güçlendirmeye, mağdurları desteklemeye, veri toplama ve izlemeye dair herhangi bir adım atılmamış, bir strateji de belirlenmemiştir. Sözleşme’de, işyerinde şiddet ve tacizle mücadele için oluşturulacak bütünlük bir yaklaşımda işçi ve işverenlerle işçi ve işveren örgütlerinin rolü de vurgulanmakta (md. 4/3) ve düzenlemelerin hemen hepsinde işçi ve işveren örgütlerine danışılması gereğine değinilmektedir. Türkiye’de sosyal politikaya içkin karar alma süreçlerinde sosyal diyalog mekanizması işletilememekte, gerek işyeri düzeyinde gerek makro düzeyde işçilerin kararlara katılımı mümkün olamamaktadır. Ancak ilgili Başbakanlık Genelgesi’nin ardından mobbinge mücadeleyle ilişkin atılan adımlarda, kamu makamlarıyla işçi ve işveren örgütlerinin iş birliği bir süreliğine mümkün olmuş, konuyla ilgili etkinlikler ve yayınlar da sosyal tarafların katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Ne var ki daha sonra kamu tarafından işyerinde şiddet ve tacizle mücadeleyle dönük adımlar çok zayıf kalmış ve işçi ve işveren tarafları da dışarıda bırakılmıştır. Bununla birlikte 190 sayılı Sözleşme’nin Uluslararası Çalışma Konferansı’nda kabul edilmesinin ardından ILO’nun Türkiye’de yürütmeye başladığı çalışmalar, sendikalar üzerinde güçlü bir etkide bulunmuştur. ILO Türkiye Ofisi’nin düzenlediği “Deneyim Paylaşımı Forumu”nda ve HAK-İş öncülüğünde düzenlenen *Şiddet ve Tacizin Önlenmesine Yönelik Sosyal Diyalog* Platformu toplantılarında sosyal taraflar ile ilgili sivil toplum örgütleri bir araya gelerek ortak çözüm önerileri üzerine görüş alışverişinde bulunmaktadırlar.

190 sayılı Sözleşme’nin 7. maddesi uyarınca üye ülkelerin toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz de dahil olmak üzere, çalışma yaşamında şiddet ve tacizi tanımlaması ve bunların yasaklanması için kanun ve düzenlemeleri kabul etmesi de düzenlenmiştir. Sözleşme’de, kayıt dışı çalışan işçilere yönelik⁹ şiddet ve tacizi önlemede kamu makamlarının önemine dikkat

⁹ Türkiye kayıt dışı istihdam oranındaki düşüşe rağmen kayıt dışılığın halen yüksek olduğu bir ülkedir. Kadınlar kayıt dışı istihdamda daha çok yer almaktadır. 2023 yılı kayıt dışı istihdam oranı (esas işinden dolayı SGK’ya kayıtlı olmayanlar), %26,1’dir. Ancak bu oran kadınlarda %32,2’dir (TÜİK, 2024).

çekilmiştir. 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). SGK, 2021 yılında Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi (WOMEN-UP) Projesi’ni başlatmıştır. Bu proje halen devam etmektedir. Ancak proje hedefleri arasında işyerinde cinsiyet temelli şiddet ve tacizle mücadeleyle yer verilmemiştir. Aynı biçimde Kayıt Dışı Ekonomiyle Mücadele Eylem Planı’nda (2023-2025) yer alan strateji ve eylemler kayıt dışı ekonomi içinde şiddet ve tacizin daha yoğun olduğuna ilişkin saptama yapmamakta ve bu konuyla ilişki kurmamaktadır.¹⁰ Konuyla ilgi veri eksikliği ve politika yoksunluğu tüm sektörler için geçerlidir. Türkiye’de şiddet ve tacizin daha yoğun olduğu sektörler belirlenmemiş, bu sektörlerle yönelik özel bir çalışma da yürütülmemiştir.¹¹ Yalnızca işyerinde şiddet sorununun yaygın bir şekilde yaşandığı sağlık sektöründe şiddetle mücadeleyle dair politika ve önlemler geliştirilmiş, eylem planları yapılmıştır. Bu politika ve faaliyetler, aşağıda Sağlık Bakanlığı’nın faaliyetleri içinde değerlendirilmiştir.

Şüphesiz işyerinde şiddet ve tacizle mücadelede işverenler kilit bir roledir ve bu rolün, yükümlülükler ile yaptırımları içerecek biçimde mevzuatla düzenlenmesi gerekmektedir. Nitekim 190 sayılı Sözleşme ile üye devletlerin işverenlerin, çalışma yaşamında şiddet ve tacizi önlemek için bir işyeri politikası benimsemeleri ve uygulamalarına, işçi sağlığı ve iş güvenliği¹² 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

¹⁰ <http://www.kayitliekonomiyegecis.gov.tr/sites/all/themes/themetastic/EylemPlan%C4%B1/2023-2025%20EYLEM%20PLANI.pdf>

¹¹ Böyle bir çalışma kamu makamlarınca yürütülmemekte ancak ILO Türkiye Ofisi tarafından “Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler Projesi” kapsamında yürütülmektedir.

¹² 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.

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 iş teftiş kurullarına ilişkin de düzenleme yapmıştır. Üye devletlerin iş teftiş kurulları ve diğer ilgili makamların, derhal tatbik edilecek önlemler içeren emir verme ve yakın tehlikenin mevcut olduğu durumlarda işi durdurma yolu dahil olmak üzere, çalışma yaşamında şiddet ve tacizle başa çıkmak için yetkilendirilmelerini sağlayacak önlemleri almasını düzenlemiştir (mad. 10/h).

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. Türkiye’de işyerinde şiddet ve tacizle mücadeleye ilişkin olarak atılan adımlar daha çok rehberlik, eğitim ve farkındalık çalışmaları kapsamındadır. Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele 4. Ulusal Eylem Planı’nda yer verilen hedefler 11. madde ile görece uyumludur. Bununla birlikte diğer adımların eksikliği nedeniyle oldukça yetersizdir.

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). Gerçekten de toplu pazarlık, sendikaların işyerinde şiddet ve tacizi ve bu sorunlara yol açan psiko-sosyal riskleri önlemek ve bunlarla mücadele etmek için kullanabileceği en etkili araç olmaya devam etmektedir. Toplu sözleşmelerle, şiddet ve taciz belirtilerini tespit edebilmeleri için yöneticilere ve işyeri temsilcilerine eğitim verilmesi,

ilgili verilerin toplanması ve olayların izlenmesi ve işyerinde şiddet ve tacize maruz kalan çalışanlara pratik sağlık ve psikolojik destek sağlanması da dahil olmak üzere, şiddetin önlenmesine yönelik politika ve prosedürler geliştirilmesi taahhüt edilmektedir (Pillinger, 2016, s. 52). ILO Türkiye Ofisi öncülüğünde gerçekleştirilen eğitim ve çalışmalarının etkisiyle Türkiye’deki sendikalar da toplu iş sözleşmelerine işyerinde şiddet ve tacize ilişkin maddeler entegre etmeye başlamıştır. Ne var ki Türkiye’de sendikal haklar her geçen gün gerilemektedir ve sendikalaşma oranı yalnızca %15,22 düzeyindedir (ÇSGB, 2024). Toplu sözleşme kapsamındaki işçilerin oranı çok daha düşüktür.

Karar’da taraf devletlerin şiddet ve tacize maruz kalmanın daha muhtemel olduğu sektörler veya mesleklerde çalışanlar ile (mad 10) göçmen işçileri, özellikle de kadın göçmen işçileri, çalışma yaşamında şiddet ve tacizden koruyacak yasal veya diğer önlemleri almaları ilkesi de yer almaktadır. Yukarıda söz edildiği gibi Türkiye’de sağlık sektörüne özgü koruyucu düzenlemeler dışında farklı sektörlerde şiddet ve tacize ilişkin çalışmalar bulunmamaktadır. Aynı biçimde ayrımcılık yasağına ilişkin düzenlemeler dışında, göçmen işçilerin çalışma yaşamında şiddet ve tacizden korunmasına yönelik özel bir düzenleme ve faaliyet bulunmamaktadır.

Karar, kayıt dışı istihdamdan, kayıtlı istihdama geçişin kolaylaştırılmasında taraf devletlere kayıt dışı istihdamda şiddet ve tacizi önlemek için, kayıt dışı ekonomi işçi ve işverenlerine ve kayıtdışı çalışanların örgütlerine yönelik kaynak ve yardım sağlamayı tavsiye etmektedir. Türkiye’de bu konuda özellikle şiddet ve tacizin yoğun biçimde gerçekleştiği ev hizmetlerinde çalışanları örgütleyen İmece Kadın Dayanışma Derneği, Ev İşçileri Dayanışma Sendikası gibi örgütler önemli rol oynayabilir.

Tavsiye Kararı’nda çalışma yaşamında şiddet ve taciz durumlarında müşteki ve mağdurlar için sağlanacak destek önlemleri ve çözüm yolları şunları içerebilir: (a) tazminat ödenerek istifa etme hakkı; (b) işe iade; (c) zararlar için uygun tazminat; (d) belirli davranışların durdurulmasını veya politikaların ya da uygulamaların değiştirilmesini sağlamak için derhal icra gücü olan tedbirlerin alınmasını gerektiren direktifler ve (e) ulusal hukuk ve uygulamalara göre yasal ücretler ve masraflar (mad. 14). . Karar’da yer alan başka önemli ilke ise çalışma yaşamında şiddet ve taciz mağdurlarının iş göremezlikle sonuçlanan psiko-sosyal, fiziksel veya başka herhangi bir

yaralanma veya hastalık durumunda tazminat alabilmeleridir. 206 sayılı Tavsiye Kararı’nda, 190 Sayılı Sözleşme’de belirtilen toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizle ilgili şikâyet ve uyuşmazlık çözüm mekanizmaları içinde aşağıdakiler sayılmıştır:

- (a) Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz alanında ihtisas mahkemeleri,
- (b) zamanında ve etkin yargılama,
- (c) müşteki ve mağdurlara yönelik hukuki danışma ve yardım,
- (d) ülkede yaygın olarak konuşulan dillerde mevcut ve erişilebilir kılavuzlar ve diğer bilgi kaynakları,
- (e) cezai dışındaki yargılamada, uygun görüldüğü şekilde, ispat yükünün değiştirilmesi gibi önlemleri içermelidir.

Tavsiye Kararı’nda ayrıca toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz mağdurları için destek, hizmet ve çarelerin neler olabileceği de ortaya konmuştur. Bu destekler arasında mağdurların işgücü piyasasına yeniden katılmalarına yönelik destekler; rehberlik ve bilgi hizmetleri; yardım hatları, tıbbi bakım ve tedavi ile psikolojik destekler; kriz merkezleri; konuyla ilgili uzmanlaşmış polis birimlerine yer verilmiştir.

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.

D. İyi Uygulamalar

Başta ILO 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi’ni imzalayanlar olmak üzere pek çok ülkede işyerinde şiddet ve tacizi önlemeye dönük mevzuat düzenlemeleri yapılmış ve politikalar hayata

geçirilmiştir. Bu bölümde, bu konuda önemli adımlar atan iki ülkeye, Güney Afrika Cumhuriyeti ve Peru’ya iyi örnekler olarak yer verilecektir. Ayrıca, sendikaların işyerinde şiddet ve tacizin ortadan kaldırılmasında nasıl önemli bir rol oynayacaklarına örnek oluşturduğu için Bulgaristan’dan bir taşımacılık işkolu örneğine de yer verilecektir.

Güney Afrika Cumhuriyeti ILO 190 sayılı Sözleşme’yi onaylayan onuncu ülkedir. Güney Afrika İstihdam ve Çalışma Bakanı, ILO 190 sayılı Sözleşmesi’nin onaylanmasını takiben, 2022 yılında İşyerinde Tacizin Önlenmesi ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin İyi Uygulama Kuralları’nı yürürlüğe koymuştur. Bu kurallar, İstihdam ve Çalışma Bakanlığı’na bağlı üçlü bir yapı olan İstihdamda Eşitlik Komisyonu tarafından tavsiye edilmiştir. Söz konusu kurallar, toplumsal cinsiyet, cinsel yönelim veya ırk temelindekiler de dahil her türlü işyerinde şiddet ve tacize karşı sıfır tolerans yaklaşımı ile işverenlere ve çalışanlara rehberlik sağlamaktadır. Kurallar, İstihdam Eşitliği Yasası’nda belirtildiği üzere, kayıtlı veya kayıt dışı sektörde faaliyet gösterip göstermediklerine bakılmaksızın tüm işverenler ve çalışanlar için geçerlidir. Çalışanların sadece fiziksel işyerinde görev başında olduğu durumlarda değil, çalıştıkları veya işleriyle ilgili olan her durumda tacize karşı koruma sağlar (örneğin işle ilgili seyahatler, eğitim veya sosyal faaliyetler, işle ilgili iletişim durumları, işveren tarafından sağlanan konaklama yerleri, işveren tarafından sağlanan ulaşım araçlarıyla işe gidip gelirken veya sanal olarak çalışması gereken çalışanların konumu gibi). Kurallar ayrıca ırksal, etnik veya sosyal kökene dayalı tacizi de özel taciz biçimleri olarak kabul etmektedir. İşverenler, Eşitliğin Teşviki ve Ayrımcılığın Önlenmesi Yasası, Çalışma İlişkileri Yasası ve İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası ile öngörülen tüm tedbirleri uygulayarak işyerinde şiddet ve tacizi önlemekle yükümlüdür. Bu yükümlülük, çalışanlar için taciz riski değerlendirmesi yapmayı, buna karşı uygun bir politika geliştirip hayata geçirilmesini, çalışanları taciz çeşitlerine karşı bilgilendirmeye yönelik eğitimler düzenlenmesini ve sürekli farkındalık programları uygulanmasını içerir.¹³

Peru, 8 Haziran 2022 tarihinde ILO 190 sayılı Sözleşmeyi onaylamış ve Sözleşme’nin gerekleri doğrultusunda adımlar atmıştır. Bu doğrultuda ilk olarak Peru Çalışma ve İstihdamı Teşvik Bakanlığı, Temel Haklar ve İşyeri Güvenliği ve Emniyeti Genel Müdürlüğü, işyerinde cinsel tacizi önlemeye ve cezalandırmaya yönelik eylemleri gerçekleştirme ve düzenleyici normlar

¹³ www.gov.za/sites/default/files/gcisdocument/202203/46056reg11409gon1890.pdf

oluşturma konusunda görevlendirmiştir. Peru hükümeti, cinsel tacizin suç sayılması da dahil olmak üzere, tacizle mücadeleyle ilişkin mevcut yasal çerçeveye ilişkin kapsamlı bir reform gerçekleştirmiştir. Bu doğrultuda yayınlanan 1410 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, hem 27942 sayılı Cinsel Tacizin Önlenmesi ve Cezalandırılması Kanunu’nu hem de Ceza Kanunu’nu değiştirerek, cinsel taciz mağdurları için yeni güvenceler ve faillere karşı cezai yaptırımlar getirmektedir. Kararname ile cinsel tacizin tanımı yapılmıştır. Cinsel taciz mağdurları, taciz nedeniyle uğradıkları zarar veya kayıplar için tazminat davası açabilir ve/veya Çalışma Bakanlığı’na bağlı Ulusal İş Teftiş Müfettişliği’ne bildirimde bulunabilirler. 1410 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, bir çalışanın şikâyetinde bulunması veya bu tür bir davada tanıklık yapması nedeniyle işten çıkarılmasını geçersiz kılmak için misilleme karşıtı hükümler içermektedir. Oluşturulan yeni çerçeve, işverenlere bu konuda yeni yükümlülükler getirmiştir. Buna göre, 20 veya daha fazla çalışanı olan işverenlerin bir cinsel taciz müdahale komitesi oluşturması ve bir kurum politikası benimsemesi gerekmektedir. İşverenler, insan kaynakları çalışanlarına, cinsel taciz müdahale komitesine ve bir cinsel taciz şikâyetinin soruşturulmasına ve ardından disiplin cezasına dahil olan diğer kişilere zorunlu yıllık eğitim sağlamalıdır. İşverenler mağdurlara tıbbi ve psikolojik yardım sağlamak zorundadır. Ayrıca olası cinsel taciz durumlarını, nedenlerini ve risklerini belirlemek için yıllık değerlendirmeler yapılmalıdır. İşverenlerin tüm çalışanlarına şikâyet süreçlerine ilişkin temel bilgileri sağlamaları gerekmektedir,¹⁴

Çalışma ve İstihdamı Teşvik Bakanlığı, Peru genelinde işyerinde cinsel şiddet ve taciz konusunda bir veri raporlama ve toplama sistemi kurmuştur. Ayrıca Peru’da, Kamusal ve Özel Alanda Kadına Yönelik Şiddet İle Aile Bireylerine Yönelik Şiddetin Önlenmesi, Cezalandırılması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Kanun kapsamında, mağdurun bir çalışan olması halinde, bu tür şiddet eylemleriyle ilgili nedenlerle işten çıkarılmaya karşı korunma; istihdam koşullarına zarar vermeden iş yerini değiştirme; beş günlük izin; iş ilişkisini geçici olarak askıya alarak daha sonra aynı veya benzer bir pozisyona geri dönme gibi haklar düzenlenmiştir (ILO, 2021, s. 15).

Bir başka iyi örnek 2009’da Bulgaristan Ulaşım Sendikaları Federasyonu (FTTUB) Başkanı ile Sofya Belediye Başkanı arasında imzalanan işyerinde kadına yönelik taciz ve şiddetin önlenmesi için ortak eylemler sözleşmesidir. Sözleşme sonrasında atılan ilk adım, kadınların işlerinde

¹⁴ <https://ogletree.com/international-employment-update/articles/november-2019/peru/2019-10-30/perus-amendments-strengthen-the-prevention-of-sexual-harassment-in-the-workplace>

karşılaştıkları şiddetin varlığı ve niteliği hakkında bilgi toplamaktır. Bu amaçla geliştirilen anket, Sofya'daki şehir içi toplu taşıma şirketlerinin tüm yapı ve birimlerinde yaygın bir şekilde uygulanmış ve 6 ay içinde toplanarak analiz edilmiştir. Sonuçlar, 25 Kasım 2010 tarihinde Sofya Belediye Meclisi Ulaşım Komisyonu’na, Sofya'daki şehir içi ulaşım şirketlerinin yöneticilerine ve yerel sendika liderlerine sunulmuştur. Böylece taraflar konunun ciddiyeti ve önleyici tedbirlerin alınması gerektiği konusunda ikna olmuşlardır. Ankete dayanarak, kadınlara yönelik işle ilgili şiddetin önlenmesi ve ortadan kaldırılmasına ilişkin aşağıdaki öneriler hayata geçirilmiştir:

- İşyerinde kadına yönelik her türlü şiddete dair veri tabanı oluşturmak ve muhafaza etmek,
- Şiddet durumunda izlenmesi gereken prosedürleri net bir şekilde belirlemek,
- Eğitim planları ve programları geliştirmek,
- "Sıfır tolerans" kampanyası gibi ortak kampanyalar düzenlemek; konuyu sosyal ortaklarla tartışmak ve ortak çözümler aramak,
- Şiddetle mücadele için "en iyi uygulamaları" incelemek ve uygulamak.

2012 yılının Temmuz ayında Bulgaristan Ulaşım Sendikaları Federasyonu ile Bulgar ulusal demiryolu operatörü "BdZ - Yolcu Taşımacılığı" arasında, "Demiryolu yolcu taşımacılığında kadın çalışanlara yönelik işle ilgili taciz ve şiddetin önlenmesine ilişkin" bir başka anlaşma daha imzalamıştır (ETF, 2012, s. 40-41).

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

A. İşyerinde Şiddet ve Tacize İlişkin Ulusal Mevzuatın Haritalaması

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK), 4857 sayılı İş Kanunu (İK) ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK) uyarınca işverenlerin işçilerini gözetme borcu bulunmaktadır. Anayasa, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu, 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu (TİHEKK) ve İSGK ise, aynı yükümlülükleri kamu sektörü için de düzenlemektedir (Bakırcı, 2022b, s. 56). Hizmet akdinden doğan iş ilişkisi içinde işçinin yaşamının, vücut bütünlüğünün, sağlığının ve kişilik değerlerinin korunması ile işyerinde ahlak ve iyiniyet kurallarına uygunluğun sağlanması işçiyi gözetme borcu çerçevesinde işverenin yükümlülüğüdür (Bakırcı, 2000b, s. 445). Şüphesiz işyerinde şiddet ve tacizin önlenmesi de işverenin gözetim borcunun bir parçasıdır (Bakırcı, 2000a).

İşyerinde cinsiyet temelli şiddet ve taciz ile cinsiyete dayalı ayrımcılık, kadınların ve LGBTIQ+’ların istihdama katılımlarının önünde temel bir engel oluşturur. Buna karşın işyerinde cinsel taciz ve cinsiyete dayalı ayrımcılık yasağı, ilk defa 2003 yılında İK ve 2005 yılında Türk Ceza Kanunu’nda (TCK) teknik olarak düzenlenmiştir (Bakırcı, 2008: 170). Ardından 2011 yılında TBK’da işyerinde psikolojik ve cinsel taciz düzenlemesine, 2016 yılında TİHEKK’de ayrımcılık, cinsel taciz ve mobbinge ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Konuya dair düzenlemeler, Anayasada ve farklı yasalarda aşağıda görüleceği gibi parçalı biçimde yer almaktadır. Türkiye Cumhuriyeti mevzuatında işyerinde şiddet ve tacize ilişkin müstakil bir düzenleme mevcut değildir.

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 ilişkiliyken 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.

TBK’daki düzenleme, çalışanların, psikolojik ve cinsel tacize karşı korunması açısından önemli olmakla birlikte, bazı eksiklikler içermektedir. Öncelikle işyerinde taciz hem kişilik haklarının ihlali hem de cinsiyet ayrımcılığı oluşturmaya karşın, söz konusu düzenleme yalnızca kişilik haklarının ihlali bağlamında yapılmıştır. Dahası TBK’da cinsiyet ayrımcılığı ve ayrımcılık yasağına ilişkin bir düzenleme getirilmemiştir. Öte yandan işyerinde şiddet ve taciz, iş başvurusu ile başlayıp işten çıkarmayla sonuçlanan sürecin tüm aşamalarında gerçekleşebildiği halde, TBK işverene “yalnızca hizmet ilişkisinde”, başka bir ifade ile işçi işe alındıktan sonrasına ilişkin yükümlülük getirmektedir (Bakırcı, 2008, s. 173).

TBK’nın 58. maddesi ise konuyla ilgili manevi tazminatı düzenlemektedir: “Kişilik hakkının zedelenmesinden zarar gören, uğradığı manevi zarara karşılık manevi tazminat adı altında bir miktar para ödenmesini isteyebilir. Hâkim, bu tazminatın ödenmesi yerine, diğer bir giderim biçimi kararlaştırabilir veya bu tazminata ekleyebilir; özellikle saldırıyı kınayan bir karar verebilir ve bu kararın yayımlanmasına hükmedebilir.”

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. İşyerinde şiddet ve tacizle ilgili iki önemli düzenlemeye dikkat çekmek gerekir. Bunlardan biri, işyerinin sınırlarını çizen 2. maddedir. Kanun’da “işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler

ve araçlar da işyerinden sayılmaktadır”. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütün olarak tanımlanmıştır. İşyerinin sınırlarının kanun tarafından nasıl çizildiği şiddet ve tacizin gerçekleştiği işyerinin sınırlarının ortaya konması açısından kıymetlidir. Öte yandan İK’daki işyeri tanımlamasının, 190 sayılı ILO Sözleşmesine göre daha dar olduğu görülmektedir. Bir diğer önemli düzenleme, cinsel taciz, sataşma, gözdağı gibi işyerinde şiddet ve taciz biçimlerinin işçinin ve işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı kapsamında ele alındığı 24. ve 25. maddelerdir. 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).

İşyerinde şiddet ve tacizi yaptırıma bağlamak önemli olsa da öncelikli olan işverenlere işyerinde şiddet ve tacizi önleyici önlemler, eğitimler ve mekanizmalar oluşturmaktır (Bakırcı, 2014, s. 24). İşyerinde cinsel taciz, işyerindeki kadınlar için en önemli sorunlardan biri olmasına rağmen, İş Kanunu’nun bu konuyu yalnızca haklı fesih nedeni olarak düzenlemekle yetinmesi, ayrıntılı olarak ele almaması, herhangi bir önleyici tedbir veya cinsel taciz tanımı sunmaması, istihdama ve mesleki eğitime erişim bağlamında veya cinsiyet ayrımcılığının bir biçimi olarak düzenlememesi önemli bir eksikliktir (Bakırcı, 2022a, s. 30). Öte yandan yasanın 5. maddesinde cinsiyete dayalı ayrımcılık yasaklanmaktadır. Ancak öğretilerinin aksine taciz ve ayrımcılık

arasında bağ kurulmamaktadır. Oysa öğretilde, işverenin gerçekleştirdiği cinsel tacizin ayrımcılık oluşturduğu ve bu nedenle ayrımcılık hâlinde uygulanan tazminat yaptırımının uygulanabileceği kabul edilmektedir (Erdoğan, 2024, s. 128-129; Bakırcı, 2014, s. 25).

4. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu işyerinde şiddet ve taciz konusuna hiçbir boyutuyla yer vermemiştir. Ne var ki işyerinde şiddet ve taciz, işçi sağlığı ve iş güvenliği riskleri arasında yer alır. Nitekim Avrupa Çalışma Koşulları 2021 Araştırması sonuçlarına göre işyerinde olumsuz sosyal davranışlara maruz kalan kişilerin fiziksel ve duygusal tükenmişlik (%10'a kıyasla %32) ve duygusal bitkinlik (%14'e kıyasla %40) yaşama olasılığı yaklaşık üç kat daha fazladır ve anksiyeteden muzdarip olma (%27'ye kıyasla %53) veya depresyon riski altında olma (%20'ye kıyasla %38) olasılığı neredeyse iki kat daha fazladır (Ivaškaitė-Tamošiūnė ve Parent-Thirion, 2023). Bu bağlamda örneğin İSGK'nın 10. Maddesi işverenin bu konuya dair riskleri değerlendirip gerekli önlemleri almasını gerekli kılmaktadır. Bu maddeye göre “İşyerinde uygulanacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, çalışma şekilleri ve üretim yöntemleri; çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden korunma düzeyini yükseltecek ve işyerinin idari yapılanmasının her kademesinde uygulanabilir nitelikte olmalıdır. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını sağlar.” Aynı zamanda İSGK 13. Madde işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin ciddi ve yakın tehlike durumunda, çalışanın çalışmaktan kaçınma hakkını düzenlemiştir ve bu hükümler işyerinde şiddet ve taciz durumunda da uygulanabilir: “Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder (...). Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir (...). Çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda birinci fıkradaki usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gider (...). İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir.”

6331 sayılı Kanun psiko-sosyal risklere özel olarak yer vermemiştir. Psiko-sosyal risk faktörleri, uygulamada da risk değerlendirmelerinde çoğunlukla değerlendirmeye alınmamaktadır. İşyerinde şiddet ve taciz konusu pek çok AB ülkesinde psiko-sosyal bir risk olarak kabul edilmektedir. Bu olumlu bir gelişme olmakla birlikte, işyerinde şiddet ve tacizi, işçi sağlığı ve güvenliğine ilişkin politikalarda ele alınması gereken bir risk olarak görülmesine odaklanmak, sorunun toplumsal cinsiyet boyutunun yok sayılmasına yol açabilmektedir. Psiko-sosyal risklerin giderek fazlalaşması, iş yerinde artan baskı, stres ve güvensizlik, çalışma koşullarının güvencesizleşmesi ve toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin daha da derinleşmesi nedenleriyle konunun toplumsal cinsiyet boyutuyla da ele alınması çok önemlidir (Pillinger, 2017, s. 19).

5. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu

6701 sayılı Kanun, adına bakıldığında yalnızca Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu’nun teşkilat ve görevlerine ilişkin bir kanun izlenimi uyandırır. Buna karşın Kurum’a başvuruların kapsamı açısından ayrımcılık yasağına ilişkin önemli düzenlemelere yer vermektedir (Bakırcı, 2016, s. 65). İdeal yöntem, Türkiye’de ayrımcılık yasağı ve eşitlik ilkesine dair yetersiz ve dağınık bir biçimde düzenlenmiş olan mevzuatın yerine kamu ve özel kapsayacak, uluslararası insan hakları normları ışığında yapılmış ayrıntılı bir düzenleme olurdu. Fakat Kanun’da bu yol izlenmemiş, TİHEKK kapsamında Kurum’a şikâyet edilebilecek ayrımcılık biçimlerinin düzenlenmesiyle yetinilmiştir (Bakırcı, 2016, s. 70). Kanun’da “işveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi; işverenin çalışanı veya bu amaçla başvuran kişi, uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere bir işyerinde bulunan veya bu amaçla başvuran kişi ve herhangi bir sıfatla çalışmak ya da uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere işyeri veya iş ile ilgili olarak bilgi edinmek isteyen kişi aleyhine, bilgilenme, başvuru, seçim kriterleri, işe alım şartları ile çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dâhil olmak üzere, işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz” düzenlemesiyle işyerinde ayrımcılık yasaklanmıştır. (mad. 6). TİHEKK, İş Kanunu kapsamında yer alan (mad. 6/1,2,3) ve yer almayan tüm işçiler (mad.6/5) ile kamu çalışanlarını (mad. 6/6) kapsamaktadır. İş Kanunu dışındaki işçilerle ilgili mevzuatta ayrımcılık yasağıyla ilgili düzenleme bulunmamaktadır, bu nedenle TİHEKK’in bu grubu kapsaması son derece önemlidir (Bakırcı, 2016, s. 73).

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, bıkırtmak 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).

6. 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. 7406 sayılı Kanun’la engellenen kamu sağlık hizmeti nedeniyle artırılmış cezalar, sağlıkta şiddet suçlarının katalog suçlar arasına alınması, mesleki faaliyetler sebebiyle yöneltilen suçlamalardan dolayı ceza soruşturması yapılabilmesinin izne bağlanması, tıbbi hizmetlerden doğan zararların, sağlık çalışanlarına rücu edilmesinin izne bağlanması gibi düzenlemeler TCK’da yer almıştır.

7. 6284 Sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun

Herhangi biri tarafından (bir aile üyesi, iş arkadaşı veya işveren vb. tarafından) taciz ilk kez 6284 sayılı Kanun’da düzenlenmiştir (Bakırcı, 2020b, s. 230). 6284 sayılı Kanun ve Kanun’un uygulanmasına dair kadın örgütleri tarafından sürdürülen savunuculuk daha çok ev içi şiddete odaklanmış olsa da Kanun, şiddete uğrayan veya şiddete uğrama tehlikesi bulunan kadınların ve tek taraflı ısrarlı takip mağduru olan kişilerin korunması ve bu kişilere yönelik şiddetin önlenmesini amaçladığından, işyerinde şiddet ve taciz mağduru olan kadınların korunması da bu Kanun’un kapsamındadır. Nitekim Kanun’da, kadına yönelik şiddet, “kadınlara, yalnızca kadın oldukları için uygulanan veya kadınları etkileyen cinsiyete dayalı bir ayrımcılık ile kadının insan hakları ihlaline yol açan ve bu Kanunda şiddet olarak tanımlanan her türlü tutum ve davranış” olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla Kanun’da sayılan koruyucu ve önleyici tedbirler işyerinde şiddet ve taciz mağduru kadınlar için de uygulanabilir (Öktem Songu ve Şahin Emir, 2020, 2. 1160).

8. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 10. maddesi amirin maiyetindeki memurlara hakkaniyet ve eşitlik içinde davranacağını düzenlemiştir. Bununla birlikte Kanun’da toplumsal cinsiyet eşitliğine ve işyerinde şiddet ve tacize ilişkin başka herhangi bir düzenleme yer almamaktadır.

9. 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))

10. 7528 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu

18 Ekim 2024 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanan Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun eğitim Çalışanlarının Şiddetten Korunması başlıklı 33. Maddesi ile eğitim çalışanlarına yönelik cezalar yarı oranda artırılmıştır. Kanun'a göre "Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmî eğitim kurumlarında yönetici, öğretmen, usta öğretici, yabancı uyruklu öğrencilerin eğitimine yönelik Bakanlık tarafından yürütülen projelerde öğretici/öğretmen veya rehber danışman; özel öğretim kurumlarında yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğretici olarak görev yapanlar ile Bakanlığa bağlı resmi eğitim kurumları ve özel öğretim kurumlarında ders ücreti karşılığı ders okutanlara ve diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan öğretmenlere karşı görevleri sebebiyle işlenen Türk Ceza Kanunu kapsamındaki kasten yaralama, tehdit, hakaret ve görevi yaptırmamak için direnme suçlarında tayin edilecek cezalar yarı oranda artırılır. Bu suçların işlenmesi halinde hapis cezasının ertelenmesi hükümleri de uygulanmaz".

11. 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. Sözü edilen Genelge ile psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanması düzenlenmiştir. Ayrıca çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ile ilgili tarafların katılımıyla "Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu" oluşturulması öngörülmüştür. Ayrıca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflar, işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenlemişlerdir.

İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi Genelgesi Uygulama Eylem Planı (2012-2014) hazırlanmıştır. Bu planda kurumsal kapasite, eğitim ve farkındalık artırma, veri toplama, izleme ve değerlendirme çalışmaları ile mevzuat geliştirmeye yönelik çalışmalar yapılması öngörülmüştür. Oluşturulan Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu, “ülke çapında politikaların belirlenmesine katkı sağlama, eğitim ve bilgilendirme faaliyetlerini koordine etme, ihtiyaç duyulan konularda araştırma ve inceleme yapma/ yaptırma, rapor, rehber ve bilgilendirme dokümanları hazırlama ve kamuoyunu bilinçlendirme çalışmaları yürütmekten sorumlu kılınmıştır (Gedikkaya, 2019, s. 64). Kurul Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, Türkiye İnsan Hakları Kurumu, Devlet Personel Başkanlığı, TİSK, TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK temsilcilerinden oluşmaktadır. Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu, 2014 ve 2017 yıllarında hazırladığı İşyerlerinde “Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberleri” ile konuyla ilgili bilgi ve verileri paylaşmıştır (Gedikkaya, 2019, s. 64). Rehber tamamen psikolojik tacize odaklanmıştır. Bununla birlikte işyerinde şiddet, çatışma ve cinsel taciz tanımlarına da kısaca yer verilmiştir. Rehberde işyerinde şiddetin “saldırı, fiili taciz, tehdit, eşyaya zarar verme gibi suç oluşturan davranışlardan oluştuğu” ifade edilmiştir. İşyerinde cinsel tacizin sınır ve kapsamı tam olarak belirlenemese de cinsiyet temelli olması ve tek bir defaya mahsus olarak sergilenmesinin yeterli olduğu ifade edilmiştir (ÇSGB, 2017c, s. 11-12). Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu üyesi kurum ve kuruluşların yanı sıra ilgili kurum ve kuruluşların da katılımıyla bir teknik komite oluşturulmuştur. Komite, 2018-2020 dönemine ait yeni bir Eylem Planı hazırlamıştır (ÇSGB, 2017c, s. 8). Ancak hazırlanan yeni eylem planı uygulama alanı bulamamıştır ve yürütülen mobbinge mücadele çalışmaları oldukça yavaşlamıştır.

Mobbing, Genelge’de işçi sağlığı ve iş güvenliği ile çalışma barışının sağlanması boyutlarıyla ele alınmış ancak diğer şiddet ve taciz biçimlerine yönelik bir düzenleme ve politika hayata geçirilmemiştir. Genelge’de “Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir” hükmü yer almış ancak diğer işyerinde şiddet ve taciz biçimlerine ilişkin benzer bir siyasi irade ortaya konmamıştır (Erdoğan, 2023, s. 131-133).

12. İşyerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesine Dair Usul ve Esaslar (2015)

SGK Yönetim Kurulu'nun 2015/448 sayılı Yönetim Kurulu Kararı ile kabul edilmiş olan Psikolojik Tacizin Önlenmesine Dair Usul ve Esaslar, SGK Merkez Teşkilatı Çalışma Yönetmeliğinin 79. maddesi ile 19/03/2011 tarih ve 27879 sayılı RG’de yayımlanan 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi’ne dayanılarak hazırlanmıştır.

Usul ve Esaslar’da İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), “işyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünü” olarak tanımlanmıştır. Mobbing başvurularını değerlendirmek ve karara bağlamak üzere Kurumda bir Mobbing ile Mücadele Komisyonu oluşturulmuştur. Komisyon, Başkanlık Makamınca belirlenecek Kurum Başkan Yardımcısının başkanlığında, İnsan Kaynakları Daire Başkanı ile Başkanlık Makamınca belirlenecek: Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı veya Daire Başkanlarından bir üye, bir başmüfettiş, iki sosyal güvenlik uzmanı, arabulucu olmak üzere bir başkan ve altı üyeden oluşur.

7. maddede Mobbing ile Mücadele Komisyonu’nun görevleri şu biçimde düzenlenmiştir:

- a) Mobbing başvurularını değerlendirmek ve karara bağlamak.
 - b) Kurumda, mobbing ile mücadele konusunda farkındalık yaratacak çalışmalar yapmak.
 - c) Kurumda mobbing vakalarının önüne geçmek için tedbirler almak.
- (2) Başvuruların değerlendirilmesinde gizlilik esasına riayet edilir.
- (3) Komisyon, başvuruları ayrıntılarıyla inceler veya incelenmesini sağlar. Değerlendirme sürecinde gerek görülmesi halinde, Kurum personeli psikolog veya sosyal çalışmacının bilgisine başvurulur.
- (4) Değerlendirme sonucu başvuru sahibine bildirilir.

Ayrıca mobbinge uğradığını düşünerek şikâyetle bulunan kişilere yardım, hukuki danışmanlık ve destek hizmeti verecek, gerekli görürse konuyla ilgili olarak mağdur, tacizci olarak ifade edilen kişi veya diğer taraflarla görüşecek bir arabuluculuk mekanizması da düzenlenmiştir.

13. 2023/16 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi

Genelge kapsamında işyerinde şiddet ve tacizle mücadeleyle ilişkin bir düzenleme yer almamaktadır. Bununla birlikte kadına yönelik şiddetin önlenmesi, şiddet mağdurlarının korunması ve güçlendirilmesi amacıyla bazı tedbirlere yer verilmiştir. Aşağıda görülebilecek olan bu tedbirler işyerinde şiddet ve tacizle mücadele için de önem arz etmektedir:

- Şiddetle mücadelede mevzuatın etkin uygulanmasına ve mağdurların adalete erişiminin kolaylaştırılmasına yönelik gerekli hukuki ve idari tedbirlerin alınmasına devam edilecektir.
- Ulusal Eylem Planı’nda yer alan faaliyetlerin gerçekleştirilmesinde ilgili bakanlıklar, kamu kurum ve kuruluşları tarafından şiddete sıfır tolerans anlayışı çerçevesinde gerekli hukuki, idari ve mali tedbirlerin alınmasına devam edilerek her türlü iş birliği sağlanacaktır.
- Tüm kamu kurum ve kuruluşları tarafından kamu personelinin şiddetle mücadeleyle ilişkin bilgi ve farkındalığının artırılmasına yönelik çalışmaların yürütülmesine devam edilecektir.
- Şiddetle topyekûn mücadele etmeye yönelik toplumsal farkındalık ve duyarlılığı artırmak üzere eğitim ve bilinçlendirme çalışmaları yapılmaya devam edilecektir.
- Kadına yönelik şiddetle mücadeleyle ilişkin veri elde edilmesi amacıyla nüfus temelli saha araştırmaları gerçekleştirilecektir.
- Kadına yönelik şiddetle mücadele politikalarının ve hizmetlerin izlenmesi amacıyla uluslararası standartlarda istatistik üretilmesine imkân sağlayacak idari verilerin üretilmesi için kamu kurum ve kuruluşlarının bilgi yönetim sistemlerinde gerekli düzenlemeler yapılacaktır.
- Kadına yönelik şiddetle mücadele çalışmalarında sadece kriz odaklı değil aynı zamanda risk analizi ve yönetimi odaklı yaklaşımla şiddet mağduruna erken müdahale edilmesi sağlanarak etkin hizmet sunulacaktır.
- Kadınlara yönelik şiddetle mücadele kapsamında yürütülen çalışmaların, hazırlanan plan ve programların analizleri yapılacak, izleme ve değerlendirme çalışmaları sistematik hale getirilecektir.

Yukarıda yer verilen düzenlemelerin şiddetsizlik ve toplumsal cinsiyet eşitliği normlarıyla ilişkili olduğu görülmektedir. Genelge’de ayrıca “Kadına Yönelik Şiddet İzleme Komitesi”nin adının “Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Koordinasyon Kurulu” olarak değiştirileceği belirtilmiş, Kurulun görevleri ve üyeleri sıralanmıştır.

Yukarıda incelenen mevzuatın ortaya koyduğu gibi Türkiye’deki kanuni düzenlemeler işyerinde şiddet ve tacizi tanımlama, düzenleme, önleme ve mağdur ve müştekerleri işyerinde şiddet ve tacizden koruma bakımından son derece yetersizdir.

B. Yargı Kararlarında İşyerinde Şiddet ve Tacize Yönelik Yaklaşım

1. Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri Kararlarında İşyerinde Şiddet ve Tacize Yönelik Yaklaşım

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 2013 tarihli bir kararında, bir eylemin psikolojik taciz olarak kabul edilebilmesi için, bir işçinin hedef alınarak gerçekleştirilmesi, belli bir süreye yayılması ve bu durumun sistematik bir hal alması gerektiğini belirtmiştir (Yargıtay HGK, 25.09.2013, E. 2012/1925, K. 2013/1407). Anılan kararda, Türk Hukukunda psikolojik taciz (mobbing) “işyerinde çalışanlara, diğer çalışanlar veya işverenler tarafından sistematik biçimde uygulanan, tekrarlanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışlar” şeklinde ifade edilmiş, doktrinden “kendini göstermeyi engellemek, sözünü kesmek, yüksek sesle azarlamak, sürekli eleştiri, çalışan iş ortamında yokmuş gibi davranmak, iletişimin kesilmesi, fikirlerine itibar edilmemesi, asılsız söylenti, hoş olmayan imalar, nitelikli iş verilmemesi, anlamsız işler verilip sürekli yer değiştirilmesi, ağır işler verilmesi ve fiziksel şiddet tehdidi” gibi örnekler verilmiştir.¹⁵

Anılan Karar’daki, “bir işçinin hedef alınması” kriteri, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 2020 tarihli bir kararında geçen “gerek dava dilekçesinde mobbing olarak nitelendirilen davranışların, gerekse de davacı tanıklarının beyanlarında belirtilen hususların, işverenin genel yönetim

¹⁵ Kararda yer alan tanım ve örnekler için bkz. Tınaz, Pınar/Bayram, Fuat/Ergin, Hediye: Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (mobbing), Beta Yayınları, İstanbul 2008, s.7, s.53-58, aktaran K. Ahmet Sevimli, agm., s.116.

anlayışından kaynaklandığı, salt davacıya yönelik bir uygulama olmadığı, işyerinde yukarıda anlatıldığı şekilde davacıya yönelik sistematik, sürekli, yıldırma, dışlama, sindirme biçiminde bir mobbing uygulanmadığı, mobbingin yukarıda açıklanan unsurlarının bulunmadığı anlaşılmaktadır” tespitiyle birlikte okunduğunda, bir işveren davranışının mobbing olarak kabulünün, o davranışın belli bir işçiye ya da belli işçilere yönelik olması gerektiği, genel bir yönetim anlayışından kaynaklanan ve belirli bir işçiye / bazı işçilere odaklanmayan davranışların Yargıtay tarafından mobbing olarak kabul edilmediği anlaşılmaktadır (Yargıtay 9. HD., 07.10.2020, E. 2017/16925 K. 2020/10963).

Yargıtay, belli işçilere odaklanmayan (işverenin ya da işveren vekilinin/amirin genel davranış biçimi niteliğinde bulunan) davranışları mobbing saymamakla birlikte, psikolojik şiddet unsurlarını içeren davranışların tüm işçilere uygulanması halinde, bu eylemi “işyeri kabalığı” şeklinde nitelendirmekte ve işçi yönünden haklı fesih sebebi saymaktadır. Zira Yargıtay’a göre, “Haksız, kaba ve kırıcı davranışların diğer çalışanlara da yapıldığı, genel anlamda işyeri kabalığının olduğu ve çalışanların kişilik ve onurlarının rencide edildiği (...) olayda, unsurları itibarıyla mobbingin oluşmadığını söylemek mümkün ise de, işverenin, iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünü ihlal ettiği, öte yandan kişilik haklarına yönelik saldırıyı önlemediği ve buna sebebiyet verdiği için işçiyi koruma ve gözetme borcuna aykırı davrandığı, bu durumun da işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme imkanı verdiği kabul edilmelidir” (Yargıtay 22. HD., 22.05.2014, E. 2013/11788 K. 2014/14008).

Yargıtay’a göre, “mobbingin meydana gelebilmesi için bir işçinin hedef alınarak, uzun bir süre ve belli aralıklarla sistematik biçimde tekrarlanan, mağdurun karşı koymasına rağmen yapılan aşağılayıcı, küçük düşürücü ve psikolojik olarak acı veren, işteki performansı engelleyen veya olumsuz bir çalışma ortamına sebep olan tehdit, şiddet, aşağılama, hakaret, ayrımcılık, ağır eleştiri, taciz ve çalışma şartlarını ağırlaştırma gibi eylem, tutum ve davranışların uygulanması gerekir. (...) Mobbingde, hedef alınan kişinin şerefine, kişiliğine, karakterine, inancına, değerlerine, yeteneklerine, tecrübelerine, birikimlerine, düşüncelerine, etnik kökenine, yaşam biçimine, kültür vb. yönlerine topluca bir saldırı söz konusudur. Bu saldırı, (...) kişiyi zihinsel, ruhsal, fiziksel ve bedensel olarak etkileyebilecek eylemlerle yapılmaktadır. Süreklilik göstermeyen, belli aralıklarla sık sık tekrarlanmayan, ara sıra münferit olarak meydana gelmiş

birkaç haksız, kaba, nezaketsiz veya etik dışı davranış mobbing olarak nitelendirilemez” (Yargıtay 22. HD., 05.02.2020, E. 2017/27054 K. 2020/1618) (Benzer yöndeki bazı diğer kararlar: Yargıtay 4. HD., 17.10.2019, E. 2019/1136 K. 2019/4695; Yargıtay 22. HD., 16.1.2019, E. 2016/3654 K. 2019/1020; Yargıtay 22. HD., 13.03.2018, E. 2017/9918 K. 2018/6568; Yargıtay 22. HD., 07.07.2017, E. 2017/8155 K. 2017/16633). Yargıtay’a göre, “Mobbingi, stres, tükenmişlik sendromu, işyeri kabalığı, iş tatminsizliği ya da doyumsuzluğu gibi olgulardan ayıran husus, belli kişinin belli bir amaca yönelik olarak hedef alınması, yapılan haksızlığın sürekli, sistematik ve sık oluşudur.” (Yargıtay 22. HD., 31.05.2016, E. 2015/11958 K. 2016/15623).

Mobbingin varlığı için kişilik haklarının ağır şekilde ihlaline gerek olmadığı, kişilik haklarına yönelik haksızlığın yeterli olduğu görüşündeki Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, mobbing iddiası söz konusu olduğunda, “yaklaşık ispat” yaklaşımını yeterli görmektedir. Buna göre, mobbing iddialarında şüpheden uzak kesin deliller aranmamalı, davacı işçi kendisine işyerinde mobbing uygulandığına dair kuşku uyandıracak olguları ileri sürdüğü takdirde işyerinde mobbing gerçekleşmediğini ispat külfeti davalıya (işverene) yüklenmelidir (Yargıtay HGK, 04.10.2018, E. 2015/2274 K. 2018/1428).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2022 yılında vermiş olduğu bir kararda, “Buna göre psikolojik taciz eylemi, işverenin işçiyi koruma (gözetme) ve eşit davranma borçlarına aykırılık oluşturmaktadır” tespitinde bulunmuştur (Yargıtay 9. HD., 04.10.2022, E. 2022/8257 K. 2022/11098). Bu tespite göre, 4857 sayılı Kanun’un 5. maddesinde belirtilen şekilde ve özellikle gerçekleşen bir ayrımcılığı da içeren psikolojik taciz, aynı zamanda eşit davranma borcuna da aykırılık teşkil edecektir.

Genel olarak Yargıtay kararlarına bakıldığında, bir davranışın mobbing sayılması için şu kriterlerin tamamının bir arada bulunmasının gerektiği görülmektedir:

- 1- Kişiyi zihinsel, ruhsal, fiziksel ve bedensel olarak etkileyebilecek eylemin bulunması.
- 2- Belli bir kişiye ya da kişilere yönelen (çalışanların tamamına yönelik olmayan) eylemde bulunulması.

3- Tekrar ve süreklilik göstermesi.

Yargıtay, kişiyi zihinsel, ruhsal, fiziksel ve bedensel olarak etkileyebilecek eylemin yukarıda sayılan diğer kriterleri karşılamaması halinde mobbing sayılmayacağı ancak yine de kişilik haklarının ihlali nedeniyle haklı fesih nedeni teşkil edeceği görüşündedir. (Yargıtay 22. HD., 20.02.2020, E. 2017/27598 K. 2020/2999).

Yargıtay, mobbing ile psikolojik tacizi aynı anlamda kullanırken, cinsel taciz, niteliği itibarıyla bu kavram(lar)dan farklılaşmaktadır. Bir olayda, 2005 yılının Aralık ayında gerçekleşen cinsel taciz eyleminden sonra (işçinin karşı koyması üzerine) işçiye kötü davranılması, performans notunun düşürülmesi ve küçük düşürülmesi gibi eylemler nedeniyle, işçinin iş akdini 2006 yılı ağustos ayında feshetmesini “haklı nedenle fesih” kapsamında görmüş ve cinsel taciz eyleminden sonra gerçekleşen bu eylemleri, “temadi eden ve bir nevi mobbinge dönüşen eylemler” şeklinde nitelendirmiştir. Bu kararda, Yargıtay, Avrupa Birliği’nin 2002/73 sayılı Direktifte cinsel tacizi insan onurunu ihlal etme amacına yönelen veya bu sonucu doğuran, istenilmeyen, her türlü cinsel nitelikte sözlü, sözlü olmayan veya cinsel nitelikte fiziksel ve özel olarak düşmanca, aşağılayıcı utandırıcı ve saldırgan bir ortam yaratan davranış olarak tanımladığını hatırlatmıştır (Yargıtay 9. HD., 04.11.2010, E. 2008/37500 K. 2010/31544).

Yargıtay, işyerinde çalışan bir işçinin, başka bir işçinin pantolonunu ve iç çamaşırını çıkartarak gezdirmesi eylemini cinsel taciz yönünden değerlendirmiş bu eylem nedeniyle işçinin iş akdinin 4857 sayılı İş Kanunu’nun 25/II maddesi gereğince tazminatsız olarak feshedilmesini hukuka uygun bulmuştur (Yargıtay 9. HD., 02.11.2021, E. 2021/7658 K. 2021/15262). İşverenin cinsel taciz faili olmadığı bir örnek olayda, Yargıtay, müşterinin cinsel tacizine uğrayan işçinin bu tacizden korunması için işverenin önlem almamasını ve herhangi bir işlem yapmamasını, “davalı işverenin tacizi önleyecek ve sonrasında tacizcinin cezalandırılmasını sağlayacak şekilde gerekli adımları atmadığı anlaşılmakta olup davacı işçinin iş sözleşmesini 4857 sayılı İş Kanunu’nun 24/2-b maddesine göre haklı nedenle feshettiği” gerekçesiyle işçi yönünden haklı fesih nedeni saymıştır. Bu kararda, Yargıtay işverenin yükümlülüğünü yalnızca işçinin tacizden korunması ile sınırlamamakta, taciz eylemi ortaya çıktıktan sonra tacizcinin cezalandırılması için gerekli

adımların atılması yükümlülüğünü de tespit etmektedir (Yargıtay 9. HD., 27.11.2019, E. 2017/13804 K. 2019/21067).

Yargıtay, mobbing ve cinsel taciz vakalarında ispat yükünün taciz mağdurunda (işçide) olmasının, ispatı zor ve kimi zaman olanaksız kılması nedeniyle “yaklaşık ispat” yaklaşımını benimsemiştir. Örnek bir kararda, bir kadın işçi, taciz faili erkek işçinin “işe girdiği tarihten bu yana kendisini rahatsız ettiğini, kendisini işten çıkarmakla tehdit etmesi nedeni ile ses çıkarmadığını, 05.11.2006 günü depoda yemek pişirirken davacı işçinin arkadan gelip poposunu sıktığını ve göğüslerini çıkarmaya çalıştığını, bağırdığını, davacı işçinin ağzını eli ile kapatmaya çalışıp, boğazını sıktığını, dövüldüğünü, kendisini korumaya çalıştığını” beyan ederek şikayetçi olmuş, erkek işçi ceza davasından beraat etmişse de işverence iş akdi haklı nedene dayanılarak feshedilmiştir. Yargıtay, tacizin ispatındaki zorluğu vurgulayarak, ceza davasındaki beraat kararına rağmen, somut maddi ve hukuki olgulara göre, davacı işçinin cinsel taciz suçundan delil yetersizliğinden beraatına dair ceza mahkemesi kararının, hukuk hakimini bağlayıcı yanı bulunmadığını tespit ederek davalı işverenin davacı işçinin iş sözleşmesini feshetmesinin haklı nedene dayandığına hükmetmiştir (Yargıtay 9. HD., 12.10.2009, E. 2009/115, K. 2009/26672).

İşçinin işyerinde bir başka işçiye yönelik olarak cinsel taciz eyleminde bulunması da Yargıtay kararlarında iş akdinin işveren tarafından haklı nedenle feshi gerekçesi olarak kabul edilmiştir (Örn. Yargıtay 9. HD., 25.03.2019, E. 2015/35803 K. 2019/6594; Yargıtay 9. HD., 13.06.2019, E. 2016/3907 K. 2019/13291; Yargıtay 9. HD., 18.01.2018, E. 2017/28047 K. 2018/659, Yargıtay 9. HD., 13.02.2019, E. 2015/35411 K. 2019/3553, Yargıtay 9. HD., 07.05.2015 E. 2015/9188, K. 2015/16811).

Yargıtay incelemesine konu bir olayda, bir erkek işçi, aynı işyerinde çalışan kadın işçiye arkadaşlık teklif etmiş, kadın işçi evli ve üç çocuklu olduğunu söyleyerek teklifi reddetmiştir. İşverence erkek işçinin iş akdi haklı nedenle feshedilmiştir. Yerel mahkemece davacı işçinin eyleminin taciz boyutuna varmadığı, feshin haklı nedene dayanmadığı ancak geçerli fesih niteliğinde olduğu yönünde hüküm kurulmuş, İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi de istinaf yoluyla incelediği hükmü onamıştır. Yargıtay, “işyeri kayıtlarına göre davacı işçinin, arkadaşlık

teklif ettiği ve hoşlandığını belirttiği kadın işçinin evli olduğunu bilebilecek durumda olup, davacının işçinin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davrandığı ve feshin haklı nedene dayandığı” gerekçesiyle Bölge Adliye Mahkemesinin kararını bozarak ortadan kaldırmış, davanın reddine karar vermiştir (Yargıtay 9. HD., 17.12.2018, E. 2018/3313 K. 2018/23250).

Bölge adliye mahkemesi (BAM) kararlarında da Yargıtay kararlarındaki yaklaşımın benimsendiği görülmektedir. Bazı BAM kararlarında, şu eylemler mobbing olarak kabul edilmiştir:

- İşçinin bir aydan uzun süre diğer işçilerden tecrit edilerek toplantı salonunda boş masada oturtulması, diğer işçiler ve müşterilerle iletişim kurmasına izin verilmemesi, çay servisinin engellenmesi, davacının bu nedenle psikiyatri servisinde tedavi görmesi, akabinde haklı olarak iş şartlarının düzeltilmesini istemesi üzerine toplantı odasının camlarının afişlerle kapatılması (Bursa BAM 3. HD., 07.10.2020, E. 2020/2643 K. 2020/1705).
- İşçinin diğer işçilerin yanında ya da yöneticinin odasında sürekli hakaret ve küfre maruz kalması, kendi hatası olmayan zararların işçinin maaşından kesilmesi, hakaretlerle işçinin iş akdini feshetmeye zorlanması, iş akdini feshetmediği takdirde tuvalet temizliği gibi işlerle görevlendirileceğinin söylenmesi (Antalya BAM 9. HD., 01.12.2020, E. 2020/2008 K. 2020/2831).
- Davacının görev yaptığı hastanenin ortağı olan anestezi uzmanının davacıya "sen benim adımı duyduğun halde nasıl çekilmezsin geri zekalı", "seni bir yolunu bulup tazminatsız çıkaracağım" gibi sözleri sürekli olarak sarf etmesi (İstanbul BAM 26. HD., 10.05.2018, E. 2017/1389 K. 2018/806).

Yine Bölge Adliye Mahkemesi kararlarında, işçinin bir başka işçiye cinsel tacizde bulunmasının işveren yönünden haklı fesih sebebi teşkil ettiğine yönelik Yargıtay görüşünün benimsendiği görülmektedir. Örneğin, aynı işyerinde çalışan kadınlara cinsel içerikli mesajlar gönderen ve küçük düşürücü tavır ve davranışlarda bulunan çalışanın iş akdinin tazminatsız olarak haklı nedenle feshedilmesinde, yerel mahkemenin “davacının eyleminin işverene haklı fesih olanağı tanıyacak ağırlıkta bulunduğu” görüşü, Sakarya Bölge Adliye Mahkemesince de paylaşılmıştır (Sakarya BAM 9. HD., 18.11.2020, E. 2019/3042 K. 2020/1476). Diğer Bölge Adliye

Mahkemelerinin de benzer yönde kararları mevcuttur (Ör. Ankara BAM 7. HD., 07.10.2020, E. 2018/4434 K. 2020/2082, Antalya BAM 10. HD., 06.10.2020, E. 2020/1784 K. 2020/1664).

Ankara BAM 6. Hukuk Dairesinin bir kararına konu olayda, davacı işveren vekilince cinsel tacize uğramış, bu iddia kesinleşmiş ceza mahkemesi kararıyla ispat edilmiştir. Davacı hem işverene hem taciz faili işveren vekiline yönelik olarak manevi tazminat talebiyle dava ikame etmiş, Bölge Adliye Mahkemesi tazminat isteminin reddine yönelik yerel mahkeme kararını kaldırarak davacı lehine manevi tazminata hükmetmiştir (Ankara BAM 6. HD., 06.10.2020, E. 2018/3682, K. 2020/1969).

Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 25. Hukuk Dairesi'nin bir kararına konu olayda, işyerinde cinsel tacize uğrayan 17 yaşındaki kız çocuğu işçi ve işçinin annesi, davalı işverenden cinsel taciz eylemi nedeniyle ayrı ayrı manevi tazminat taleplerinde bulunmuşlardır. BAM kararında, her iki davacı yönünden manevi tazminata hükmedilmesi yerinde bulunmuştur (Ankara BAM, 25. HD., 21.03.2018, E. 2018/215 K. 2018/459). Cinsel tacizin doğrudan mağduru olan kişinin manevi tazminat isteminin kabulüne karar verilmesi yerleşik yargısal uygulamadır. Bununla birlikte, bahsedilen kararda, anne olan diğer davacının kızına karşı yapılan eylemden dolayı üzülmesi, sıkıntı yaşamasının hayatın olağan akışına uygun olduğu ve söz konusu sıkıntılardan dolayı zarar gördüğü değerlendirilerek, annenin de manevi tazminata hak kazandığı tespiti dikkat çekicidir.

Yine erkek işçinin kadın işçiye yönelik cinsel tacizde bulunduğu bir başka dosyada, her iki işçinin iş akitleri tazminatsız olarak feshedilmiş, erkek işçi “siparişlerin artması ve işçinin yerinin doldurulamaması” gerekçesiyle tekrar işe alınmıştır. Ankara BAM 6. Hukuk Dairesi, “davacının ibraz ettiği yazışma dökümlerinin davacıyı doğruladığı, davacının ayrıca mesajlar dışında ustabaşı tarafından sözlü tacize de uğradığını iddia ettiği, bu durumda ustabaşı Ayhan K. için 4857 sayılı Kanun’un 24. maddesi anlamında başka işçiye taciz etmek eylemi nedeniyle işlem yapmak yerine, mağduriyetini dile getiren davacının işten çıkarılmasının hakkaniyet kurallarına uygun olmadığı” gerekçesiyle davacı işçinin işe iadesine ve işe başlatmama tazminatının alt sınırdan uzaklaştırarak, 6 ay olarak tespit edilmesine yönelik kararı onamıştır (Ankara BAM 6. HD., 10.07.2018, E. 2018/690, K. 2018/1756).

2. Danıştay Kararlarında İşyerinde Şiddet ve Tacize Yönelik Yaklaşım

Danıştay, mobbinge maruz kalan kamu görevlilerinin manevi tazminata hak kazanacakları görüşündedir. Örneğin, 2004 ile 2009 yılları arasında davalı idare tarafından davacının yer değiştirmeye tabi tutularak işyerinden ve çalıştığı birimden uzaklaştırıldığı, yapılması gereken ödemelerin çeşitli gerekçeler ileri sürülerek ilgili personel tarafından geç yapıldığı veya hiç yapılmadığı; davacı tarafından bu konulara ilişkin şikayetlerinin Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı’na iletilmesi üzerine Teftiş Kurulu Başkanlığı’nca davacının iddialarının soruşturma raporu ile teyit edildiği; davacı hakkında tesis edilen işlemlerin kişilik haklarını ihlal ederek, davacı üzerinde fiziki ve ruhsal olumsuz etkilere yol açtığı, davacıya yönelik olarak belirli bir süre sistematik biçimde devam eden yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan bu işlemler nedeniyle, davacıya manevi tazminat ödenmesini gerektiren koşulların oluştuğu sonucuna varan idare mahkemesi kararı, Danıştay tarafından onanmıştır (Danıştay 2. Dairesi, 11.11.2020, E. 2020/1886 K. 2020/3341).

Bir başka kararında Danıştay, öğretmen olan davacının, ders programının haftanın geneline yayılarak zorlaştırıldığı ve aynı gün birkaç okula gidecek şekilde program yapıldığı, birbirine uzak dört okulda birden görevlendirildiği, davacıya birbiriyle çakışan görevler verildiği, kendisine uygulanan mobbing neticesinde ruhsal ve psikolojik sağlığının bozulduğu dikkate alındığında, manevi tazminata ilişkin koşulların oluştuğunu tespit etmiştir (Danıştay 2. Dairesi, 25.10.2017, E. 2015/6046 K. 2017/6537).

Danıştay, bir başka kuruma tayin edilmesi üzerine dava açıp kazanan ve görevli bulunduğu üniversiteye dönen üniversite personelini ardı ardına geçici olarak çeşitli meslek yüksekokullarında görevlendiren, çeşitli disiplin soruşturmalarına ve cezalarına maruz bırakan (cezalar ve görevlendirmeler yargı kararlarıyla iptal edilmiştir.) üniversite rektörünün eylemlerini bezdirme ve yıldırmaya yönelik eylemler olarak nitelendirmiş, görevi kötüye kullanma isnadıyla dava açılması gerektiğini tespit ederek rektör hakkında lüzum-u muhakeme kararı vermiştir (Danıştay 1. Daire, 08.04.2021, E. 2021/588 K. 2021/580).

İşyerinde cinsel tacize ilişkin bir Danıştay kararına konu olayda, TRT’de staj yapan öğrenci, kurumda prodüktör olarak görev yapan memurun sözlü ve fiziksel tacizine uğramıştır. Taciz faili memur 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 125. maddesinin birinci fıkrasının (E) bendinin "Memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede ... utanç verici hareketlerde bulunmak" şeklindeki (g) alt bendi kapsamında değerlendirilen fiili nedeniyle "işten çıkarma cezası" ile cezalandırılmış, bu işlemin iptali istemiyle dava açmış ve yerel mahkemece dava reddedilmiştir. Aynı eylem ceza davasına da konu olmuş ve delil yetersizliğinden beraatle sonuçlanmıştır. Danıştay delil yetersizliği nedeniyle verilen beraat kararının disiplin soruşturmasında ceza verilmesine engel teşkil etmeyeceği görüşüyle yerel mahkeme kararını onamıştır (Danıştay 12. Daire, 12.04.2022, E. 2021/7185, K. 2022/1770).

3. Anayasa Mahkemesi Kararlarında İşyerinde Şiddet ve Tacize Yönelik Yaklaşım

Anayasa Mahkemesi’ne bireysel başvuru usulü, Anayasa’nın 148. maddesinde düzenlenmektedir. Anayasa’nın 148. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, “herkes, Anayasa’da güvence altına alınmış temel hak ve özgürlüklerinden, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi kapsamındaki herhangi birinin kamu gücü tarafından, ihlal edildiği iddiasıyla Anayasa Mahkemesi’ne başvurabilir.” Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun da benzeri bir düzenleme içermektedir: “Herkes, Anayasada güvence altına alınmış temel hak ve özgürlüklerinden, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve buna ek Türkiye’nin taraf olduğu protokoller kapsamındaki herhangi birinin kamu gücü tarafından, ihlal edildiği iddiasıyla Anayasa Mahkemesine başvurabilir” (md. 45/1).

Anılan düzenlemeler uyarınca, bir hak ihlalinin Anayasa Mahkemesi nezdinde bireysel başvuruya konu edilebilmesi için, Anayasa ile Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin kesişim kümesinde yer alması gerekmektedir. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi tüm ayrımcılık biçimlerini yasaklamış olmakla birlikte cinsiyet temelli şiddete ya da işyerinde şiddet ve tacize ilişkin herhangi bir düzenleme yapmamıştır. Anayasa Mahkemesi, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi gibi, işyerinde psikolojik taciz/mobbing ve şiddet gerekçesine dayanan başvuruları, başka bir hakka müdahale içermediği takdirde genellikle “kişinin dokunulmazlığı, maddi ve

manevi varlığı - işkence yasağı” (Anayasa md. 17 ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi md. 3, md. 8) odağında incelemektedir. Mahkemece 17. maddede düzenlenen maddi ve manevi varlığının ihlali yönünde verilen kimi kararlarda, özel olarak düzenlenen temel haklar karşısında Anayasa’nın 17. maddesinin 1. fıkrasının tüm temel haklara temas eden genel ve ideal bir norm niteliğinde olduğu, bireysel başvurunun içeriğinin vücut bütünlüğü ve maddi ve manevi varlığa ilişkin bulunduğu hallerde dahi konunun ilgili temel hak üzerinden incelenmesi gerektiği, Anayasa’nın 17. maddesinin bu incelemede ancak yardımcı norm olarak değerlendirilebileceği, müdahalenin boyutunun daha ağır olduğu durumda incelemenin özel norm niteliğinde olan 17. maddenin 3. fıkrası (işkence yasağı) kapsamında değerlendirilmesi gerektiği ancak Anayasanın 20. maddesinde düzenlenen özel hayata saygı hakkına ilişkin başvuruların 17. maddenin 1. fıkrası kapsamında incelenmesinin hakkın kapsamını daralttığı gibi, temel kişilik haklarının tümünün kendinden neşet ettiği “varlığını koruma ve geliştirme hakkını” içeren 17/1. maddedeki genel ve temel nitelikli kişilik hakkını özel hayatın spesifik bir alanına hapsettiği yönünde karşı oy bulunmaktadır (B. No. 2014/7998, 19.07.2018, Hasan Tahsin Gökcan farklı gerekçesi).

Anayasa’nın 17. maddesinin 1. fıkrasında, herkesin maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip olduğu belirtilmektedir. Maddi ve manevi varlığı koruma ve geliştirme hakkı, AİHS’in 8. maddesi çerçevesinde özel yaşama saygı hakkı kapsamında güvence altına alınan fiziksel ve zihinsel bütünlük hakkı ile, bireyin kendisini gerçekleştirme ve kendisine ilişkin kararlar alabilme hakkına karşılık gelmektedir (B. No. 2013/2187, 19/12/2013, § 30; B. No. 2013/6229, 15/4/2014, § 21). 17. maddenin 3. fıkrasında ise kimseye “işkence”, “eziyet” yapılamayacağı ve kimsenin “insan haysiyetiyle bağdaşmayan” muamele ve cezaya tabi tutulamayacağı hüküm altına alınmıştır. Bu düzenleme, AİHS’in 3. maddesi kapsamında güvence altına alınmış olan işkence yasağı ile örtüşmektedir. Anayasa Mahkemesi, 17. maddesinin 1. fıkrası ile 3. fıkrasında yer alan ifadeler arasında bir yoğunluk farkı bulunduğunu tespit etmektedir. Mahkemeye göre, kişinin maddi ve manevi varlığının bütünlüğüne en ağır şekilde zarar veren muamelelerin “işkence”, bu seviyeye varmayan fakat yine de vücutta zarar ya da yoğun fiziksel veya ruhsal ızdırap veren insanlık dışı muamelelerin “eziyet”, küçük düşürücü ve alçaltıcı nitelikteki daha hafif muamelelerin ise “insan haysiyetiyle bağdaşmayan”

muamele veya ceza olarak belirlenmesi mümkündür (B. No. 2012/969, 18/9/2013, § 22; B. No. 2013/6229, 15/4/2014, § 22).

Mahkemenin önüne gelen 2013/6229 sayılı başvuruda, başvuru, görev yaptığı üniversite rektörünün hukuka aykırı eylem ve işlemleri nedeniyle kendisine mobbing uygulanması ve şahıs hakkında açtığı tazminat davasının yanlış hukuki nitelendirme yapılmak suretiyle reddedilmesi nedeniyle, Anayasa’nın 17. ve 36. maddelerinde tanımlanan haklarının ihlal edildiğini ileri sürmüş, ihlalin tespitiyle yeniden yargılama yapılmasına ve uğradığı maddi ve manevi zararın tazminine karar verilmesini talep etmiştir. Mahkeme bu başvuruda, şu tespitte bulunmuştur:

“Cezaların veya menfi hareket ve eylemler ile olumsuz hayat deneyimlerinin, kişinin fiziki ve ruhsal değerlerini etkilemesi ve kişide stres, üzüntü ve sair menfi tezahürlere yol açması ve bu etkileri açısından özellikle küçük düşürücü muamele kavramını çağrıştırması mümkün olmakla birlikte, belirtilen eylemlerin Sözleşme’nin 3. maddesi anlamında işkence, insanlık dışı veya küçük düşürücü muamele ve bu kavramların Anayasa’nın 17. maddesinde yer verilen muadilleri olan işkence, eziyet veya haysiyetle bağdaşmayan muamele veya ceza olarak nitelendirilebilmesi için, mağdurun subjektif niteliklerinin yanı sıra muamelenin uygulanış şekli ve yöntemi ile özellikle meydana getirdiği fiziksel ve ruhsal etkiler açısından önemli bir ağırlığa ulaşmış olması gerekmektedir. (...). Başvurucu tarafından esasen, kendisini yıpratmak ve görevinden uzaklaştırmak için dayanaksız disiplin soruşturmaları açıldığı, görev yerinin değiştirildiği, sicil raporlarının olumsuz şekilde tanzim edildiği, yapılan bu işlem ve eylemler nedeniyle ruh sağlığı bozulmak ve çalışma şevki kırılmak suretiyle manevi zarara uğratıldığı ve bu kapsamda Anayasa’nın 17. maddesinin ihlal edildiği iddiasıyla başvuruda bulunulduğu anlaşılmaktadır. Başvurucu tarafından iddia edilen eylemlerin fiziksel ve manevi etkileri, süresi ve yoğunluk derecesi gibi unsurların değerlendirilmesi neticesinde; sicil notunun olumsuz olarak tanzimi, göreve iadesine dair yargı kararlarının yerine getirilmemesi ve görev değişikliği neticesinde fiziki koşulları muadil görev yerlerine göre iyi olmayan ortamlarda çalışmak durumunda kalması şeklindeki eylemlerin kişilik haklarını ihlal ederek, başvuru üzerinde fiziki ve ruhsal etkilerinin olması mümkün olmakla birlikte, özellikle kamu görevlisi olan başvuru hakkında disiplin soruşturması yürütülerek görev yerinin değiştirilmesinin, muamelenin uygulanış şekli ve yöntemi ile özellikle meydana

getirdiği fiziksel ve ruhsal etkiler açısından, başvurucunun yaşı ve mesleki statüsü de nazara alındığında, Anayasa’nın 17. maddesinin üçüncü fıkrası kapsamında değerlendirilmesi için gerekli olan asgari eşiği aştığı söylenemez” (B. No. 2013/6229, 15/4/2014, § 25).

Bu başvuruda, ihlal iddiası Anayasa’nın 17. maddesinin 1. fıkrası kapsamında maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkı yönünden değerlendirilmiş, somut başvuru açısından etkili bir giderim yolu olan hukuk davası açma imkânı kapsamında dava açma yoluna gidilmediği gerekçesiyle, başvuru yollarının tüketilmemesi nedeniyle kabul edilemezlik kararı verilmiştir. Mahkemenin, Anayasa’nın 17/1 ve 17/3 fıkralarının uygulama alanına ilişkin “yaş ve mesleki statü” kriteri, hangi türden hukuka aykırı eylemlere ve neden katlanması gerektiği, yaşı ve statüsünün bu katlanma zorunluluğunu ne şekilde gerektirdiği yönünde bir somutlaştırma yapılmadığı ve bu nedenle asgari eşiğe ilişkin ölçütlerin başvuru sahipleri bakımından kişiselleştirilmediği gerekçesiyle, öğretide eleştiri konusu yapılmıştır (Göztepe Çelebi, 2015, s. 327).

Anayasa Mahkemesi, kimi kararlarında Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından Mayıs 2014 tarihinde hazırlanan "İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)" isimli bilgilendirme rehberi, 2011/2 sayılı "İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi" konulu Başbakanlık Genelgesi, Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu tarafından 2010 yılında hazırlanan "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri" başlıklı rapor, 3/5/1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme, İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmesi, ILO tarafından 2003 yılında hazırlanan "Sağlık Sektöründe İşyeri Şiddeti" başlıklı rapor gibi pek çok kaynağa alıntılarla atıf yapmıştır (B. No. 2014/8715, 05.04.2018, § 31 vd.; B. No. 2014/7998, 19.07.2018, § 48 vd.). Sonraki kimi kararlarda ise “çalışan bireylerin maddi ve manevi varlıklarının korunması bağlamında devletin Anayasa’nın 17. maddesinin yanısıra 5., 12., 49. ve 56. maddeleri çerçevesinde üstlenmesi gereken negatif ve pozitif yükümlülüklerinin kapsamına, başta 3/5/1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ile Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) bünyesinde imzalanan sözleşmeler olmak üzere

uluslararası sözleşmelere taraf olan devletlerin taahhütlerine ve bu doğrultuda hayata geçirilen düzenlemelere ilişkin açıklayıcı değerlendirmelere ve genel ilkelere yer verilmiştir” ifadesiyle bu kararına atıfta bulunmuş ve her somut olayın kendi bütünlüğü içinde değerlendirilmesi koşuluyla bireylerin çalışma ortamlarında maruz kaldıklarını ileri sürdükleri eylem, işlem ya da ihmallerin psikolojik taciz derecesine ulaşması için birtakım unsurların aranması gerektiğini tespit etmiştir.

Anayasa Mahkemesi, yukarıda belirtilen mevzuat ve metinlere atıfla, şu kriterleri belirlemiştir:

Bir muamelenin psikolojik taciz olarak vasıflandırılabilmesi için;

1. İşyeri ile ilgili olarak işyerindeki yöneticiler ve/veya diğer çalışanlar tarafından gerçekleştirilmesi ya da bu tür müdahalelere göz yumulması,
2. Süreklilik arz edecek şekilde tekrarlanması, keyfilik içermesi, sistemli ve kasıtlı olması, yıldırma ve dışlama amacı taşıması,
3. Mağdurun kişiliğinde, mesleki durumunda veya sağlığında zarar ortaya çıkaran ya da ciddi bir zarar tehlikesi içeren nitelikte olması gerekir (B. No. 2014/8715, 05.04.2018, § 69; B. No. 2014/7998, 19.07.2018, § 80; B. No. 2017/16412, 07.10.2021, § 31).

Anayasa Mahkemesi, mobbing ve psikolojik taciz yönünden devletin pozitif yükümlülüklerine ilişkin belirlemelerde de bulunmuştur. Mahkemeye göre, çalışanların yaşamlarına etkisi bakımından çekilmez bir ağırlık ve yoğunluk derecesine ulaşarak onların manevi bütünlüklerini tehdit eden ve psikolojik taciz olarak nitelendirilen eylem, işlem ya da ihmaller konusunda Anayasa'nın 17. maddesinin 1. fıkrası kapsamında devletin üstlenmesi gereken pozitif yükümlülükler temel olarak şöyle sıralanabilir:

1. Çalışanlara yönelen psikolojik taciz mahiyetindeki davranışların oluşmaması için önlemler alınması,
2. Şikâyetleri etkili şekilde inceleyecek denetim mekanizmalarının oluşturulması,
3. Pozitif ayrıcalıklar tanınması gereken çalışanların önündeki güçlüklerin kaldırılması ve kolaylaştırıcı imkânlardan yararlandırılmasının sağlanması,

4. Yıldırıcı ve kasıtlı tutumlara maruz kalanların uğradıkları maddi ve manevi zararlarının giderilmesi ya da ortaya çıkan uyuşmazlıkların çözümüne ilişkin yasal altyapının oluşturulması ve suç teşkil eden durumlarda sorumluların yasal çerçevede cezalandırılmalarının sağlanması,
5. Oluşan zararların tazmin edilmesi amacıyla açılan davalarda mağdurların haklarını adil şartlarda savunabileceği etkili usule ilişkin güvencelerden yararlandırılması ve yargılamalar sonucunda temel hakların içerdiği güvenceleri koruyacak şekilde mahkemelerce ulaşılan sonuçların ilgili ve yeterli gerekçelerle açıklanması (B. No. 2017/16412, 07.10.2021, § 33).

Anayasa Mahkemesi, işyerinde cinsel saldırı ve taciz suçunun işlendiği iddiasıyla Cumhuriyet başsavcılığına yapılan şikâyet üzerine başlatılan soruşturma sonucu kovuşturmaya yer olmadığına karar verilmesi nedeniyle kişinin maddi ve manevi varlığını koruma hakkının ihlal edildiği iddiasına ilişkin bir başvuruda, devletin pozitif yükümlülüğünün bir parçası olarak usul yükümlülüğü bulunduğunu vurgulamıştır. Devletin pozitif yükümlülüğü, her türlü fiziksel ve ruhsal saldırı olayının sorumlularının belirlenmesini ve gerekiyorsa cezalandırılmasını sağlayabilecek etkili resmî bir soruşturma yürütülmesini gerektirmektedir. Mahkemeye göre, soruşturmanın etkili yapıldığından bahsedebilmek için öncelikle soruşturmaya derhâl başlanması ve hızlı hareket edilerek delillerin kaybolmasının önlenmesi gerekmektedir. Ayrıca bir ceza soruşturmasında, maddi gerçeği ortaya çıkarmak amacıyla yeterli araştırma yapılmalı, olayı aydınlatmaya elverişli olduğu görülen deliller toplanmalı ve olay tüm yönleriyle ortaya konularak değerlendirilmelidir. Ancak soruşturma sonunda şüpheliler hakkında mutlaka ceza davası açılmasının zorunlu olduğu söylenemez ise de soruşturma neticesinde ulaşılan sonuçların temel hakların içerdiği güvenceleri koruyacak şekilde ilgili ve yeterli gerekçelerle açıklanması gerekir. Mahkeme, soruşturmanın derhâl başlaması, bağımsız bir biçimde ve kamu denetimine tabi olarak özenle ve süratle yürütülmesi ve etkili olması gerekliliğini vurguladığı kararda, Anayasa’nın 17. maddesinin birinci fıkrasında güvence altına alınan kişinin maddi ve manevi varlığını koruma hakkının ihlal edildiğine, ihlalin sonuçlarının ortadan kaldırılması amacıyla soruşturma yapılmak üzere dosyanın ilgili Cumhuriyet Başsavcılığına gönderilmesine karar vermiştir (B. No. 2016/3122, 28.05.2019, § 27 vd.).

Anayasa Mahkemesi’nin, 17. madde yönünden devletin pozitif sorumluluğuna vurgu yaptığı bir başka başvuruda, sınıf öğretmeni olan ve boşandığı eski eşi ile aynı kamu kurumunda çalışan başvurucu, eski eşi tarafından darbedilmiş, bıçaklanarak yaralanmıştır. Başvurucunun eski eşi hakkında kamu davaları açılmıştır. Aile Mahkemesi, Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun uyarınca başvurucunun koruma talebini kabul etmiş ve tedbir uygulanmasına karar vermiştir. Söz konusu koruma tedbirlerinin süreleri aile mahkemelerinin çeşitli tarihlerde verdikleri kararlarla uzatılmıştır. Başvurucu çalıştığı yerdeki il milli eğitim müdürlüğüne başvurarak can güvenliğinden endişe ettiği için görev yerinin değiştirilmesini talep etmiştir. Bakanlık, iş yerinin değiştirilmesi talebine ilişkin koruyucu tedbir kararı sunulmadığından talebi reddetmiştir. Başvurucu, Aile Mahkemesine başvurarak işyerinin değiştirilmesine karar verilmesini talep etmiş, Mahkeme, işyeri değişikliği talebinin idari mahiyette olduğu gerekçesiyle bu talebi reddetmiştir. Başvurucunun itirazı da kabul edilmemiştir. Anayasa Mahkemesi, 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun’un 4/1(b) bendi uyarınca mahkemece işyeri değişikliği kararı verilebileceğinin altını çizmiş, yine bu bende atıf yapan Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına Dair Yönetmelik’in 14/A maddesini de vurgulamak suretiyle, “başvurucunun maddi ve manevi varlığının korunması hakkı kapsamında devlete ait pozitif yükümlülüklerin gereği gibi yerine getirildiğinden söz edilemeyeceği” tespitinde bulunmuştur. Ayrıca Anayasa’nın 17. maddesinde güvence altına alınan kişinin maddi ve manevi varlığını koruma hakkının ihlal edildiğine de hükmetmiştir (B. No. 2016/14613, 17.07.2019, § 37 vd.).

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

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

Bu bölümde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, Adalet Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Kamu Denetçiliği Kurumu, Türkiye Büyük Millet Meclisi, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, Emniyet Genel Müdürlüğü ile Türkiye İnsan

Hakları ve Eşitlik Kurumu’nun işyerinde şiddet ve tacizle mücadele konusunda görev, sorumluluk ve faaliyetleri incelenmiştir.

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. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM), 2013 yılında Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı gerçekleştirmiş ve bildiri kitabı yayınlamıştır. Aynı yıl Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından mobbing konusunda ilk rapor olan “Çalışma Yaşamında Psikolojik Taciz” adlı raporu yayınlamıştır. Raporun önsöz bölümünde “İşyerinde şiddet olgusu, ILO ve AB gibi birçok uluslararası örgüt ve ulusal mevzuatlar tarafından tanınmakta ve buna karşı hukuki önlemler alınmaktadır. Buna karşılık psikolojik taciz henüz yeterince tanımlanabilmiş ve hukuksal metinlerde yeterince düzenlenmiş değildir” ifadesine yer verilmiştir. Buna karşın Türkiye’de mobbing dışındaki şiddet ve taciz biçimlerine yönelik önlemlerin niye geliştirilmediği açıklanmamıştır. Raporda kısaca farklı işyeri şiddeti biçimlerine yer verilmiş ve mobbing kavramı ile boyutları ele alınmıştır (Akgeyik vd., 2013). Aynı yıl Bakanlık tarafından “Müşteriden Kaynaklanan (Psikolojik Taciz) Saldırgan Davranışlar: Market Ve Çağrı Merkezi Çalışanlarına İlişkin Bir Araştırma” adlı bir başka rapor daha yayınlanmıştır (Akgeyik ve Güngör Delen, 2013). 2014 ve 2107 yıllarında Bakanlıkça İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberleri yayınlanmıştır (ÇSGB, 2014; ÇSGB, 2017c). “Çalışma Hayatında Kadın Bilgilendirme Rehberi”nde (ÇSGB, 2017a) işyerinde şiddet ve taciz konusu hiç yer almamıştır. “Çocuk İşçiliği ve Eğitim Öğretmen El Kitabı”nda (ÇSGB, 2017b) çalışan çocukların fiziksel ve duygusal şiddet istismar ve tacize maruz kalabilecekleri ifade edilmiş ve öğretmenlere ALO 183 Sosyal Destek Hattına başvurmaları önerilmiştir. Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu, son olarak, İşyerinde Psikolojik Tacizle

Mücadele Eylem Planı’nı (2018-2020) hazırlamıştır (ÇSGB, 2017c). 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 yapılana kadar bu alandaki çalışmalarının da durdurulduğu ifade edilmiştir.

19.03.2011 – 15.12.2017 tarihleri arasında ALO 170 hattına toplam 55.046 adet işyerinde psikolojik taciz başvurusu yapılmıştır. İşyerinde psikolojik taciz çağrı dağılımının yıllara göre arttığı görülmektedir: 2011 yılında 2.001, 2012 yılında 2.850, 2013 yılında 4.870, 2014 yılında 6.659, 2015 yılında 9.005, 2016 yılında 12.877, 2017 yılında 16.784 başvuru gerçekleşmiştir. Başvuranların % 59’u erkek, % 41’i kadındır. Özel sektörde sektör belirten başvurularda birinci sırada Sanayi Sektörü, ikinci sırada Mağaza, Restoran ve Market Sektörleri yer almaktadır. Kamu sektöründe sektör belirten başvurulardan birinci sırada Sağlık Bakanlığı, ikinci sırada Milli Eğitim Bakanlığı yer almaktadır. Şikâyet konularına bakıldığında istifaya zorlama %21,9 başı çekerken, kötü muameleye maruz kalma (%12), sözlü taciz (%11,2), fiziksel şiddet (%1,9) ve cinsel taciz (%1) gibi farklı işyerinde şiddet ve taciz biçimlerinin şikâyet konusu olduğu görülmektedir (ÇSGB, 2017c). 2017 yılı istihdam oranlarının erkeklerde %65,6’ya karşılık kadınlarda %28,9 seviyesinde olduğu göz önünde bulundurulduğunda, istihdamdaki kadınların mobbing başvurularının erkeklerden oransal olarak daha yüksek olduğu dikkati çekecektir (TÜİK, 2017). Bakanlıkça ALO 170 hattı üzerinden Mart 2011’den Kasım 2023’e kadar 133 bin 637 mobbing şikâyet başvurusu yapıldığı açıklanmış ancak bu açıklamada, cinsiyet, sektör ve şikâyet gerekçesi gibi bilgilere yer verilmemiştir.¹⁶ (Milliyet, 1.1.2024)

ÇSGB’nin işyerinde şiddet ve tacize ilişkin yürüttüğü çalışmalar yalnızca mobbingle sınırlandırılmış ve bu çalışmalar da son yıllarda akamete uğramıştır. Ayrıca gerçekleştirilen çalışmalarda toplumsal cinsiyet boyutu yok sayılmıştır.

¹⁶ 2023 yılına dair cinsiyet bazında ayrıştırılmış ALO 170 başvuru verileri hakkındaki bilgi edinme talebimiz yanıtlanmamıştır.

İş Teftiş Kurulu Başkanlığı

İşyerinde şiddet ve tacizle mücadele ve izlemede iş müfettişleri de önemli bir rol oynamaktadır. Nitekim ÇSGB İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği’nin 8. maddesinde Kurul’un görevleri arasında “çalışma şartları, çalışma ortamı, çalışma ilişkileri, iş kazaları ve meslek hastalıkları, kayıt dışılık, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik ihlaller ve benzeri risk kriterlerine dayanarak işyerleri ve sektörler düzeyinde analizler yapmak ve çalışma hayatının denetimi ve raporlanmasına ilişkin ilke, yöntem, standart ve teknikleri geliştirmek, denetim rehberleri hazırlamak, denetimlerin etkinliğini ve verimliliğini artırıcı tedbirleri almak, bu konuda görüş ve önerilerde bulunmak” sayılmıştır. Ne var ki Kurul, bu konuda şikayete dayalı denetim haricinde herhangi bir özel rol üstlenmemiştir. Oysa iş teftişinin çalışma yaşamını düzenleyen kanunların uygulanmasını teşvik etmek, izlemek ve denetlemenin yanı sıra çalışma koşullarının iyileştirilmesini destekleyici bir işlevi de bulunmaktadır. Bu bakımdan cinsiyet temelli şiddet ve taciz de dahil olmak üzere işyerinde şiddet ve tacizi tespit etmek, izlemek ve önlemek açısından büyük bir öneme sahiptir. Aynı zamanda iş teftişinin toplumsal cinsiyete duyarlı bir şekilde gerçekleştirilmesi gerekir. Bu nedenle iş teftiş kurulunda dengeli bir cinsiyet bileşimi önemli olduğu gibi müfettişlerin şiddet ve ayrımcılığı tespit edebilmesi için, toplumsal cinsiyet eşitliği ile işyerinde şiddet ve taciz konularında eğitim verilmesi gereklidir (UNWOMEN ve ILOAIDS, 2018, s. 29).

Adalet Bakanlığı

Adalet Bakanlığı bünyesinde Adli Destek ve Mağdur Hizmetleri Daire Başkanlığı bulunmaktadır. 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi’nin 53. maddesinde Başkanlığın görevleri şöyle sayılmıştır:

- Kırılgan gruba yönelik hak ve hizmetlerin geliştirilmesi ve uygulanmasına ilişkin faaliyetleri yürütmek,
- Mağdurların kendilerine tanınan haklar ve yardımlar konusunda bilgilendirilmesine yönelik çalışmalar yürütmek,
- Adli desteğe ihtiyaç duyanlara uygun müdahale programları geliştirmek,
- Tekrarlanan mağduriyetleri önleyici tedbirler almak ve psiko-sosyal destek hizmetlerinin geliştirilmesine ve uygulanmasına yönelik faaliyetleri yürütmek,

- Mağdurların adalete erişimini güçlendirmeye yönelik çalışmalar yapmak ve uygulamak,
- Adli süreçte tanıklara yönelik hizmetlerin geliştirilmesine ve uygulanmasına ilişkin faaliyetleri yürütmek,
- Adliyelerde görev alan pedagog, psikolog ve sosyal çalışmacı gibi uzmanların çalışma usul ve esaslarını belirlemek,
- Adli yardımla ilgili mevzuatın Bakanlığa verdiği görevleri ilgili kurum ve kuruluşlarla iş birliği halinde yürütmek ve adli yardım hizmetlerinin etkin ve verimli bir şekilde işleyişine yönelik tedbirleri almak,
- Görev alanına giren konularda kamu kurum ve kuruluşları veya sivil toplum kuruluşları ile iş birliği yapmak,
- Mağdurların her alanda desteklenmesini sağlamak amacıyla toplumsal farkındalığı artırıcı faaliyetlerde bulunmak.

Sayılan görevler işyerinde şiddet ve taciz mağdurları açısından da önemli görünmektedir. Bununla birlikte Adalet Bakanlığı’nın işyerinde şiddet ve tacizle mücadele 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. GREVIO, yetkili makamları özellikle işyerinde cinsel taciz de dahil olmak üzere kadına yönelik şiddeti önleme ve bunlarla mücadele etme politikalarının oluşturulması ve uygulanmasında işverenlerin katılımını sağlama çabalarının sürdürülmesine; kadınların bakış açılarını ve kadına yönelik şiddetin önlenmesini kadın STK’ları ile yakın iş birliği içinde, Mobbing ile Mücadele Kurulu’nun çalışmalarına entegre etmeye ve iş yerinde cinsel taciz mağdurlarının sayısı, mağdurların yaptığı şikâyetler ve bu tür şikâyetlerin sonuçlarıyla ilgili veri toplamaya davet

etmiştir (GREVIO, 2018, s. 51). Raporun Cinsel Taciz başlıklı 40. maddesinde cinsel tacizin işyeri ya da aile ile sınırlı olmadığı ve birden fazla bağlamda meydana gelebileceği ifade edilmiştir. Suçun, kamu görevinden veya hiyerarşik ilişkiden kaynaklanan nüfuzun kötüye kullanılmasıyla veya aynı işyerini paylaşma esnasında işlenmesinin, yaptırımı sertleştirmeyi gerektirdiği belirtilmiştir. Bu alanda da yargı istatistiklerinin yokluğunun, Türkiye’nin, kadına karşı yaygın durumdaki bu şiddet biçimine verdiği cevabın etkinliğini değerlendirmeyi engellediği saptanmıştır (GREVIO, 2018, s. 84).

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. Genelge ile kurulan Çalışan Hakları ve Güvenliği Birimlerinin çalışan hakları ve güvenliğine yönelik talep ve şikâyetleri kabul etmesi, bu başvuruları değerlendirerek raporlaması ve gerekli düzeltici/önleyici faaliyetlerin başlatılmasının sağlanması öngörülmüştür. Ayrıca sağlık kurumlarının şiddet bakımından risk değerlendirmelerini yeniden yapmaları, güvenlik elemanı ve güvenlik kameralarının artışı gibi önlemlerin alınması, hasta ve hasta yakınlarıyla iletişim ile şiddet davranışına karşı tedbir alma eğitimleri verilmesi gibi önlemlere yer verilmiştir. Sağlık çalışanlarının sağlık hizmeti sunumu esnasında şiddete uğraması halinde, acil hizmetleri dışında hizmetten çekilme talebinde bulunabileceği de 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. Kamu ve özel tüm sağlık kurum ve kuruluşlarında gerçekleşen şiddet olayları, “113” numaralı telefonla Bakanlık Beyaz Kod Birimi’ne bildirilerek ilgili kurumun hukuk birimine ve adli mercilere intikal ettirilmektedir. Hukuk birimleri, talep etmeleri halinde mağdur olan Bakanlık personeline veya vefatı halinde kanuni mirasçılara hukuki yardım yapmaktadır. 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). Sağlık Bakanlığı tarafından kayıt altına alınan “hekime müracaat sayısı” ve “Beyaz Kod Başvuru Sayısı” verilerine göre 2022 yılında her 1 milyon hekime müracaatta 23 adet Beyaz Kod başvurusu yapılmakta iken bu sayı 2023 yılında 17 Beyaz Kod başvurusuna düşmüştür.¹⁷ 2023 Yılında sağlıkta şiddetin önlenmesi amacıyla Bakanlık Gri Kod Acil Çağrı Mobil Uygulamasının geliştirilmesi için çalışma başlatılmıştır Gri Kod, sağlık çalışanlarının saldırıya uğramaları haline güvenlik kuvvetlerinin olay yerine yönlendirilmesini sağlayan bir mobil uygulama olarak tasarlanmıştır. Dört hastanede Gri Kod Mobil pilot uygulamasına başlanmıştır (Sağlık Bakanlığı, 2024, s. 107-108). 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. Buna karşın yakın döneme kadar MEB tarafından eğitim kurumlarındaki şiddete ilişkin hayata geçirilen az sayıda tedbir ve politika gerçekleşmiş, bu da daha çok öğrenciler arasında ve öğrencilere yönelen şiddete ilişkin olmuştur. Ancak 8 Mayıs 2024’te İstanbul-Eyüpsultan’da bir lise öğrencisinin okul

¹⁷ Raporun 1. Bölümü’nde sağlık sektöründe şiddet ile ilgili olarak yer verilen araştırmaların da ortaya koyduğu gibi, bu düşüş yalnızca şiddet vakalarında düşüş ile ilişkilendirilemez. Pek çok sağlık çalışanı sonuç vereceğine inanmamaları, faillerin başka saldırılarda bulunmalarından korkmaları gibi nedenlerle de kod vermekten imtina edebilmektedirler.

müdürüne silahla ateş etmesi ve idarecinin hayatını kaybetmesinin ardından (Medyascope, 8.5.2024), öğretmenlere yönelen şiddet kamuoyu gündemine gelmiş, öğretmenler tarafından eylemler düzenlenmesine neden olmuş ve öğretmenlere yönelik şiddetle mücadele ihtiyacı MEB tarafından görünür olmuştur. Ardından 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. Doğrudan işyerinde şiddet ve tacizle mücadeleye ilişkin esaslar aşağıda yer almaktadır:

- MEB taşra teşkilatındaki bütün yöneticilerin okul/kurumlarda şiddetin önlenmesine yönelik mevzuatın etkin şekilde uygulanması hususunda ilgili birimlerce hizmet içi eğitime tabi tutulması, bu kapsamda hizmet içi eğitim uygulama planı oluşturulması, uygulanması, izlenmesi ve sonuçlarının ilgili birime gönderilmesi,
- Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri il yürütme komisyonunca illerindeki okul/kurum ortamlarında şiddete neden olabilecek risk faktörlerinin tespit edilerek öncelikli risk faktörlerine ve/veya şiddetin etkilerine yönelik gerekli tedbirlerin alınması,
- Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri il yürütme komisyonunca okul rehberlik ve psikolojik danışma programı ile rehberlik ve araştırma merkezlerinin (RAM) rehberlik ve psikolojik danışma (RPD) hizmetleri bölümünün yıllık çalışma planında şiddetin önlenmesine yönelik faaliyetlere yer verilmesi,
- Okul/kurum içinde ve dışında güvenliğini sağlamak amacıyla okul/kurum yönetimince gerekli tedbirlerin alınması ve ilgili kurum/kuruluşlarla iş birliği yapılması,
- Okul rehberlik ve psikolojik danışma servisleri ile RAM'ların şiddetin önlenmesine yönelik yürüteceği çalışmalarda uygun koşulların ve personel desteğinin sağlanması,
- Okul/kurum müdürlüğünce eğitim ortamlarında şiddete neden olabilecek risk faktörlerinin tespit edilerek öncelikli risk faktörlerine ve/veya şiddetin etkilerine yönelik gerekli tedbirlerin alınması,

- Yapılacak olan çalışmalara araç-gereç, ulaşım ve bütçe ile personel desteğinin verilmesi.

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 çağrılarına ilişkin veriler kamuoyuyla paylaşılmamakta ve izlenememektedir. Sözkonusu hatta gelen işyerinde şiddet ve tacizle ilgili başvuru verilerine ilişkin bilgi edinme talebimiz Bakanlıkça 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu’nun 7. maddesi kapsamında değerlendirildiğinden olumlu cevap verilmemiştir.

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. Şiddet Önleme ve İzleme Merkezleri Hakkında Yönetmelik, şiddet mağdurunu “kanunda şiddet olarak tanımlanan tutum ve davranışlara doğrudan ya da dolaylı olarak maruz kalan veya kalma tehlikesi bulunan kişiyi ve şiddetten etkilenen veya etkilenme tehlikesi bulunan kişiyi ifade etmektedir. Şiddet Önleme ve İzleme Merkezi (ŞÖNİM) ise “şiddetin önlenmesi ile koruyucu ve önleyici tedbirlerin etkin bir biçimde uygulanmasına yönelik güçlendirici ve destekleyici danışmanlık, rehberlik, yönlendirme ve izleme hizmetlerinin verildiği, yeterli ve gerekli personelin görev yaptığı ve tercihen kadın personelin istihdam edildiği, çalışmaların yedi gün yirmi dört saat esasına göre yürütüldüğü merkezleri” şeklinde tanımlanmaktadır. Bununla birlikte “sunulacak hizmetlerden, ev içi şiddete uğrayan veya şiddete uğrama tehlikesi bulunan kadınlar, çocuklar, aile bireyleri ve tek taraflı ısrarlı takip mağduru olan kişilerin yararlanacağı” düzenlenmiştir. ŞÖNİM çatısı altında başvuruların ve tedbir kararlarının alınması, görev alanındaki tüm bilgilerin sisteme işlenmesi, değerlendirilmesi ve izlenmesi için koordinasyon sağlanması, psiko-sosyal ve hukuki destek hizmeti, eğitim ve mesleki destek hizmeti, şiddet mağduruna rehberlik yapılması ve ilgili kuruma yönlendirilmesi, sağlık destek hizmeti, sosyal yardım ve istihdam hizmetleri, ekonomik destek hizmeti; çağrı hatlarına gelen ve ŞÖNİM’e

iletelen başvuruların alınması, ilgili kurum ve kuruluşlarla iletişime geçilerek yönlendirme yapılması, şiddetin önlenmesine ilişkin toplumsal bilinçlendirme ve farkındalık çalışmalarının yapılması gibi hizmetler sunulmaktadır.

Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele İl Koordinasyonu İzleme ve Değerlendirme Komisyonu üyeleri arasında - Çalışma ve İş Kurumu Müdürü gibi işyerinde şiddet ve tacize ilişkin politika, veri ve bilgi üretecek bir kurum temsilcisi yer almamaktadır. Oysa şiddetle mücadelenin iller düzeyinde bütünsel olarak yürütülebilmesi için ev içi şiddetin istihdama yansımaları ve işyerinde şiddet ve tacizle mücadeleyi de içermesi gerekmektedir.

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). Kamu işyerlerinde meydana gelen şiddet ve taciz vakalarında 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu’nda yer alan idari başvuru yolları ile özel kanunlarda yer alan zorunlu idari başvuru yollarının tüketilmesi koşuluyla Kamu Denetçiliği Kurumu’na başvuru yapmak mümkündür. Kurum, kamu idaresinin işleyişine ilişkin şikâyetle 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 azdır. Konuyla ilgili örnek kararlar aşağıda değerlendirilmiştir. Orada da göreceği gibi Kurum kararları toplumsal cinsiyet perspektifinden yoksundur.

Kamu Denetçiliği Kurumu, başvuran hakkında orantısız disiplin cezalarının verildiği ve bu cezaların idari yargı mercilerince iptal edildiği, mobbing uygulamasının bir görünümü olarak başvuranın bir başka bölgeye tayin edildiği olay, mobbingin varlığı için kişilik haklarına yönelik haksızlığın yeterli olduğu, bu konuda kesin ve mutlak bir ispatın aranmayacağı, kişinin mobbing uygulandığına dair kuşku uyandıracak olguları ileri sürmesinin ve vicdani kanaatin oluşmasına

yetecek kadar bir ispatın yeterli olduğu, bu konuda aksini ispat külfetinin idareye düştüğü tespitlerinde de bulunarak, şikâyetin kabulüne karar vermiştir (KDK, 02.05.2017, 2016/4180).

KDK’nın bir kararına konu olayda, başvuran Gaziantep Büyükşehir Belediye Başkanlığı bünyesinde Çevre Koruma Kontrol Daire Başkanlığında çevre koruma ve müdahale şefi görevini yürütürken Zabıta Daire Başkanlığı Denetim Şube Müdürlüğüne tekniker olarak yer değişikliği yapılmıştır. Bu işlem, idare mahkemesince “davalı idarenin görev alanı içinde yer alan bir hizmeti yürütmek amacıyla, o hizmetle ilgili konuda uzmanlaşmış kamu görevlilerini Belediyenin farklı birimleri arasında yer değiştirme suretiyle atama hususunda takdir yetkisi bulunmakta ise de, takdir yetkisinin kamu yararı ve hizmet gereklerine uygun kullanılması gerektiği, teknisyen kadro unvanında görev yapan ve görevinde başarısız yahut yetersiz olduğuna dair bir tespit de bulunmayan davacının, görevinin veya unvanının gerektirdiği hizmetler dışında çalıştırılmasına yönelik dava konusu işlemde bu yönüyle hukuka uyarlık bulunmadığı sonucuna varılmaktadır.” Gerekçesiyle dava konusu işlemin iptaline karar verilmiştir. Bu yer değişikliği işlemine ek olarak başvuran hakkında çok sayıda disiplin soruşturması yapılmış ve çeşitli cezalar tanzim edilmiştir. (fiili olarak zabıta görevi yapması ve zabıta mesaisi almasına rağmen kılık kıyafet hükümlerine aykırı davrandığı gerekçesiyle 18/08/2020, 23/09/2020, 21/10/2020 tarihlerinde 3 addet “Uyarma”, 10/12/2020 tarihinde bir addet “Kınama” ve 03/02/2021 tarihinde bir addet “Aylıktan Kesme” cezası uygulanmıştır.) KDK, başvurana mobbing uygulandığını tespit ederek bu başvuruyu kabul etmiştir (KDK, 06.09.2021, 2021/5980).

Kamu Denetçiliği Kurumu’nun, kamu yararına dönük olmayan ve aynı kişi hakkında tekerrür eden tayin/yer değişikliği uygulamalarını (Örn. KDK, 08.08.2023, 2023/7260) ve bir kişi hakkında sürekli disiplin soruşturması açılmasını (Örn. KDK, 28.05.2019, 2019/1214) mobbing olarak tanımladığı farklı kararları da bulunmaktadır. 2019/1214 başvuru sayılı kararda, kişinin görev yaptığı odanın kısa aralıklarla değiştirilmesi ve iş ortamında yalnızlaştırılması/ tecrit edilmesi mobbing eylemleri arasında sayılmıştır.

KDK’nın mobbing ile ilgili kararlarında, ÇSGB Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulunun Mayıs 2014 tarihli İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi’ne, Nisan 2011 tarihli

Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu’na, 19.03.2011 tarih ve 27879 sayılı RG’de yayımlanan “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” konulu Başbakanlık Genelgesi’ne atıf yapıldığı görülmüştür.

Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu

TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (KEFEK), 25 Şubat 2009’da kabul edilen 5840 sayılı Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Kanunu ile bir ihtisas komisyonu olarak kurulmuştur.

KEFEK, TBMM Başkanlığı tarafından kendisine havale edilen kanun tekliflerini görüşmekte, alanındaki konularda raporlar hazırlamakta, çeşitli projeler hayata geçirmekte ve cinsiyet eşitliğinin ihlaline ve cinsiyete dayalı ayrımcılığa dair iddialar ile ilgili kendisine yapılan başvuruları incelemektedir.¹⁸ Komisyonun kuruluşundan bu yana başvuru sayısı düşüş eğilimindedir ve başvuru ve başvuru kompozisyonu değişmiştir. Komisyona verilen dilekçeler süresiz nafaka ve erken yaşta evlilik mağdurları gibi iki öncelikli konu üzerinde yoğunlaşmaktadır ve başvuru arasında erkeklerin sayısı artmıştır (Dinmezpınar, 2014, s. 21; Taşkın, 2020, s. 132). İşyerinde şiddet ve taciz KEFEK’in başat çalışma konuları arasında yer almamaktadır. Ancak geçmiş yıllarda hazırladığı raporlarda işyerinde şiddet ve taciz konusu yer almıştır.

Komisyon 2011 yılında “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Raporu”nu yayımlamıştır. Raporda işyerinde şiddet ve işyerinde psikolojik taciz olgularının birbirinden farklı olduğuna, işyerinde şiddet davranışlarının genellikle saldırı, fiili taciz, tehdit, eşyaya zarar verme, açık saçık konuşma ve cinsel taciz gibi ağır suç oluşturan davranışları içerirken işyerinde psikolojik taciz davranışlarının nadiren ağır suç teşkil ettiğine ve tekrar eden bir dizi davranışa dayandığına yer verilmiştir (KEFEK, 2011, s. 9). 2013 yılında yayımlanan “Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması Ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu”nda, Ankara Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi’nden görüş alınmış ve dönemin Merkez Müdürü Serpil Sancar’ın “Bir diğer önemli konu olarak kadın istihdamının önünde ciddi engel teşkil eden

¹⁸ <https://www.tbmm.gov.tr/ihisas-komisyonlari/lcerik/ihisas-komisyonlari-kadin-erkek-firsat-esitligi-komisyonu-hakinda/kadin-erkek-firsat-esitligi-komisyonu/f72877d1-b499-037b-e050-007f01005610>

mobbing ve cinsel taciz olaylarının büyük ölçüde az sayıda kişinin çalıştığı küçük işletmelerde yaşanmasına rağmen, bununla mücadelede oluşturulan kurumsal yapıların daha çok profesyonel işgücünün çalıştığı kurumlarda geliştiğine” yaptığı vurgu raporda yer almıştır (KEFEK, 2103, s. 144).

Emniyet Genel Müdürlüğü

Gerek şiddet mağdurlarının hak arama süreçlerinde ilk basamak olarak gerekse verilerin tutulması ve izlenmesi açısından Emniyet Genel Müdürlüğü’nün (EGM) işyerinde şiddet ve tacizle mücadelede önemli bir yeri vardır. Ne var ki EGM işyerinde şiddet ve tacizle mücadeleye dair hiçbir çalışma yürütmemektedir. EGM Asayiş Dairesi Başkanlığı bünyesinde Aile İç Şiddetle Mücadele Şube Müdürlüğü kurulmuştur. Genel Müdürlük tarafından 2019 yılında Aile İç ve Kadına Karşı Şiddetle Mücadele Çalıştayı, 2022 yılında Aile İç ve Kadına Karşı Şiddetle ve Asayiş Suçları ile Mücadele Değerlendirme Toplantısı gerçekleştirilmiştir. Ancak bu çalışmalar ev içi şiddete odaklanmıştır.

EGM bünyesinde Kadın Destek Uygulaması (KADES) hayata geçirilmiştir. KADES, kadınların ve çocukların maruz kaldığı şiddet ve taciz eylemlerini hızla bildirmek için oluşturulmuş akıllı telefonlara yüklenebilen bir acil müdahale uygulamasıdır. Şiddet mağduru kadınların acil durumlarda cihaz konum bilgisini açarak tek tuşla Polis İmdat Acil Çağrı Merkezine ulaşmasını sağlamaktadır. KADES’e yapılan başvurulara dair, mağdurların ve failerin demografik özelliklerine, mağdurların ev içi şiddet, işyerinde şiddet ve taciz gibi hangi şiddet türlerine maruz kaldıklarına ve şiddet mekanına ilişkin verilerin kaydedilmesi ve izlenmesi çok önemlidir. Ne var ki bu veriler kamuoyuyla paylaşılmamaktadır. Tarafımızca EGM’ye yapılan bilgi edinme başvurusu, istenen bilginin, “4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanununun 7’nci maddesinde yer alan “özel bir çalışma, inceleme ya da analiz neticesinde oluşturulan” veriler kapsamında olduğu gerekçesiyle reddedilmiştir.

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK), 2016 yılında 6701 sayılı Kanun ile kurulmuştur. Ulusal düzeyde insan hakları kurumu olmanın yanı sıra “İşkenceye ve Diğer Zalimane,

Gayriinsanî veya Küçültücü Muamele veya Cezaya Karşı Birleşmiş Milletler Sözleşmesi’ne Ek Seçmeli Protokol” bağlamında, işkencenin ve diğer zalimane, insanlık dışı ya da aşağılayıcı muamele ya da cezanın önlenmesi konusunda çalışmalar yürütmek üzere ulusal önleme mekanizması olarak da belirlenmiştir. Aynı zamanda AB müktesebatına uyum çerçevesinde ayrımcılık yasağına karşı etkin mücadele amacıyla eşitlik kurumu olarak yapılandırılmıştır.

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 TİHEKK 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. Aşağıda ilgili kararlar örneklendirilmektedir:

TİHEK, kendisine ulaşan bir başvuru olmaksızın, resen inceleme başlattığı bir olayda, belediyede basın yayın ve halkla ilişkiler görevlisi olarak çalışan ve aynı zamanda TRT Haber Artvin İl Muhabiri olarak görev yapan bir personelin, belediye başkanlığının bir başka siyasi partiye geçmesinden sonra Temizlik İşleri Müdürlüğü bünyesinde çöp aracı arkası personeli olarak görevlendirilmesini, siyasi görüşü temelinde işyerinde yıldırma (mobbing) olarak görmüş ve belediyeye üst sınırdan idari para cezası vermiştir (TİHEK, 28.11.2023, 2023/913).

TİHEK önüne gelen bir başka başvuruda, Tıp Fakültesi Romatoloji Bilim Dalında yan dal uzmanlık öğrencisi/ asistanı olarak görev yapan kadın başvuran, kadın olduğu için, özel hastaların muayene edildiği Biyolojik Tedavi Merkezinde görevlendirilmediği ve yine cinsiyet temelli olduğunu ileri sürdüğü başka yıldırma eylemleriyle karşı karşıya kaldığını ileri sürmüştür. Başvuranın hem amiri hem ilgili uzmanlık eğitim programının yürütücüsü olan muhatabın, başvurana, taciz suçlamalarında kadının beyanının esas alındığını ve taciz iddiasında bulunabileceği için aynı poliklinikte birlikte çalışamayacaklarını ifade ettiği de iddia olunmuştur.

Muhatap, kuruma sunduğu beyanında, daha önce kendisi hakkında taciz suçlamasında bulunulduğu için, başvuranla aynı odada yalnız kalmak istemediğini beyan etmiştir. Kurumca yapılan incelemede, muhatabın ilgili poliklinikte yalnızca erkek doktorlarla birlikte çalıştığı, kadınlarla birlikte çalışmadığı tespit edilmiştir. Kurum, başvurana yönelik bu muamelenin kasıtlı olarak ve cinsiyetinden dolayı gerçekleştirildiği, yıldırma (mobbing) teşkil ettiği tespitinde bulunmuştur (TİHEK, 30.05.2023, 2023/460).

TİHEK, %20 oranında engelli sağlık kurulu raporu olan başvuranın görev yerinin “geçici görevlendirme” adı altında sürekli değiştirilmesinin (TİHEK, 01.11.2022, 2022/855) “engellilik ve sağlık” temelinde ayrımcılık teşkil eden mobbing eylemi olduğunu tespit etmiştir. Bir başka başvuruda ise, üç çocuğuyla birlikte yaşayan diş hekimi anne, aynı zamanda kanser hastasıdır. Çocuklarından biri, sosyal pragmatik bozukluk tanısıyla takip ve tedavi edilmektedir. Başvurana, sağlık durumu raporlarına rağmen çok sayıda nöbet yazılmış, kendisi ve çocuklarıyla ilgili özel durumu göz ardı edilmiştir. TİHEK, muhatap idarenin yönetim hakkını kullanırken başvuranın sağlık ve engellilik durumu ile çocuğunun ruhsal sağlık durumunu nazara alması gerektiği, ancak idarenin başvuranın özel durumunu dikkate almadığı, bu şekilde nöbet çizelgesi belirlemesinin başvuran açısından ağır sonuçlar doğurabileceği ve dolayısıyla idarenin nöbet muafiyeti konusundaki tavrının yönetim hakkı kapsamında kalamayacağı tespitini yapmış, sonuç olarak ise başvurana yönelik eylemlerin cinsiyet temelinde ayrımcılık ve yıldırma olduğunu tespit etmiştir (TİHEK, 15.12.2022, 2022/931).

Üniversitelerde Cinsel Taciz ve Saldırısı (CTS) Önleme Birimleri

Üniversitelerde 2007 yılından itibaren cinsel şiddete dair farkındalığın artması, cinsel şiddetle mücadele politikalarının geliştirilmesi ve akademik hayatta cinsel şiddeti önlemeye yönelik faaliyetlerin hayata geçirilmesi amacıyla Cinsel Tacizi ve Saldırısı Önleme Birimleri (CTSler) kurulmaya başlanmıştır. 2007 yılında Sabancı Üniversitesi’nde kurulan birimin ardından Boğaziçi Üniversitesi ve Ankara Üniversitesi birimleri kurulmuş (Kalem, 2022) ve birimlerin sayısı otuzu aşmıştır¹⁹. CTS birimleri Cinsel Taciz ve Saldırısı Karşı Üniversiteler Arası İletişim Ağı çatısı altında toplanarak deneyimlerini paylaşma olanağına da kavuşmuştur. Farkındalık ve

¹⁹ CTS Birimi olan üniversitelerle ilgili ayrıntılı bilgi için bk. <https://cts.ankara.edu.tr/2022/03/23/cts-birimi-olan-universiteler>.

eğitim çalışmalarının yanı sıra cinsel şiddet mağdurlarına verdikleri hizmetle önemli bir boşluğu doldurmaktadırlar. Her birimin yapısı ve işleyişi farklılaşmakla birlikte CTS’ler, cinsel şiddete uğrayan üniversite bileşenlerini hakları ve başvuru mekanizmaları konusunda bilgilendirmekte ve ilgili destek mekanizmalarına yönlendirmektedirler. Akademik hayatta cinsel şiddetle mücadelenin kurumsallaşmasında önemli bir rol üstlenen CTS’ler son yıllarda pek çok üniversitede fiilen etkisiz hale getirilmiştir (Kalem, 2022).

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. 726/1. maddesinde kurumlarca toplanan verilerin cinsiyet, yaş, göçmenlik statüsü, engellilik, coğrafi konum gibi nitelikler bazında üretiminin ve analizinin sağlanması hedefi yer almıştır. Aynı biçimde 729/2 maddesinde kadına yönelik şiddetle mücadele kapsamında koruyucu ve önleyici hizmetlerin etkin sunumuna yönelik kurumsal kapasitenin geliştirilmesine ve sistematik, güvenilir ve karşılaştırılabilir verilerin toplanmasına yer verilmiştir. Bu hedefler işyerinde şiddet ve taciz verilerinin cinsiyet temelli analizi, izlenmesi ve mücadele politikaları geliştirilmesi için çok önemlidir. 729/1. madde kadınlara ve kız çocuklarına yönelik şiddetle mücadeleye ilişkin yasal düzenlemelerin şiddete sıfır tolerans anlayışıyla daha etkin bir şekilde uygulanmasının sağlanmasına dairdir. Bu hedefte işyeri ve ev içi arasında bir ayrıma gidilmemiştir.

12. Kalkınma Planı’nda işyerinde şiddet ve tacizin yer almaması önemli bir eksikliktir. 12. Kalkınma Planı’nda yer alan amaçları arasında, “başta özel politika gerektiren gruplar olmak üzere toplumun tüm kesimlerine iş sağlığı ve güvenliğinin sağlandığı koşullarda iş imkanlarının sunulması” ve “İş sağlığı ve güvenliği alanında koruyucu ve önleyici faaliyetlerin artırılması” yer almaktadır. İşyerinde (cinsiyet temelli) şiddet ve taciz bir iş sağlığı ve iş güvenliği sorunudur. Bu nedenle konuyla ilgili ulusal mevzuatın düzenlenmesi ve tüm işyerlerinde, işyerinde şiddet ve

tacizle ilgili mücadele önlemlerinin alınması gerekmektedir. 12. Kalkınma Planı’nda yer alan nitelikli işgücü kaybını önlemek, kadın ve genç istihdamını artırma hedeflerine erişmek için de güvenli, şiddet ve tacizden arındırılmış işyerleri oluşturmak büyük önem taşımaktadır.

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. Planda her bir faaliyet alanı için faaliyeti bizzat yürütecek sorumlu kurum ve destek vermek ve iş birliği yapmakla yükümlü olan ilgili kurum ve performans göstergeleri belirlenmiştir. Strateji Belgesi ve Eylem Planı’nın izlenmesi için ASHB tarafından web tabanlı bir izleme ve değerlendirme sistemi kurulması, her yıl Aralık ayında sorumlu ve ilgili kurumların bu web tabanlı izleme sistemine, faaliyet görevlerine ilişkin gerçekleştirilen çalışmalarını girmeleri planlanmaktadır. Bu faaliyet bilgileri KSGM tarafından derlenerek, “Yıllık İzleme Raporu” hazırlanarak Cumhurbaşkanlığı’na gönderilecektir. Plan’ın uygulamasının etkin olarak izlenmesi ve değerlendirilmesi amacıyla bir gösterge seti de hazırlanmıştır. Gösterge setinde işyerinde şiddet ve tacizin izlenebileceği herhangi bir gösterge yer almamaktadır.

Plan’da sağlık alanında belirlenen Faaliyet 1.2, Kadın ve sağlık alanında ulusal ve yerel düzeyde veri elde edilmesine imkan veren niceliksel ve niteliksel araştırmalar yaygınlaştırılması ve desteklenmesidir Faaliyet açıklamasında kadın sağlığı alanında hizmet sunan sağlık personeline yönelik şiddet konusunda yapılacak araştırmalara da yer verilmiş; araştırma sonuçlarının raporlanması, şeffaflığı, bilgiye erişimin sağlanması ve niteliksel ve kapsayıcı bir izleme sisteminin uygulamaya konulması ile mevcut durumun tespiti ve alınması gereken tedbirlerin, uygulanacak politikalar ve sunulacak hizmetlerin kanıta dayalı inşasının mümkün olacağı belirtilmiştir. Performans göstergesi olarak gerçekleştirilen araştırma sayısı belirlenmiştir. Ancak araştırma konusunu, “kadın sağlığı alanında hizmet sunan sağlık personeliyle” sınırlandırmak yerine, sağlıkta toplumsal cinsiyet temelli şiddete odaklanmak, göstergelyi daha elverişli hale getirecektir.

Sağlık alanında belirlenen Faaliyet 3.1, “sağlık alanında eğitim veren ortaöğretim kurumları öğretmen ve öğrencilerine yönelik kadının güçlenmesi, kadına yönelik şiddet ile erken yaşta ve zorla evlilikler konularında panel/seminer/konferans vb. farkındalık çalışmaları” düzenlenmesidir. Sağlık sektöründe şiddet ve tacize yönelik bir içeriğe yer verilip verilmeyeceği Planda açıklanmamaktadır.

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.

Ekonomi alanında Faaliyet 3.1’de “kadın erkek eşitliği perspektifinin başta istihdam politikaları olmak üzere ulusal ve yerel düzeyde politika oluşturma, planlama ve bütçeleme ve izleme süreçlerinin tüm aşamalarına sistematik ve sürdürülebilir şekilde entegrasyonunun ve yaygınlaştırılmasının” sağlanacağı yer almıştır. Faaliyetin performans göstergeleri, ulaşılan kamu görevlisi sayısı ile geliştirilmiş araç, kılavuz ve rehber sayısıdır. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin istihdam politikalarına entegrasyonu, işyerinde ayrımcılık ve işyerinde cinsiyet temelli şiddetle mücadeleyi de beraberinde getirmelidir.

Faaliyet 3.2 ise “kamu ve özel sektörün kadın erkek eşitliğini destekleyen uygulamalarının görünürlüklerinin artırılması, bu tür uygulamaları yapan kurum ve kuruluşlara yönelik ödül sistemi geliştirilmesidir”. “Kadın erkek eşitliğine duyarlı politikaların yaygınlaştırılması için söz konusu politikaları uygulayan ve eşitlikçi kurum kültürünü yaygınlaştıran iş yerlerine yönelik ödül sistemi geliştirilecektir”. Faaliyette yer alan kadın erkek eşitliğini destekleyen politikalar arasında işyerinde şiddet ve tacize yer verilmemiştir. Oysa 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. Nitekim işyerinde şiddet ve taciz, kadın istihdamı önünde önemli engellerden biridir. Pek çok kadın işe ilk girişinde tacize maruz kaldıkları veya tacize uğrama korkusu olduğu için istihdamdan çekilmekte veya işe girmekten imtina etmektedir (Bakırcı, 2012, s. 23).

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.

Eylem Planının 4.7. maddesinde ayrıca moda ve hazır giyim sektörü, perakendecilik, kozmetik ve temizlik ürünleri, eczacılık ve medya sektörü gibi sektörlerle kadına yönelik şiddetle mücadele konusunda iş birliğine ilişkin hedefler de yer almaktadır. Ancak bu sektörler işyerinde şiddet ve tacizin en yoğun yaşandığı sektörler olmadığı gibi (UNWOMEN& ILO, 2017), iş birliğinin odağı, sektördeki işyerlerinde cinsiyet temelli şiddeti sonlandırmak da değildir. Daha çok kadına yönelik şiddete ilişkin bir farkındalık geliştirme amacına dayanmaktadır.

Hedef 5 sistematik, güvenilir ve karşılaştırılabilir verilerin toplanması ve istatistiklerin üretilmesine dayanmaktadır. Bu kapsamda “Türkiye’de Kadına Yönelik Şiddet Araştırması”nın gerçekleştirilmesi ve araştırmanın ileri analiz çalışması hedeflenmektedir. Bu bölümde işyerinde şiddet verilerinin ayrıca toplanmasına, şiddetin mekânı konusunda bir veri ayrıştırmasına dair özel bir hedef konulmamıştır.

Eylem Planı kapsamında etki ve sonuç göstergeleri de hazırlanmıştır. Ancak bunlar arasında işyerinde şiddet ve tacize ilişkin herhangi bir gösterge yer almamıştır. Avrupa Komisyonu (2023) tarafından 2023 Türkiye Raporu çerçevesinde yapılan değerlendirmede, Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Dördüncü Ulusal Eylem Planı’nın uygulanmasına devam edilmesine rağmen, cinsiyet temelli şiddetle mücadelede etkili politikalar (caydırıcı cezalar dâhil) bulunmaması, ilgili mevzuat uygulamasının zayıflığı, mevcut destek hizmetlerinin düşük kalitesi ve bu alanda kapsamlı bir veri toplama sisteminin bulunmaması eleştirilmiştir. İşyerinde taciz ve şiddetin önlenmesi için de veri toplama ve farkındalık artırma dâhil olmak üzere, daha fazla eyleme ihtiyaç duyulduğu vurgulanmıştır.

Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele 2024 Yılı Faaliyet Planı (Aile Ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadın 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. 2024 yılı için işyerinde şiddet ve tacize yönelik olarak yalnızca farkındalık çalışmaları gerçekleştirilecek olması, bu alandaki mücadele için son derece yetersizdir.

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. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Stratejik Planı da Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele 4. Ulusal Eylem Planı gibi işyerinde şiddet ve tacizle mücadele için yalnızca farkındalık artırıcı bir strateji benimsemiştir. Üstelik Bakanlık, işyerinde şiddet ve tacizin diğer türlerini yok sayan ve yalnızca mobbinge odaklanan tutumunu Stratejik Plan’da da sürdürmüştür.

D. 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, ÇEVİBİR

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. TKDF, “kadınların, kız çocuklarının ve LGBTQİ bireylerin uğradığı şiddeti temel bir insan hakları ihlali ve ayrımcılık olarak

tanımlamakta” ve cinsiyet temelli şiddetle mücadeleyle yönelik çalışmalar yürütmektedir.²⁰ Federasyon bünyesinde her gün ve günün her saatinde (7/24) ücretsiz hizmet veren Şiddet Acil Yardım Hattı bulunmaktadır.

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. Bu amaçla, ilgili kurum ve kuruluşlara, çalışma alanlarına ve kurumsal yapılarına uygun bir politika geliştirmeleri için eğitimler düzenlemekte, çalışma yaşamının eşit ve güvenli yerler olması, yaşanan vakalar karşısında uygun mekanizmalar işletilmesine yönelik kapasite güçlendirme çalışmaları yapmaktadır. Ayrıca toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik çalışmaların üretimine destek olmak için bilgilendirici materyaller, broşürler, rehber ve raporlar hazırlamaktadır.

²⁰ <https://tkdf.org.tr>

Derneğin Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık ve Şiddeti Önleme Politika Belgesi²¹ ve iş yerinde şiddet ve cinsel tacizin önlenmesi için kurumlara yol gösterici yayınları bulunmaktadır.

Yanıdayız Derneği

2018’de kurulan Dernek, tüzükte “Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitsizliğine ve cinsiyete dayalı ayrımcılığa neden olan her türlü engel ve önyargı ile mücadeleye erkeklerin daha çok ve aktif katılımı yoluyla sağlanacak farkındalık ile, yasal düzenlemelerde gereken düzenlemelerin, kurumlarda ve toplum hayatında gereken dönüşümün gerçekleşmesine katkıda bulunmayı amaçlayan, demokrasiye, laik hukuk devletine bağlı, düşünce, inanç ve girişim özgürlüklerine saygılı bir dernek” olarak tanımlanmıştır.

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 hazırlamıştır.

KAOS GL

2005 yılına kurulan KAOS GL Türkiye’nin ilk resmî LGBTİQA+ derneğidir. Kaos GL Derneği “Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Ana Politika, Plan ve Programlara Yerleştirme ve Yaygınlaştırma Anlayışı” başlıklı belgesinde, kendisini, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, cinsiyet ifadesi ve cinsiyet özelliği temelli her türlü ayrımcılık ve şiddete karşı mücadele eden ve mücadele ilkelerini toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle geliştirerek sürdürmeyi hedefleyen bir dernek olarak tanımlamaktadır.

KAOS GL Derneği, çatışmaları, gelen şiddet beyanlarını ve şiddet ifşalarını Toplumsal Cinsiyet Çalışma Grubu aracılığıyla izlemektedir. Dernek içinde ve dernek dışındaki ayrımcılık, eşitsizlik,

²¹ <https://cinsiyetesitligipolitikalari.org/cepdfolders/uploads/2022/12/cepdfpolitikabelgesi.pdf>

şiddet ve taciz durumlarında, gerekli müdahaleyi yapmakta ve soruşturma sürecini işletmektedir. Toplumsal Cinsiyet Çalışma Grubu iki farklı eksende sorumluluk sahibidir.

“Davranış kuralları kapsamında KAOS GL çalışanları, cinsel sömürü ve istismar, cinsel şiddet ve taciz ile mobbing kapsamında değerlendirilebilecek her türlü fiil ve eylemden sakınır ve bu kapsamda hazırlanmış olan KAOS GL iç düzenlemelerine uymayı taahhüt eder. Bu fiil ya da eylemlerin tespit edilmesi ya da bunlara ilişkin bir şüphe oluşması halinde çalışanlar yöneticilere, yöneticiler genel koordinatöre gerekli raporlamaları yapar. Yapılan raporlamaların, raporlama yapan kişi tarafından yeterince ele alınmadığının değerlendirilmesi veya raporlamanın konusunun bizzat yönetici olması halinde çalışanlar doğrudan genel koordinatöre raporlama yapar. Genel koordinatöre ilişkin raporlamalar yöneticiler tarafından yönetim kuruluna yapılacaktır”. KAOS GL personel işe alımlarında, personelden iş sözleşmesiyle birlikte Davranış Kuralları’na ilişkin belgeyi okuduğuna dair imza alarak personel dosyasına eklenmektedir.

KAOS GL Derneği’nin, örgüt içi işleyiş ve üçüncü kişilerle etkileşimlerindeki süreçlerde ve gerçekleştirdiği tüm çalışmalarda, şiddetle mücadele araçlarını geliştirmek, toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetmek ve şiddetsizlik kültürünü yaygınlaştırmak hedefiyle hazırladığı Şiddeti Önleme Ve İzleme Politika Belgesi mevcuttur. Bu Belge’de, şiddet, şiddet çeşitleri ve şiddetsizlik kültürüne ilişkin tanımlar sunulmakta; şiddete karşı ilkeler ve şiddet süreçlerinin izlenmesi ile olası şiddet vakalarının önlenmesi için geliştirilmiş önleyici yöntemler aktarılmaktadır. Ayrıca, Dernek içinde ve üçüncü kişilerle etkileşimlerde gerçekleşebilecek şiddet durumlarında uygulanacak yönteme dair yönerge de sunulmaktadır. Bu metin, “KAOS GL Derneği’nin tüm programlarında yer alan ofis çalışanları ve birlikte çalıştığı uzmanları, yönetim kurulu üyelerini, çalışma gruplarını, stajyerleri, gönüllü katılımcılarla bir araya gelinen etkinlikleri ve görüşmeleri, derneğin gerçekleştirdiği faaliyetlerdeki ilişkileri kapsamaktadır”.²² 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.

²² <https://kaosgldernegi.org/images/library/kaos-gl-s-i-ddeti-o-nleme-ve-i-zleme-plt.pdf>.

KAOS GL Derneği, “Türkiye’de Kamu Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans, İnterseks ve Artıların Durumu Araştırması” ve “Türkiye’de Özel Sektör Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans, İnterseks ve Artıların Durumu Araştırması” olmak üzere kamu ve özel sektördeki LGBTİQA+ çalışanların koşullarını ortaya koyan periyodik araştırmalar yapmaktadır. Araştırmalarda işyerinde şiddet ve taciz konusu da yer almaktadır. Bu çalışmalar LGBTİQA+’ların çalışma yaşamında şiddet ve tacizden korunmak üzere kapalılık stratejisi izlediklerini, aksi durumda ise şiddet ve tacizle karşılaşabildiklerini ortaya koymaktadır. Dernek aynı zamanda LGBTİQA+’ların insan hakları ihlallerini de raporlamaktadır. Ancak 2022 ve 2023 raporlarında işyerinde şiddet ve tacizden kaynaklanan bir ihlal raporlanmamıştır (KAOS GL, 2023; KAOS GL, 2024).

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 25/12/2023 tarihli ve 2023/35 sayılı Yönetim Kurulu kararıyla yürürlüğe girmiş bir “Çalışma Barışının Korunması, Çatışma Dönüşümü ve Mobbingin Önlenmesi Politika Belgesi” bulunmaktadır. Cinsel şiddetin herhangi bir biçimine doğrudan veya dolaylı olarak maruz bırakıldığını düşünen kişiler (Dernek çalışanları, Yönetim Kurulu, üyeler, gönüllüler, stajyerler, paydaşlar, yararlanıcılar, temasta bulunulan üçüncü taraflar, vb.) Cinsel Şiddetle Mücadele Derneği Cinsel Taciz ve Şiddet Bildirim Prosedürü Yönergesi’ne uygun biçimde bildirimde bulunabilmektedirler. Hem Derneğin ofis (uzaktan çalışma platformları da dahil olmak üzere) ve faaliyet alanları içinde gerçekleşen hem de Dernek mensupları (çalışanlar, üyeler, gönüllüler ve stajyerler) arasında, dışarıda meydana gelen, ancak Dernek ortamına taşınan ya da Dernek faaliyetleri ve çalışma ortamına etkisi olan eylemler için bildirimde bulunulması mümkündür.

CŞMD, İsveç Başkonsolosluğu-İstanbul’un desteğiyle 2018 yılında yürütülen Destek Sistemi Nerede Projesi’nin bir ürünü olarak taciz, tecavüz, çocuklukta yaşanan cinsel istismardan hayatta kalan yetişkinlere destek sunmak için Cinsel Şiddet Destek (**csdestek.org**) adresli bir web sitesi oluşturmuştur. Siteden cinsel şiddetle ilgili genel bilgiler, şiddeti bildirme ve destek alma sürecinde ihtiyaç duyulabilecek hastane, karakol ve benzeri süreçlerle ilgili bilgiler ve kaynaklara ulaşılabilir. Sitede ayrıca İstanbul Cinsel Şiddet Destek Birimleri’nin bulunduğu bir hizmet haritası bulunmaktadır.

2. Hak Temelli Örgütlerin İşyerinde Şiddet ve Tacizle İlgili Çalışmaları

İnsan Hakları Derneği (İHD)

İnsan Hakları Derneği’nin tüzüğünde, üyelikten çıkarma gerekçeleri arasında “başta çocuk ve kadına karşı olmak üzere başkalarına şiddet uygulanması” da sayılmaktadır. Tüzükte, Dernek üyeleri hakkında kadına ve LGBTİQA+’lara yönelik şiddet eylemlerinden kaynaklı bir şikâyetin olması halinde izlenecek yol da belirlenmiştir. Ayrıca Derneğin aralarında “Kadın Raporu”nun da bulunduğu hak ihlalleri raporlarında işyerinde şiddet ve taciz konusundaki hak ihlallerine de yer verilmektedir.

2021 yılında Kadın Komisyonu tarafından yürütülen hazırlık çalışmalarının ardından Cinsiyetçi, Baskıcı Davranışların ve Mobbingin Önlenmesine Dair Politika Belgesi kabul edilmiştir. Dernek yönetimi Belgeyi kabul ederken “ihlallerin tekrarlanmaması için gereken kurumsal dönüşümü gerçekleştirmek ve ihlal sonrası süreçleri takip etmek için gerekli sorumluluğu almayı ve bu konuda kaynak, zaman ve emek harcamayı” da taahhüt etmiştir. Bu belge İHD ile fiili ya da üyelik bağı olanlar arasındaki ilişkileri ve onların 3. taraflarla ilişkilerini kapsamaktadır. 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. TİHV çalışanları, gönüllüleri, kurucular kurulu üyeleri ve TİHV başvuruçularını toplumsal cinsiyet temelli şiddet konusunda bilgilendirmek, bu vakaların yaşanmadığı bir ortamın sağlanması için gerekli önleme faaliyetlerinde bulunmak, yaşanan şiddet vakalarının değerlendirilip sonuca ulaştırılması ve gerekli adımları atılmasını sağlamak, şiddete maruz kalanlara uygun onarım mekanizmaları sunmak amacı ile Toplumsal Cinsiyet Temelli Şiddete Karşı Önlem ve Destek Komisyonu kurulmuştur. Komisyonun faaliyetlerinde temel alınacak tanım ve ilkeler Toplumsal Cinsiyet Temelli Şiddete Karşı Önlem ve Destek Komisyonu Yönergesi ile düzenlenmiştir. Buna göre, TİHV’in, hakkında toplumsal cinsiyet temelli şiddet eylemi uyguladığına dair iddia olan kişiler ve toplumsal cinsiyet temelli şiddet eylemlerini sakladığı ve /veya göz yumduğu ileri sürülen kurum ve örgütler ile ilişkilerini sürdürüp sürdürmeyeceği veya ne şekilde sürdüreceğine karar vermek için TİHV yönetim kurulu Toplumsal Cinsiyet Temelli Şiddete Karşı Önlem ve Destek Komisyonu’nun görüşüne başvurur. Vakfın Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddete Karşı Tutum Belgesi de mevcuttur. Bu belge ile TİHV’in toplumsal cinsiyete dayalı her türlü şiddetin karşısında olduğu ifade edilmiş ve Vakıf, çalışanları, gönüllüleri ve işkence ve kötü muameleye maruz kalan başvurularına şiddetsiz, güvenli ve barışçıl bir ortam sağlamayı taahhüt etmiştir. Toplumsal cinsiyet temelli şiddete maruz kaldığını veya tanık olduğunu düşünen kişiler için oluşturulmuş mekanizmalar da tutum belgesinde tanımlanmıştır.

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

ILO Türkiye Ofisi’nin Türkiye’deki Sendika ve Konfederasyonların İşyerinde Şiddet ve Tacizle Mücadele Faaliyetlerine Yöne Veren Çalışmaları

ILO 190 Sayılı Sözleşme’nin 21 Haziran 2019’da kabul edilmesinin ardından ILO Türkiye Ofisi, işyerinde şiddet ve taciz konusunda, Türkiye’deki sosyal taraflarla ortak çalışmalar ve eğitimler yürütmeye başlamıştır. ILO Türkiye Ofisi, işçi ve kamu görevlileri sendikaları konfederasyonlarının, akademinin ve sivil toplum örgütlerinin temsilcileri için 2022 yılında “Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılması: Değişim Aktörleri için Eğitici Eğitimi” düzenlemiştir (ILO, 2022a, s. 6). İşçi ve kamu görevlileri sendikaları, özel sektör ve sivil toplum örgütlerinin ve akademisyenlerin katılımıyla Türkiye’deki işyerinde şiddet ve tacizle mücadele faaliyetlerinin tasarlanması ve yürütülmesi için bir C190 çalışma grubu oluşturulmuştur, bu grupla deneyim paylaşım forumları ile eğitimler gerçekleştirilmektedir. Deneyim paylaşım toplantılarında sendikalar, sivil toplum örgütleri ve işveren temsilcileri, işyerinde şiddet ve tacizin önlenmesine dair yürüttükleri çalışmaları paylaşmaktadırlar. Çalışma Grubu, kadına yönelik şiddet dahil çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi amacıyla 190 Sayılı Sözleşme ile uyumlu işyeri politika belgesi, sendika politika belgesi, bilgilendirme rehberi ile konuyla ilgili diğer yayınların hazırlanmasına yönelik çalışmalar yapmaktadır (ILO, 2022c). ILO, TKDF ile işbirliği içinde ve konuyla ilgili uzman akademisyenlerin desteğiyle konfederasyonlar, sendikalar, belediyeler ile özel şirketlere, işyerinde şiddet ve tacizle mücadele kapsamında gerekli politika ve prosedür belgelerinin hayata geçirilmesi için rehberlik yapmaktadır.

IndutriAll’un Türkiye’deki Sendika ve Konfederasyonların İşyerinde Şiddet ve Tacizle Mücadele Faaliyetlerine Yön Veren Çalışmaları

2012 yılında kurulan IndustriAll Küresel Sendika, madencilik, enerji ve imalat sektörlerinde 140 ülkede 50 milyon işçiyi temsil etmektedir.²³ IndustriAll, küresel şirketlerle yürüttüğü müzakerelerde, işyerinde şiddet ve tacizin önlenmesi için de çaba göstermektedir. 2016 yılında imzalanan işyerinde cinsel tacizin önlenmesine yönelik IUF- IndustriAll-Unilever Ortak Taahhüdü buna bir örnektir. Bu taahhüt çerçevesinde üçüncü taraf tedarikçiler tarafından sağlanan çalışanlar da dahil olmak üzere, tüm çalışanların ne gibi durumların cinsel taciz teşkil ettiğini bilmeleri ve taciz iddialarını güvenle bildirebilmeleri için, işyerinde cinsel tacizin önlenmesine yönelik ilkeler, prosedürler ve süreçler belirlenmiştir (IndustriAll, 2016).

IndustriAll Kadın Komitesi, 7 Kasım 2017 tarihinde Sri Lanka’da yaptığı toplantıda, "Sendikalar Kadına Yönelik Şiddete Hayır Diyor!", "Hem İşyerimizde Hem Sendikamızda Kadına Yönelik Şiddet ve Tacize Hayır!" başlıklı bir taahhütname hazırlayarak üye sendikalarını işyerlerinde ve sendikalarda meydana gelebilecek şiddet ve tacizi önlemek için çalışmaya çağırmıştır. Türkiye’de bulunan IndustriAll üyesi tüm sendikalar bu taahhüdü imzalamıştır. Bu belge ile sendikalar kadına yönelik her türlü şiddet ve taciz konusunu sendikal bir öncelik haline getirerek, bu hakların ihlalini önlemeyi ve gerekli kaynakların tahsis edilmesini; işyerinde ve sendikada şiddet ve tacizin ortadan kaldırılmasının önemi konusunda eğitim verilmesini; kadına yönelik şiddeti önleme ve mücadele amaçlı kampanyalar düzenlemeyi; hükümetlerden, kadınları şiddete karşı koruyucu yasalar çıkartmalarını ve uygulamalarını talep etmeyi; işverenlerin, işyerlerinde ve tedarik zincirlerinde kadına karşı her türlü şiddeti önlemek ve buna karşı mücadele etmek için somut politika ve prosedürler geliştirmelerini talep etmeyi ve bu taleplere toplu iş sözleşmelerinde yer vermeyi taahhüt etmişlerdir. Bazı sendikalar yalnızca imzalamakla yetinirken, bazıları bunu üyelerine duyurmuş ve üyeleri arasında farkındalık artırıcı eğitimler düzenlemiştir (Gülenç, 2018).

²³ www.industrialunion.org/who-we-are

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. Aşağıda bu sözleşmelerden bazı örneklerle yer verilmektedir:

Balıkesir Barosu Başkanlığı, Bursa Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası, ODTÜ Mezunları Derneği, TMMOB Gıda Mühendisleri Odası, Mülkiyeliler Birliği Derneği ile bağitlanan toplu iş sözleşmesinde “İşverenin Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin 190 sayılı Sözleşme’nin ve Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadele ve İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi) hükümlerinin öngördüğü toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik düzenlemelerin yaşama geçirilmesi için gerekli önlemleri alması ve bu konuyla ilgili çalışanların yaptığı her türlü çalışmaları (eğitim, sosyal ve kültürel etkinlikler vb.) desteklemesi” ve “aile içi şiddet vakaları ile işyerinde şiddet vakalarında şiddete maruz kalan sendika üyesi işçilerin istek ve ihtiyaçları doğrultusunda işverenin gerekli izni vermesi” maddesi yer almıştır. TMMOB Çevre Mühendisleri Odası ile bağitlanan toplu iş sözleşmesinde ise mobbingin önlenmesi ve eşit davranma yükümlülüğüne yer verilmiş, mobbingin önlenmesi işverenin sorumluluğu olarak tanınmış; işveren, psikolojik tacizin önlenmesi ve çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla işyerlerinde önleyici nitelikte çalışmalar yapmakla yükümlü kılınmıştır.

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 Anatüzüğüne uymayan, Sendika tüzekışiliği 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 bağıtlanan toplu sözleşmelerde de işyerinde şiddet ve tacizle mücadeleye ilişkin aşağıda yer alan maddeler bulunmaktadır:

“İşveren işyerinde; Türkiye’nin taraf olduğu Uluslararası Sözleşmeler, T.C Anayasası ve yasal mevzuat gereği, kadın-erkek eşitliğine ilişkin düzenlemelerin yaşama geçirilmesi için gerekli tedbirleri alır. Buna yönelik olarak sendika ile ortak, işyerinde cinsiyet ayrımcılığının önlenmesine ilişkin eğitim vb. gibi çalışmalar yapar. Çalışan kadınlara yönelik olası, fiziksel, psikolojik, sözel ve cinsel her türlü taciz ve şiddetin önlenmesi için işyerinde gerekli önlemleri alır”.

“İşveren işyerinde, insan haklarının korunması, iş sağlığı ve güvenliği ile iş barışının temini için Borçlar Kanunu 417. maddesi hükümlerine göre; Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi için eğitim dahil tüm çalışmaları yapar. Bu konuda gerekli önlemleri almak işverenin sorumluluğundadır.”

“İşveren, cinsiyet ayrımcılığı da dâhil olmak üzere her türlü ayrımcılığı yasaklar; personelinin birbirine karşı saygılı olmalarını bekler ve her durumda olduğu gibi işyerinde vuku bulacak fiziki, psikolojik, sözel her türlü tacizi insan onurunun aşağılanması olarak görür ve hiçbir şeklini tolere etmez. İşveren, bu değer ve davranışlarının bütün personelce benimsenmesi için gerekli eğitimi verir.”

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. 221 kadınla sanal ortamda gerçekleştirilen araştırma, ankete katılan kadınların % 47,5’inin iş hayatında cinsiyeti nedeniyle en az bir kere şiddete maruz kaldığını göstermektedir. Bu kadınlar en çok psikolojik şiddete (% 61) ve mobbinge (%59) maruz kalırken; % 17’si fiziksel şiddete, % 15,5’i cinsel şiddete, %9’u dijital şiddete maruz kalmıştır. Kadın gazetecilerin en çok yöneticileri ve onların ardından da çalışma arkadaşları tarafından şiddete maruz bırakıldığı görülmektedir (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. Evrensel Gazetesi, Birgün Gazetesi, 9 Eylül Gazetesi, İz Gazete ve Bianet’te “Şiddete ve tacize karşı işyeri politikalarımız” başlığı ile bir işyeri politika belgesi çıkartmıştır. Bu belgeyle iş yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için ‘şiddete ve tacize sıfır tolerans’ politikası izlenmesini ve Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi ve 206 sayılı Tavsiye Kararı doğrultusunda, bu politika belgesinde yer alan hususlar çerçevesinde davranmayı taahhüt etmişlerdir. Belgede ayrıca aşağıdaki konulara ilişkin taahhütler de yer almıştır:

- İşçiler ve temsilcileriyle istişare ederek hazırladığı bu politika belgesinin uygulanmasını, her yıl gözden geçirilmesi;

- İşçiler ve temsilcilerinin de katılımıyla şiddet ve taciz risk ve tehlikelerini belirleyerek, bunları önlemek ve kontrol altına almak için gerekli önlemlerin alınması;
- Şiddet ve taciz riskini artıran bir etken olması nedeniyle gece geç saatte mesaisi biten ya da sabah erken saatte mesaisi başlayanlar için gerekli önlemlerin alınması;
- Kadın ve LGBTİQA+ların işe alım sürecinde, çalıştıkları süre boyunca ve zorunlu işten çıkarma durumlarında cinsiyet kimlikleri ya da cinsel yönelimlerinden ötürü şiddet ve taciz ile toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığa maruz kalmaması için gerekli tüm önlemlerin alınması (TGS, 2022).

TGS ile Podfresh arasında bağitlanan toplu iş sözleşmesine de işyerinde şiddet ve tacize ilişkin bir madde eklenmiştir: *“İşveren, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi (ILO 190) ve 206 sayılı Tavsiye Kararı başta olmak üzere uluslararası sözleşmeler, Anayasa ve diğer mevzuat hükümleri çerçevesinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin yaşama geçirilmesi, iş yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi için gerekli tüm önlemleri alır.”*

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 (Industrial, 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 (Industrial, 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.

-Şiddet ve tacizi önlemek için karşılıklı saygı ve insan onuruna dayanan bir çalışma kültürünü teşvik etmeyi ve çalışanlar için sağlıklı ve şiddetten arınmış bir çalışma ortamı oluşturmayı,

-Çalışanlara, ailelerine ve iş ortaklarına çalışma yaşamında ve ev içinde her tür şiddet ve taciz; hakkında çeşitli eğitimler ile faaliyetler düzenleyerek farkındalığı arttırmayı

-Çalışanlar ve temsilcilerinin katılımıyla şiddet ve tacize dair önlemler almayı, iş sağlığı ve güvenliği yönetiminde ev içi şiddet de dâhil olmak üzere mahremiyet ve gizliliğin korunmasını sağlayan gerekli mekanizmaları oluşturmayı,

-Ev içi şiddete maruz kalan çalışanların destek alabilecekleri mekanizmaları oluşturmayı,

-İşyerinde şiddet ve tacizin yaşanması durumunda gizlilik ve tarafsızlığı gözetken, etkin işleyen şikâyet, soruşturma, yönlendirme, destek ve telafi mekanizmaları kurmayı,

-Çalışma yaşamında ve ev içinde şiddet ve tacize son vermek için fıtratta farklılık haklarda eşitlik yaklaşımı ile çalışma yaşamında liderlik rolü üstlenmeyi taahhüt etmişlerdir.²⁴

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 Industrial Küresel Sendika’nın “Hem İşyerimizde Hem Sendikamızda Kadına

²⁴ <https://ozsaglikis.org/2021/12/08/konfederasyonumuz-hak-is-onculuk-etti/>

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. Çalışma yaşamında meydana gelen, işle bağlantılı veya işten kaynaklanan şiddet ve taciz vakaları karşısında DİSK ve bağlı sendikaları ile üyeleri başta olmak üzere tüm işçiler için toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizi de kapsayacak şekilde, hertürlü şiddet ve tacizden arındırılmış bir çalışma ortamının sağlanmasını amaçlamaktadır. Ev içi

şiddetin tanınması, önlenmesi, işçi ve işyeri açısından olumsuz etkilerinin hafifletilmesi ve ortadan kaldırılması için gerekli önlemlerin alınması da Politika Belgesi’nin amaçları arasındadır.

DİSK, ILO 190 sayılı Sözleşme’nin onaylanması için çeşitli eylem ve kampanyalar aracılığıyla çağrıda bulunmuş ve ayrıca bu çağrıyı 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 mücadeleyle ilişkin yapılması gerekenler konusundaki görüşlerini kamuoyuyla paylaşmıştır. İşyerinde şiddet ve tacizle mücadeleyle ilişkin adım atılması gerektiği Kurulca ifade edilen konular şunlardır:

- ILO’nun 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi’nin Türkiye tarafından onaylanması ve etkin bir biçimde uygulanması;
- Sendikalar ile tüm demokratik emek ve meslek örgütlerinin kadına yönelik şiddeti ve kadın cinayetlerine karşı mücadeleyi politikalarının parçası haline getirmesi;
- DİSK’in “Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizi Önlemeye Yönelik Politika Belgesi”nin DİSK üyesi sendikalarca benimsenmesi;
- İş sağlığı ve iş güvenliği alanında toplumsal cinsiyet temelli bir bakışın sağlanması.

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

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 bağıtlanan toplu iş sözleşmelerinde de işyerinde şiddet ve tacizi önlemeye dönük aşağıda örnekleri yer alan düzenlemeler bulunmaktadır:

“Kadın işçilere yönelik cinsel taciz ve cinsel saldırı vakalarında kadın işçinin beyanı esas kabul edilir. İşverence gerekli her türlü tedbir alınarak Disiplin Kurulu’nca konu ivedilikle sonuçlandırılır. Bu gündemli toplantılarda Disiplin Kurulu’nda bulunan üyelerden işveren ve sendika tarafının en az birer üyesi kadın üye olmak zorundadır. İşyeri Disiplin Kurulu’nda kadın üye bulunmuyor ise taraflar bu gündeme özgü en az birer kadın üye görevlendirir. Dosya, şikâyetçi kadın işçinin talebi ve hakları gözetilerek gizlilik prensibine bağlı olarak görüşülür”.

“İşveren, işyerinde “kasıtlı ve sistematik olarak” belirli bir çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan ve sayılan davranışların ortaya konulduğuna dair “kuvvetli emareleri” bulunan psikolojik tacizin önlenmesi adına, konuya ilişkin yayımlanan yasal mevzuat çerçevesinde gerekli çalışmaları yapar.”

“Kadın işçilere ve LGBTİQA+’lara yönelik cinsel taciz ve cinsel saldırı vakalarında kadın ve LGBTİQA+ işçinin beyanı esas kabul edilir. İşverence gerekli her türlü tedbir alınarak Disiplin Kurulu’nca konu ivedilikle sonuçlandırılır. Bu gündemli toplantılarda Disiplin Kurulu’nda bulunan üyelerden işveren ve sendika tarafının çoğunluğu kadın üye olmak zorundadır. İşyeri Disiplin Kurulu’nda kadın üye bulunmuyor ise taraflar bu gündeme özgü en az birer kadın üye görevlendirir. Dosya, şikâyetçi kadın işçinin talebi ve hakları gözetilerek gizlilik prensibine bağlı olarak görüşülür”

“25 Kasım Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Günü etkinliklerine katılan kadın üyelere işi aksatmamak kaydıyla 1 gün idari izin verilir”.

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).

2019 yılında gerçekleşen 20. Genel Kurul’da da cinsiyet temelli şiddet ve işyerinde şiddete ilişkin aşağıdaki kararlar alınmıştır:

- Sendika başta kadınlar olmak üzere toplumsal cinsiyet temelli şiddet ve tacizin kamusal ve özel alanda ortadan kaldırılması ve insan onuruna yakışır bir çalışma ortamı hazırlamak için mücadele eder. Bu kapsamda toplumsal cinsiyet temelli fiziksel, cinsel, psikolojik şiddet ve taciz ile ekonomik şiddete karşı “sıfır tolerans” uygulamasını hayata geçirir.
- Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi ve 20 sayılı Tavsiye Kararı, Kadına Yönelik Her türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi başta olmak üzere diğer uluslararası sözleşmeler, Anayasa ve diğer mevzuat hükümleri çerçevesinde şiddet ve tacizin önlenmesi için gerekli başvuru süreçlerinin geliştirilmesi, yönlendirmelerin ve farkındalık çalışmalarının yapılmasını sağlar. Toplumda kadına yönelik şiddete, tacize ve kadın cinayetlerine karşı farkındalık yükseltilmesi, İstanbul Sözleşmesinin uygulanması için kadın örgütleri ile birlikte hareket eder, ILO 190 Sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi ve 206 sayılı Tavsiye Kararının onaylanması için kampanyalar yürütür (Birleşik Metal-İş, 2020, s. 3).

Birleşik Metal-İş Sendikası’nda, kadın ve erkek üyelerle temsilcilere yılda iki kere verilmekte olan eğitimlerde, temel eğitim başlıkları arasında toplumsal cinsiyet eşitliği ve işyerinde şiddet ve taciz konuları da yer almaktadır. 2022 yılında Sendika araştırma dairesi BİSAM tarafından

gerçekleştirilen Metal İşçilerinin Mesleki Sağlık Riskleri ve Sağlık Durumları Saha Araştırması, işyerinde şiddet ve tacize ilişkin sorular da içermektedir. Erkek işçilerin %26,1’i, kadın işçilerin %25’i fiziksel, sözel psikolojik şiddet biçimlerinden birine maruz kaldıklarını; erkek işçilerin %1,7’si, kadın işçilerin %5,7’si cinsel tacize maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir (Gülenç vd., 2022, s. 41).

Sendikanın Şiddet ve Tacize Karşı Politika Belgesi de bulunmaktadır. Belgede Çalışma yaşamında meydana gelen, işle bağlantılı veya işten kaynaklanan şiddet ve taciz vakaları karşısında sıfır tolerans politikasının hayata geçirileceği ifade edilmekte, ilgili mekanizma ve süreçler tanımlanmakta, sendikanın konuyla ilgili görevleri düzenlenmektedir.

Sendika tarafından bağtlanan toplu iş sözleşmelerinde işyerinde iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan risk değerlendirmesine, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden doğabilecek risklerin dahil edileceğine ve işverenin başta kadın işçiler olmak üzere işyerinde ortaya çıkabilecek şiddet ve tacizi önlemekle yükümlü olduğuna dair maddeler yer almaktadır. Ayrıca işverenin ev içi şiddet konusunda işçiyi destekleyici uygulamaları hayata geçirmekle yükümlü olduğu da sözleşme hükümlerinde yer almaktadır.

Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) ile bağtlanan grup toplu sözleşmesinde, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin sonlandırılmasına ilişkin aşağıdaki maddeler yer almıştır:

- MESS ve Birleşik Metal-İş Sendikası, işyerinde başta toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz olmak üzere her türlü taciz ve şiddetin kabul edilemez olduğu gerçeğinden hareketle ciddi ekonomik ve sosyal sonuçları olabilecek bu hususun üstesinden gelmeyi ortak sorunları addederler.
- Taraflar, tüm çalışanların şiddet ve taciz karşısında korunmasının temel bir kişilik hakkı olduğu ve herhangi bir cinsiyet ayrımı yapılmaksızın tüm çalışanların şiddet ve tacizden uzak bir çalışma hakkına sahip olmaları gerektiği, bu çerçevede güvenli, sağlıklı ve insana yakışır, şiddet ve tacizden arındırılmış bir çalışma düzeninin yaygınlaştırılmasına yönelik şekilde çalışacaklarını kabul ederler.

-Taraflar, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi ile ilgili konularda izleyecekleri yol haritasını belirlemek üzere periyodik olarak toplanırlar. Bu toplantılar, yılda iki kereden aşağı olamaz.

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 somutlaştırmıştır. Birim’in amaçları şöyle ifade edilmiştir:

- Sinema, televizyon, tiyatro, dans, opera, canlı performans, seslendirme, v.b. üyelerimizin çalıştığı tüm alanlarda toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşabilmek için gerekli çalışmaları planlamak, organize etmek ve hayata geçirmek.
- Ülke genelinde toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık yaratmak ve bu konudaki çalışmalara katkı sunmak.
- Üyelerimizin çalışma alanlarında maruz kaldıkları taciz, mobbing, psikolojik şiddet, baskı, v.b. durumlarla baş etmelerinde onlara destek olmak, yol göstermek ve gerekli durumlarda onlar adına eylemde bulunmak.
- Taciz ve mobbingten tamamiyle arınmış bir çalışma hayatı için mücadele etmek.
- Hem toplumsal cinsiyet eşitliği hem de taciz-mobbing ile mücadele konularındaki FIA projelerine ve diğer ulusal-uluslararası projelere destek vermek (Kabataş Keskin, 2019).

Sendika’nın “Kadına Yönelik Şiddet ve Tacizle Mücadele Politika” Belgesi de bulunmaktadır. Sendika bu Belge ile “sekörde çalışırken, şiddet ve/veya tacize uğradığını ifade eden kişilerin yanında olmayı, kadının beyanını esas almayı ve gerçeğin ortaya çıkarılması için adli ve idari süreçlerin yürütülmesi için dayanışma göstermeyi; şiddet mağduru üyelere hukuki yönlendirmenin yapılmasını sağlamayı; çalışırken şiddet uyguladığı veya taciz ettiği iddia edilen kişi üye ise iç disiplin süreçlerini işletmeyi ve kanunların izin verdiği ölçüde gerekli yaptırımları uygulamayı” taahhüt etmiştir (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, mobbinge mücadele çalışmaları da yürütülmektedir. Örneğin, Mobbinge 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. Kamuda kadınların yaşadığı sorunların belirlenmesi amacıyla 2020 yılında gerçekleştirilen KESK Kadın Araştırması’nın sonuçları, kadın kamu çalışanlarının maruz kaldığı ayrımcılık, şiddet ve mobbingi ortaya koymuştur. 62 ilden ve 84 farklı meslek grubundan 1.792 kadın katılımcıyla gerçekleştirilen araştırmaya katılan kadınların %59’u mobbinge, % 28’i sözlü tacize, %5’i fiziksel tacize, %3’ü cinsel tacize maruz kaldığını ifade etmiştir.²⁵

14 Mayıs 2023’te gerçekleştirilen Genel Seçimlere ilişkin tutum belgesi açıklayan KESK’in talepleri arasında ILO’nun 190 sayılı İşyerinde Şiddet ve Tacizin Önlenmesi Sözleşmesi’nin onaylanmasına ve gerekli denetim mekanizmalarının kurulması da bulunmaktaydı (KESK, 2023).

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).

²⁵ <https://kesk.org.tr/2020/02/27/kesk-kadin-arastirmasi-kesk-8-mart-programi>

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.²⁶

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

²⁶<https://xfs2.ikon-x.com.tr/ses/2021/02/17-subat-saglik-ve-sosyal-hizmet-alaninda-kadina-yonelik-siddet-arastirmasi.docx>

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 bu Belge ile “Tabip odalarında kadına yönelik şiddet, cinsel taciz ve cinsel saldırıyla ilgili bilgilendirme, rehberlik ve sorun çözme konusunda kolay ulaşılabilir başvuru noktaları oluşturmak da içinde olmak üzere çeşitli gereklilikleri yerine getirmeyi” ve “disiplin yönetmeliklerinde kadına yönelik şiddet, cinsel taciz ve cinsel saldırı ve toplumsal cinsiyete dayalı yıldırma (mobbing) suç olarak açıkça tanımlamayı ve yönetmeliklerde gerekli değişiklikleri yapmayı” taahhüt etmiştir.

TTB Kadın Hekimlik ve Kadın Sağlığı Kolu Yönergesi, 2018 yılında Merkez Komite kararı ile onanmış ve yürürlüğe girmiştir. **Türk Tabipleri Birliği Kadın Hekimlik ve Kadın Sağlığı Kolu’nun Amaçları arasında, “Ülkemizde öncelikli bir kadın sağlığı sorunu olan kadına yönelik şiddetin tüm biçimleriyle mücadele etmek, bu amaçla kadın örgütleriyle ve diğer kuruluşlarla iş birliği yapmak”** amacı da yer almaktadır.

TTB’nin 2021 yılındaki 73. Büyük Kongre’sinde, Kadın Hekimlik Kolu’nun büyük uğraşları ile Tutum Belgesi esas alınarak hazırlanan “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. Yönerge, hekimlerin, meslektaşlarına veya üçüncü kişilere yönelik cinsiyet, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği veya bir başka temelde ayrımcılık göstermesini; cinsel şiddet ve kadına yönelik her türlü şiddeti önlemek ve bunların kaynağı olan toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile mücadele etmek için Türk Tabipleri Birliği Cinsel Şiddeti Önleme ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Destekleme Birimleri Eşgüdüm Kurulu ile tabip odaları Cinsel Şiddeti Önleme ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Destekleme birimlerinin yapısını, görevlerini ve çalışma esaslarını düzenlemeyi amaçlamıştır. Bu Yönerge, taraflardan en az birinin hekim olması halinde, birbirlerine karşı veya üçüncü kişilere, kadınlara, LGBTİ+ ve çocuklara cinsel şiddet, istismar ve kadına yönelik her türlü şiddeti yer ve zaman sınırlaması olmaksızın kapsamaktadır.

Türk Tabipleri Birliği’nin cinsiyet temelli şiddetle mücadele çalışmalarının yanı sıra sağlıkta şiddete karşı hekimlerin tabip odalarına ulaşımını kolaylaştırmak için tasarladığı, “TTB Yanımda” mobil uygulaması bulunmaktadır. Şiddete maruz kalan hekimin, acil durum butonuna basmasıyla TTB’ye, tabip odaları temsilcilerine, hekimin çalıştığı kurumdaki tabip odası temsilcisine, hekimin iletişim listesinde tanımladığı kişilere bildirim gitmekte; ardından TTB’nin ve tabip odalarının temsilcileri şiddet mağduru hekimle iletişime geçmektedir.

Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği (TMMOB)

2008’de TMMOB Genel Kurulu’nda “TMMOB, kadına cinsiyetinden kaynaklı olarak uygulanan her türlü olumsuz davranış ve politikalarla karşı mücadele etmeli, kadının desteklenmesi anlamında pozitif ayrımcı politikalarla destek olmalı ve bu amaçlarla çalışacak bir komisyon oluşturulması ve İl/İlçe Koordinasyon Kurullarında da benzer çalışmalar yapmak üzere Kadın Üyeler Çalışma Grupları oluşturulması hususunda çalışma yapmak üzere 40. Dönem TMMOB Yönetim Kuruluna görev verilmesine,” önergesinin kabul edilmesi ile merkezi bir TMMOB Kadın Çalışma Grubu ile İl Koordinasyon Kurullarında Kadın Çalışma Gruplarının kurulmasının ilk adımları atılmıştır. 43. Dönem TMMOB Genel Kurulu’nda **"TMMOB Cinsiyet Ayrımcılığı Takip Sekreteryası Kuruluş ve Çalışma Yönergesi"** de Genel Kurulca 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 bulundukları 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.

Türkiye Barolar Birliği (TBB) ve Barolar

Türkiye Barolar Birliği’nin“toplumun her alanında yaygın olarak karşılaştığımız şiddet olaylarının önlenmesi için gerekli yeni hukuksal düzenlemeler yapılması, mevcut hukuk kurallarına ayırımsız uyulması, suç-ceza dengesinin sağlanması, şiddeti doğuran ortam ve politikalarla mücadele edilmesi, değiştirilmesi ve iyileştirilmesi, hukukun üstünlüğü, adil

yargılanma ilkesi ve yargıya güvenin güçlendirilmesi, başta yaşam hakkı olmak üzere insan hak, onur ve özgürlüklerine, çevreye, doğaya ve tüm canlılara saygı duyan bir toplum oluşturulması hedefiyle uygun bulunan yöntemlerle hukuki yardım, eğitim, bilgilendirme, farkındalık yaratma, bilinçlendirme ve benzeri çalışmalar yapmak” amacıyla oluşturulmuş 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 8 Mart 2021’de Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık, Şiddet, Cinsel Taciz Ve Saldırıya Karşı Politika Belgesi yayımlamıştır. “Bu Belge ile Ankara Barosu; toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığın, şiddetin, cinsel tacizin ve/veya saldırının hiçbir biçimde görmezden gelinmeyeceğini taahhüt eder ve bunlara maruz bırakıldığını veya tanık olduğunu düşünen kişileri başvuru konusunda gerekli adımları atmaya teşvik etmek, Baro mensuplarının farkındalığının artması ve bu tür olayların engellenmesi konusunda çaba göstermek ve bu tür iddialar ile başvurular söz konusu olduğunda çok yönlü destek ve güçlendirme mekanizması ile başvuru sahibinin talebi üzerine etkin soruşturma ve yaptırım süreci işletmek konusunda hazır ve kararlı olduğunu kamuoyuna duyurmuştur”²⁷. Baro’da Cinsel Şiddete Karşı Destek ve Dayanışma Birimi de kurulmuştur. Birim, Ankara Barosu bünyesinde toplumsal cinsiyete dayalı taciz ve saldırıyı önlemeye ilişkin farkındalık ve duyarlılığın artırılması için faaliyetlerde bulunmayı; Baro yönetimi, üyeleri ile Baro personeline toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri düzenlemeyi; mağdurlar için hukuki, psikolojik, sosyal, tıbbi destek mekanizmalarının oluşturulmasını amaçlamaktadır. Antalya Barosu da 8 Mart 2023’te Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacize Karşı Politika Belgesi’ni imzalamıştır ve Şiddet ve Tacize Karşı Destek ve Dayanışma Birimini faaliyete geçirmiştir. 25 Kasım 2024’te ise Mardin Barosu 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

²⁷ Belgenin tamamına erişim için bkz. <https://ankarabarusu.org.tr/upload/Belgeler/POLITIKABELGESI.pdf>

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. Birleşik Metal-İş Sendikası, Boğaziçi Üniversitesi Cinsel Tacizi Önleme Koordinatörlüğü (CİTÖK) ve Toplumsal Dayanışma için Psikologlar Derneği (TODAP) gibi bu konuda deneyime sahip farklı örgütlerin temsilcileriyle çevrimiçi toplantılar yapılarak ve farklı örgütlerinin etik yönetmelikleri ile tacize yönelik politika belgelerinden yararlanılarak ÇEVBİR “Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Giderilmesi Ve Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddeti Önleme Politika Belgesi” hazırlanmış ve 2021’deki Birlik Genel Kurulu’nda kabul edilmiştir. Bu kapsamdaki başvuru ve şikâyetler Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Giderilmesi ve Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddeti Önleme Hakkında Komisyon’a yapılacaktır. Komisyonun yapı, görev ve çalışma esaslarını düzenlemek üzere Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Giderilmesi ve Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddeti Önleme Hakkında Komisyon Yönergesi de hazırlanmıştır. Politika Belgesi’nde ilgili uluslararası insan hakları belgelerinin temel normları benimsenmiş; toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin hiçbir biçimine tolerans gösterilmeyeceği kabul edilmiş; toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin bildirim sürecinde ve sonrasında Birlik ve kişilerin sorumlulukları belirlenmiş, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet davranışlarının yaşanmaması ve tekrarlanmaması için koruyucu, önleyici ve destekleyici bir araç oluşturulmaya çalışılmıştır.

Türkiye’de sendikalar ve konfederasyonlar, ILO 190 sayılı Sözleşme’nin imzalanması ve işyerinde şiddet ve tacizle mücadelenin sendikal mücadeleye entegrasyonu konusunda yeterli olmamakla birlikte önemli adımlar atmışlardır.

IV. 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 yöneltişi 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 kovuşturmaya 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 ile İş Kazası Sonucu Ölenlerin Olayı Normal Seyrinden Saptıran ve Kazaya Sebebiyet Veren Olaya (Sapma) istatistikleri içinde yer almaktadır. Ancak bu verilerin genellikle formel sektörde büyük bir fiziksel zarar veya ölümle sonuçlanan ve Kurum’a bildirilen işyerinde şiddet vakalarıyla sınırlı olduğu öngörülebilir.

Aşağıda öncelikle kamuoyuyla paylaşılmamakla birlikte işyerinde şiddet ve tacize ilişkin verisi toplanan göstergelere yer verilecek, ardından yazarlar tarafından geliştirilen ilgili gösterge önerileri paylaşılacaktır²⁸.

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

²⁸ Önerilen göstergeler içinde yanıtı evet/hayır olan göstergelerin önemli bölümünün mevcut durumda yanıtı hayırdır.

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 ilgili algılar, 2021	Değişken
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)			

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. 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 2024²⁹ yıllarında gerçekleştirdiği Avrupa Çalışma Koşulları Anketleri³⁰, 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 faillerin 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.

²⁹ 2024 yılı verileri henüz yayınlanmamıştır.

³⁰ 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 mücadelede 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 insan Hakkı/Hakları	Gösterge	Durum	Veri Kaynağı	Veri Toplama Yöntemi	Veri Toplama Sıklığı
İşyeri içinde uygun mekanizmalar	-İnsan onuruna yakışır iş -Özen gösterme -Adaletle 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 çağrıların 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 ayrıştırılmış iş kazası ve meslek hastalığı sayısı	Hayır	SGK	SGK İstatistik Yıllıkları	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	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 araştırmaları-na (Hanehalkı İşgücü Anketi, Gelir ve Yaşam Koşulları Anketi, Yaşam Memnuniyeti Anketi) entegre edilen sorularla veya müstakil bir işyerinde şiddet ve taciz araştırması ile	Anket periyodu-na 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 araştırmaları-na (Hanehalkı İşgücü Anketi, Gelir ve Yaşam Koşulları Anketi, Yaşam Memnuniyeti Anketi) entegre edilen sorularla veya müstakil bir işyerinde şiddet ve taciz araştırması ile	Anket periyodu-na 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	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 uyrukları				
		4. İşyerinde şiddet ya da taciz mağduru olup Ceza Muhakemesi Kanunu (CMK) kapsamında barodan vekil görevlendirmesi hizmetinden yararlananların cinsiyetleri ve uyrukları		Barolar	Barolardan bilgi talebi	Yıllık
		5. İşyerinde şiddet ya da taciz mağduru olup Adli Yardım kapsamında avukatlık hizmetinden yararlandırılanların cinsiyetleri ve uyrukları				

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 hükmolunan dosyaların oranı	Hayır	Adalet Bakanlığı	Adalet istatistikleri	Yıllık

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

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	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 Hakları/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 (Mobbinge 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

V. 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, bilgilendirilmesi 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. TCK’nın 51. maddesinin 1. Fıkrası, “bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikâyeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adlî para cezasına hüküm olunacağı”nı düzenlemiştir. Oysa bu durumda failin saikine bakılmamalı, bu fıkradaki cinsel amaçlı olarak ibaresi çıkarılmalıdır (Bakırcı, 2012, s. 23-24). 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 kurulmalı³¹, 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

³¹ 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).

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 paylaşılmamaktadır. Kamu politika, belge ve düzenlemelerinde işyerinde şiddet yalnızca mobbinge 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 diğ erinden 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 iç erecek 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.³² Belediyelerin işyerinde şiddet ve tacizle mücadelede aldıkları görevler her ne kadar yetersiz olsa da yakın zamanda bu konuda bazı adımlar atılmıştır.

³² <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>

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- BADV) 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 Eskişehir³³, Adana³⁴, İzmir³⁵, Ankara³⁶, Bursa³⁷ ve İstanbul³⁸ 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 -iş i aksatmamak kaydıyla-

³³ Ayrıntılı bilgi için bkz. <https://www.eskisehir.bel.tr/dosyalar/icerik/8244-2-2022-11-24-18d213cb.pdf>

³⁴ Ayrıntılı bilgi için bkz. <https://www.adana.bel.tr/tr/haber/hane-ici-siddet-politika-rehberi-olusturuldu>

³⁵ Ayrıntılı bilgi için bkz. <https://www.izmir.bel.tr/KararDetayi/32974>

³⁶ Ayrıntılı bilgi için bkz. <https://www.ankara.bel.tr/files/2022/04/13/c2a2f86fad00bea2e8be56cd66c20385.pdf>

³⁷ Ayrıntılı bilgi için bkz. <https://www.bursa.bel.tr/dosyalar/birimek/2qsp6zymktkwocc.pdf>

³⁸ Ayrıntılı bilgi için bkz. <https://sosyalhizmetler.ibb.gov.tr/haberdetay.aspx?ID=3056>

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 prensipler 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 mücadeleye 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 yönelik 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/komisyonun 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.³⁹

³⁹ <https://sosyalhizmetler.ibb.gov.tr/sayfadetay.aspx?ID=14>

VI. İşyerinde Şiddet ve Tacizle İlgili Kavramlar ve Terimler Listesi

İşyerinde Şiddet: İşyerinde veya işle bağlantılı olarak evlerde, kamusal alanlarda, işverenin sağladığı barınma yerlerinde, yemekler veya molalarda, sosyal etkinlikler sırasında, internette ve işe gidiş-geliş esnasında veya işle ilgili diğer yerler ve koşullarda, işe başvuranların, gönüllülerin, stajyerlerin, çırakların ve işveren görevlerini yerine getiren kişiler de dahil olmak üzere kayıtlı veya kayıtdışı tüm çalışanların maruz kaldığı fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zararı amaçlayan, bunlarla neticelenen veya neticelenmesi muhtemel olan, bir defaya mahsus veya tekrarlanan kabul edilemez davranış ve uygulamaları, veya bunlarla ilgili tehditleri ifade eder. Bu tanım toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizi de içermektedir (ILO, 2022b, s. 11).

Toplumsal Cinsiyet Temelli Şiddet: Bir kişiye, toplumsal cinsiyeti nedeniyle uygulanan, cinsiyete dayalı eşitsiz güç ilişkilerinin sonucu olan her türlü zarar verme tehdidi veya eylemidir (Duvvury 2009). Toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin çoğu kadınlara ve kız çocuklarına yönelik olsa da, LGBTİQA+ bireyler, erkekler ve oğlan çocukları da toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin mağduru olabilmektedir. Erkeklerin eşcinsel davranışlarına yönelik ayrımcılık ve fiziksel saldırıların yanı sıra erkeklerin yakın partnerlerinden, diğer aile üyelerinden ve akranlarından gördükleri şiddet buna örnek olarak verilebilir (ILO, 2013, s. 9). İstanbul Sözleşmesi’nde kadınlara karşı toplumsal cinsiyete dayalı şiddet, “bir kadına karşı, kadın olduğu için yöneltilen veya kadınları orantısız bir biçimde etkileyen şiddet olarak” tanımlanmıştır (mad. 3/d).

Fiziksel Şiddet: Başka bir kişiye veya gruba karşı fiziksel, cinsel veya psikolojik zararlar sonuçlanan fiziksel güç kullanımıdır. Diğerlerinin yanı sıra dayak, tekmeleme, tokat atma, bıçaklama, ateş etme, itme, ısırma, çimdiklemeyi içerir (ILO, IVID, WHO ve PSI, 2003, s. 3). İstanbul Sözleşmesi’nde ise “başka bir şahsa karşı kasten fiziksel şiddet eylemlerinde bulunma” biçiminde tanımlanmıştır (mad. 35).

Psikolojik Şiddet (Duygusal istismar): Fiziksel, zihinsel, ruhsal, ahlaki veya sosyal gelişime zarar verebilecek şekilde başka bir kişi veya gruba karşı fiziksel güç tehdidi de dahil olmak üzere

kasıtlı güç kullanımıdır (ILO, IVID, WHO ve PSI, 2003, s. 3). Sözlü taciz, zorbalık/yıldırma, taciz ve tehditleri içerir. İstanbul sözleşmesi’nde de bir şahsın psikolojik bütünlüğünü zorlamayla veya tehditlerle ciddi bir şekilde bozma biçiminde tanımlanmıştır (mad. 33).

Zorbalık (Bullying) / Yıldırma (Mobbing): “Mobbing, sistemli bir şekilde, süreklilik arzeden bir sıklıkta çalışanı sindirme maksadı ile kişinin özgüvenine uygulanan psikolojik ve hatta fiziksel saldırgan davranışı ifade etmektedir”. İşyerindeki bir veya birkaç kişinin, istenmeyen ilan ettikleri bir kişiyi, dışlayarak, sözlü ya da fiziksel tacizde bulunarak mutlak itaate zorlamaları, yıldırmaları ve bezdirmeleridir (KEFEK, 2011 s. 6).

Taciz: 2002/73/EC sayılı AB Direktifi tacizi, “bir kişinin onurunu ihlal etme ve korkutucu, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya saldırgan bir ortam yaratma amacı veya etkisi ile bir kişinin cinsiyeti ile ilgili istenmeyen bir davranışın meydana geldiği” bir durum olarak tanımlanmaktadır.

Cinsel Taciz: Bir şahsın onurunu ihlal etme etkisi yaratan veya bu maksatla gerçekleştirilen ve özellikle de aşağılayıcı, düşmanca, hakaretamiz, küçük düşürücü veya saldırgan bir ortam yaratırken, her türlü istenmeyen, cinsel mahiyette sözlü veya sözlü olmayan veya fiziksel davranış (İstanbul Sözleşmesi, mad. 40).

Yatay ve dikey şiddet: İşyerindeki kişiler arasında meydana gelen şiddet iş arkadaşları arasında meydana geldiğinde yatay şiddet olarak adlandırılırken, kurumsal hiyerarşinin farklı seviyeleri arasındaki şiddet dikey şiddet olarak adlandırılmaktadır (Lippel, 2018, s. 144).

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/duyuruv/dosya/adanabykehirbelediyesiyeleitleitlikeylemplan.pdf>
- Akgeyik, T. Güngör Delen, M. , Uşen, Ş. (2013). *Çalışma Yaşamında Psikolojik Taciz*. Ankara: ÇSGB.
- Akgeyik, T. Güngör Delen, M. (2013). *Müşteriden Kaynaklanan (Psikolojik Taciz) Saldırgan Davranışlar: Market Ve Çağrı Merkezi Çalışanlarına İlişkin Bir Araştırma*. Ankara: ÇSGB.
- 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/keskkadinkamucalisanmarintalepleriniacikladitoplumsalciinsiyetesitligininsaglandigibircalismayasamiveortamisaglanmali148586#>.
- Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansı, Avrupa Konseyi (2010). *Avrupa Ayrımcılık Yasağı Hukuku El Kitabı*. www.anayasa.gov.tr/media/3614/elkitabı.pdf.
- Avrupa Komisyonu (2023). *Türkiye 2023 Report*. Brüksel. <https://neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/system/files/2023-11/SWD2023696%20Türkiye%20report.pdf>
- Aytaç, S., Dursun, S. (2013). Çalışma Hayatında Kadına Yönelik Şiddet: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama, *İÜHFM*, 71 (1), 67-78.
- Bakırcı K (2023). Kadınların Şekli ve Maddi Adalete 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. (2008). Kadınlara Yönelik Hukuksal Ayrımcılığın Bir Başka Ürünü: Borçlar Kanunu Tasarısı’nda Cinsel Taciz ve Ayrımcılık, *İş Müfettişleri Derneği II. Çalışma Yaşamı Kongresi Tartışma ve Panel Notları*, Ankara: İş Müfettişleri Derneği.
- Bakırcı, K. (2009). Aile İçi veya Birlikte Yaşayanlar Arasındaki Şiddete İş Hukuku Araçlarıyla Müdahale Edilebilir Mi?, *Çalışma ve Toplum*, 2(21), 111-120.

Bakırcı, K. (2014). İstihdamda Cinsiyetler Arası Eşitlik Ve Mevzuatta Ve Kamusal Politikalarda Yapılması Gereken Değişiklikler, *Kadın Araştırmaları Dergisi*, 10, 1-37.

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 TurkeyPublic 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., Bozdemir, 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.

Bakırcı, K., Karadeniz, O. , Yılmaz, H. H., Lewis, E. N., Durmaz, N. (2014). *İş Dünyasında Kadın*, C. 2, İstanbul: TÜRKONFED.

Belet, N. H. (2022). ILO’nun 190 Sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi ve Kadın İstihdamına Etkileri, *Akademik Hassasiyetler*, 9 (19): 365-391.

Bilir, Z. E. (2018). Eğretilişen Hizmet Sektörünün Feminizasyonu: AVM’lerde Kadın Satış Görevlileri, Ç. Ünlütürk Ulutaş (Ed.), *Feminist Sosyal Politika: Bakım, Emek, Göç*, İstanbul: NotaBene Yayınları.

Birleşik Metal-İş (2020). 20. Genel Kurul, *Birleşik Metal İşçileri Sendikası Gazetesi*.

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 (2017a). *Çalışma Hayatında Kadın Bilgilendirme Rehberi*, Ankara: ÇSGB.

ÇSGB (2017b). *Çocuk İşçiliği Ve Eğitim Öğretmen El Kitabı*, Ankara: ÇSGB.

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

ÇSGB (2024). 2024 Ocak Ayı İstatistiği Yayınlandı, [https://www.cs.gb.gov.tr/cgm/haberler/2024-ocak-ayi-istatistigi-yayimlandi/#:~:text=2024%20Ocak%20Ay%C4%B1%20istatistik%20verileri%20%C5%9F%C3%B6yledir%3B&text=%2D2023%20Temmuz%20ay%C4%B1nda%20ger%C3%A7ekle%C5%9Fen%20%25%2014,oran%C4%B1nda%20\(73%2C483\)%20art%C4%B1%C5%9F%20ger%C3%A7ekle%C5%9Fmi%C5%9Ftir](https://www.cs.gb.gov.tr/cgm/haberler/2024-ocak-ayi-istatistigi-yayimlandi/#:~:text=2024%20Ocak%20Ay%C4%B1%20istatistik%20verileri%20%C5%9F%C3%B6yledir%3B&text=%2D2023%20Temmuz%20ay%C4%B1nda%20ger%C3%A7ekle%C5%9Fen%20%25%2014,oran%C4%B1nda%20(73%2C483)%20art%C4%B1%C5%9F%20ger%C3%A7ekle%C5%9Fmi%C5%9Ftir).

Demirkaya, S. (2023). Çalışma Hayatında Şiddetin Yeni Görünümü: Dijital Şiddet, *JSHSR*, 10(100), 2629-2649.

Demirkaya, S., Güler, C. (2021). Çalışma Yaşamında İşçinin Kişilik Haklarının Korunması Bağlamında ILO’nun 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesinin Değerlendirilmesi, *Çalışma ve Toplum*, 2021 (4), 2753- 2796.

Dinmezpınar, C. (2014). TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu. *Yasama Dergisi* (28), 5-29.

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

Duvvury, N. (2009). Keeping gender on the agenda: Gender based violence, poverty and development: An Issues Paper from the Irish Joint Consortium on Gender Based Violence. <http://www.realizingrights.org/pdf/KeepingGenderontheAgenda.pdf>.

Durak, T. Ç., Yolcu, S., Akay, S., Demir, Y., Kılıçaslan, R., Değerli, V., Parlak, İ. (2014). Bozyaka Eğitim Ve Araştırma Hastanesi Sağlık Çalışanlarına Hasta Ve Hasta Yakınları Tarafından Uygulanan Şiddetin Değerlendirilmesi, *Genel Tıp Dergisi*, 24, 130-137.

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

EĞİTİM-SEN (2021). *Kadına Yönelik Şiddet Broşürü*, <https://egitimsen.org.tr/wp-content/uploads/2021/11/Kad%C4%B1na-Y%C3%B6nelik-%C5%9Eiddetbro%C5%9F%C3%BCr.pdf>.

EĞİTİM-SEN (2022). <https://egitimsen.org.tr/wp-content/uploads/2022/11/ilobaski.pdf>.

ETF (2012). A good practice guide: *Promoting Security and the Feeling of Security vis à vis Third-party Violence in the European Rail Sector*, <https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2019/10/Good-Practice-Guide-Promoting-Security-2012EN.pdf>.

EU Parliament (2024). First ever EU rules on combating violence against women: deal reached, www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20240205IPR17412/first-ever-eu-rules-on-combating-violence-against-women-deal-reached.

European Committee of Social Rights (2014). *European Committee of Social Rights Conclusions 2013*, <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2014/def/TUR/26/1/EN>.

European Committee of Social Rights (2023). *European Committee of Social Rights Conclusions 2022*, <https://rm.coe.int/conclusions-2022-turkiye-e/1680aa9875>.

ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP (2007). *Framework Agreement On Harassment And Violence At Work*, <https://docs.google.com/open?id=0B9RTV08-rjErYURTckhMZzFETEk>.

EU-OSHA (2010). *Workplace Violence and Harassment:a European Picture*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Eurofound (2013). *Physical and psychological violence at the workplace*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Eurofound (2017). *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update)*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Eurofound (2022). *Working conditions in the time of COVID-19: Implications for the future, European Working Conditions Telephone Survey 2021 Series*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

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

Gedikkaya, M. T. (2019). Kamuda Psikolojik Taciz (Mobbing) İle Mücadele Politikasının Değerlendirilmesi: Psikolojik Taciz Genelgesi Örneği, *GAÜN İİBFD*, 1 (2), 53-70.

Gören, Z. (2016). Genel Eşitlik İlkesi, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 22 (3), 279 – 3301.

Göztepe Çelebi, E. (2015). Anayasa Mahkemesi’nin “Mobbing” Başvurularına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, *Anayasa Yargısı* (32): 323-342.

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/kadınlar-icin-siddetten-arindirilmis-isyerleri-ve-sendikalar-nuran-gulenc-521541/#more>.

Gülenç, N. , Altundaş Hatman,E. Öngel, F.S. , Yavuz, M. (2022). *Metal İşçilerinin Mesleki Sağlık Riskleri Ve Sağlık Durumları Saha Araştırması Sonuçları*, İstanbul: Birleşik Metal-İş Yayınları.

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

Gülmez, M. (2010). İnsan Haklarında Ayrımcılık Yasaklı Eşitlik İlkesi: Aykırı Düşünceler, *Çalışma ve Toplum*, 2(25): 217-266.

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

Hatipoğlu Aydın, D. (2015). Kadınların Adalet Erişimi. *Ankara Barosu Dergisi*, 4, 79-107.
ILO, LR, Gallup (2023). *Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz Deneyimleri: İlk Küresel Araştırma*, Cenevre: ILO.

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, ICN, WHO, PSI (2002). *Framework Guidelines for Addressing Workplace Violence in The Health Sector*, Geneva: ILO.

ILO, ICN, WHO, PSI (2003). *Workplace Violence in the Health Sector: Country Case Studies Research Instruments*, <https://cdn.who.int/media/docs/default-source/documents/violence-against-health-workers/wvquestionnaire.pdf?sfvrsn=9f6810a52&download=true>

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 (2021). *Violence and harassment in the world of work: A guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206*. 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). *Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz: İşverenler için Uygulama Rehberi*. Cenevre: ILO.

ILO (2022c). *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>.

ILO ve Özyeğin Üniversitesi (2024). *İş Yerinde Şiddet ve Taciz Algıları ve Deneyimleri Araştırma Raporu*, Ankara: ILO.

IndustriALL (2016). *Joint commitment to prevent workplace sexual harassment by IndustriALL, IUF and Unilever*,
<https://www.industriall-union.org/joint-commitment-to-prevent-workplace-sexual-harassment-by-industriall-iuf-and-unilever>.

Industriall (2020). *Industriall 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%C4%B1n%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%a7itlik%20Eylem%20Plan%C4%B1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

İşkın, G. (2010). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul.

İSGÜM (2016). *Psikososyal Risk Faktörleri Bilgilendirme Rehberi*. Ankara: ÇSGB.

Ivaškaitė-Tamošiūnė, V., Parent-Thirion, A. (2023). Women more likely to experience adverse social behaviour, particularly unwanted sexual attention,
<https://www.eurofound.europa.eu/en/blog/2023/violence-workplace-women-and-frontline-workers-face-higher-risks>.

Kabataş Keskin, F. (2019) "Sektör olarak değiştirmek, dönüştürmek ve algıları kırmak elimizde", *Petrol-İş Kadın Dergisi*, Sayı 61, <https://www.petrol-is.org.tr/kadindergisi/sayi61/oyuncularsendikasi.htm>.

Kalem, S. (2022) "Üniversitelerde Cinsel Saldırını ve Tacizi Önleme Birimleri: CTS’ler", <https://feministbellek.org/universitelerde-cinsel-saldiri-yi-ve-tacizi-onleme-birimleri-ctsler>.

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

KEFEK (2011). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*, Ankara: TBMM Yayınevi.

KEFEK (2013). *Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması Ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*. Ankara: TBMM Yayınevi.

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

KESK (2020). *KESK Kadın Araştırması*, <https://kesk.org.tr/2020/02/27/kesk-kadin-arastirmasi-kesk-8-mart-programi>.

KESK (2023). *KESK Seçim Tutum Belgesi*, <https://ses.org.tr/2023/03/kesk-secim-tutum-belgesi/>.

Law, S. A. (2019). In defense of liberal feminism. R. West – C. Grand Bowman (Ed.), *Research Handbook on Feminist Jurisprudence* (s. 24-43). Cheltenham: Edward Elgar.

Lippel, K. (2018). Conceptualising Violence at Work Through A Gender Lens: Regulation and Strategies for Prevention and Redress, *University of Oxford Human Rights Hub Journal*, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3585399>.

McDonald, P., Charlesworth, S. (2016). Workplace sexual harassment at the margins. *Work, Employment and Society*, 30(1), 118-134.

McLaughlin H, Uggen C, Blackstone A. (2017). The Economic and Career Effects of Sexual Harassment on Working Women, *Gender and Society*, 31(3): 333- 358.

Medyascope, 8.5.2025 “İstanbul’da öğretmen cinayeti: Eğitimciler okullarda şiddete karşı eylemde”, <https://medyascope.tv/2024/05/08/egitimciler-okullarda-siddete-karsi-eylemde>.

Milliyet, 1.1.2024 “ALO 170 hattına günde 29 mobbing ihbarı geldi”, <https://www.milliyet.com.tr/gundem/alo-170-hattina-gunde-29-mobbing-ihbari-geldi-7057600>.

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/calismayasamindakadinayoneliksiddetinonlenmesiideneyimpaylasimplatformugerceklesti-haberi-12846.html>.

Öz İplik- İş (2023). *Örgütlü Olduğumuz İşyerleri Şiddet Ve Tacize Sıfır Tolerans Dedi*,

<https://www.oziplikis.org.tr/orgutluoldugumuzisyerlerisiddetvetacizesifirtoleransdedi-21102.html>.

Öktem Songu, S., Şahin Emir, A. (2020). 6284 Sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun’un Çalışma İlişkilerine Etkisi, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 26 (2), 1157-1178.

Pillinger, J. (2016). Psychosocial risks and violence in the world of work: A trade union perspective, *International Journal of Labour Research*, 8(1-2).

Pillinger, J. (2017). *Safe At Home, Safe At Work Trade union strategies to prevent, manage and eliminate work-place harassment and violence against women*, Brussels: ETUC.

Pillinger, J. (2022). Risks of gender-based violence and harassment: union responses in the mining, garments and electronics sectors, https://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/images/Women/gender-based-violence-and-harassment/final_gbv_h_report_05042022.pdf.

Sağlık Bakanlığı (2018). *Çalışan Hakları ve Güvenliği Uygulama Rehberi*, Ankara: Sağlık Bakanlığı Kamu Hastaneleri Genel Müdürlüğü.

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

Sağlık Bakanlığı (2024). *Sağlık Bakanlığı 2023 Faaliyet Raporu*, <https://sgb.saglik.gov.tr/Eklenti/47771/0/tc-saglik-bakanligi-2023-yili-faaliyet-raporupdf.pdf?tag1=4D19D223F5876E6C98006F5A03950CEF3A7C104B>.

SIDA, KAOS G/L (2023). *Özgürlüğe Yürüyelim: Lgbti+’ların İnsan Hakları 2022 Yılı Raporu*. Ankara: KAOS G/L.

SIDA, KAOS G/L (2024). *Vazgeçmek Yok: Lgbti+’ların İnsan Hakları 2023 Yılı Raporu*. Ankara: KAOS G/L.

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.

Şimşek, A. A. (2020). Bir İnsan Hakları İhlali Ve Ayrımcılık Biçimi Olarak Toplumsal Cinsiyet Roller ve Kalıpyargıları: CEDAW Çerçevesinde Bir İnceleme. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 11(2), 496-513.

Tanalı G., Peker Ü., Çopur Ç., Sahin BC., Önel B., Dalgı B., Yemez R., Sünbül F, Başaran BN, Gündüz NG, Karaosman EN, Erkaya R, Sivrikaya B, Çoban T, Başpınar A, Aksu K, Yıldırım MS,

Özcebe H. (2022). Sağlıkta Şiddet: Bir Tıp Fakültesinin Öğrencilerinin Bakış Açısıyla Nedenleri, Etkileri ve Çözüm Önerileri, **SOYD**, 3(1):1-10.

Taşkın, B. (2020). Cherry-picking in Policymaking: The EU's Presumptive Roles on Gender Policymaking in Turkey, R. Süleymanoğlu Kürüm ve M. Cin (Der.), *Feminist Framing of Europeanisation: Gender Equality Policies in Turkey and the EU*. London:Palgrave Macmillan.

Tatlı, H. ve Koç, B. (2017). Çalışan Kadın Bakış Açısıyla Kadınların İş ve Aile Yaşamında Karşılaştığı Sorunlar Hakkında Bir Uygulama, *İktisadiyat*, 1(1), 145-170.

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

TGS (2022). *ILO190 Nolu Sözleşme Sendikalı İşyerlerinde*, <https://tgs.org.tr/ilo190-nolu-sozlesme-tgsli-isyerlerinde>.

Toker, Y. (2016). İşyerlerinde Cinsel Taciz: Kapsamı, Öncülleri, Sonuçları, Kurumsal Baş Etme Yöntemleri, *Türk Psikoloji Yazıları*, 19 (38):1-19.

Toker, Y, Sümer, C. (2010). Workplace Sexual Harassment Perceptions in the Turkish Context and the Role of Individual Differences, *Applied Psychology: An International Review*, 59 (4), 616-646.

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 İstediyi*, 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.

TÜİK (2024). *İşgücü İstatistikleri 2023*, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=İsgucu-İstatistikleri-2023-53521>.

Unur, K., Şanlı, S.(2018). Staj Yapan Öğrencilere Yönelik Cinsel Taciz: Otel İşletmeleri Örneği, *Seyahat Ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 15, 149-161.

UNWOMEN, ILO (2017). *Çalışma Yaşamında Kadınlara Yönelik Şiddet ve Tacizle Mücadele El Kitabı*,

<https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/bitstream/handle/1/593/ekutuphane2.3.3.6.2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Uygur, G., Özdemir, N. (2021). *Adalet Erişimde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması Geniş Özet*, Ankara: CEİD.

Ünlütürk Ulutaş, Ç., Durusoy Öztepe, N. (2021). Barriers Against Women’s Entry to Decent Work: A Qualitative Analysis on Bursa and Konya, *Çalışma ve Toplum*, 4: 2713- 2738.

Ünlütürk, Ç., Öngel, S. (2023). For Fair Fashion: Improving Due Diligence, Wages, and Gender Equity in the Turkish Garment Sector. Amsterdam: Fair Wear Foundation.

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

<http://www.kayitliekonomiyegecis.gov.tr/sites/all/themes/themetastic/EylemPlan%C4%B1/2023-2025%20EYLEM%20PLANI.pdf>.

<https://ogletree.com/international-employment-update/articles/november-2019/peru/2019-10-30/perus-amendments-strengthen-the-prevention-of-sexual-harassment-in-the-workplace>.

<https://ozsaglikis.org/2021/12/08/konfederasyonumuz-hak-is-onculuk-etti/>.

<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://kaosgldernegi.org/images/library/kaos-gl-s-i-ddeti-o-nleme-ve-i-zleme-plt.pdf>.

<https://www.tbmm.gov.tr/ihtisas-komisyonlari/lcerik/ihtisas-komisyonlari-kadin-erkek-firsat-esitligi-komisyonu-hakkinda/kadin-erkek-firsat-esitligi-komisyonu/f72877d1-b499-037b-e050-007f01005610>

<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://www.weps.org/about>.

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

www.gov.za/sites/default/files/gcisdocument/202203/46056reg11409gon1890.pdf.

www.industrialunion.org/who-we-are.

www.weps.org/sites/default/files/2021-09/WEPS%20GUIDANCE%20%20Sexual%20Harassment%20EN.pdf

Yargı Kararları

Yargıtay:

Yargıtay 4. HD., 17.10.2019, E. 2019/1136 K. 2019/4695
Yargıtay 9. HD., 12.10.2009, E. 2009/115, K. 2009/26672
Yargıtay 9. HD., 04.11.2010, E. 2008/37500 K. 2010/31544
Yargıtay 9. HD., 07.05.2015 E. 2015/9188, K. 2015/16811
Yargıtay 9. HD., 18.01.2018, E. 2017/28047 K. 2018/659
Yargıtay 9. HD., 17.12.2018, E. 2018/3313 K. 2018/23250
Yargıtay 9. HD., 13.02.2019, E. 2015/35411 K. 2019/3553
Yargıtay 9. HD., 25.03.2019, E. 2015/35803 K. 2019/6594
Yargıtay 9. HD., 13.06.2019, E. 2016/3907 K. 2019/13291
Yargıtay 9. HD., 27.11.2019, E. 2017/13804 K. 2019/21067
Yargıtay 9. HD., 07.10.2020, E. 2017/16925 K. 2020/10963
Yargıtay 9. HD., 02.11.2021, E. 2021/7658 K. 2021/15262
Yargıtay 9. HD., 04.10.2022, E. 2022/8257 K. 2022/11098
Yargıtay 22. HD., 22.05.2014, E. 2013/11788 K. 2014/14008
Yargıtay 22. HD., 31.05.2016, E. 2015/11958 K. 2016/15623
Yargıtay 22. HD., 07.07.2017, E. 2017/8155 K. 2017/16633
Yargıtay 22. HD., 13.03.2018, E. 2017/9918 K. 2018/6568
Yargıtay 22. HD., 16.1.2019, E. 2016/3654 K. 2019/1020
Yargıtay 22. HD., 05.02.2020, E. 2017/27054 K. 2020/1618
Yargıtay 22. HD., 20.02.2020, E. 2017/27598 K. 2020/2999
Yargıtay HGK, 25.09.2013, E. 2012/1925, K. 2013/1407
Yargıtay HGK, 04.10.2018, E. 2015/2274 K. 2018/1428

Bölge Adliye Mahkemeleri:

Ankara BAM, 25. HD., 21.03.2018, E. 2018/215 K. 2018/459
İstanbul BAM 26. HD., 10.05.2018, E. 2017/1389 K. 2018/806
Ankara BAM 6. HD., 10.07.2018, E. 2018/690, K. 2018/1756
Antalya BAM 10. HD., 06.10.2020, E. 2020/1784 K. 2020/1664
Ankara BAM 6. HD., 06.10.2020, E. 2018/3682, K. 2020/1969
Ankara BAM 7. HD., 07.10.2020, E. 2018/4434 K. 2020/2082
Bursa BAM 3. HD., 07.10.2020, E. 2020/2643 K. 2020/1705
Sakarya BAM 9. HD., 18.11.2020, E. 2019/3042 K. 2020/1476
Antalya BAM 9. HD., 01.12.2020, E. 2020/2008 K. 2020/2831

Danıştay:

Danıştay 2. Dairesi, 25.10.2017, E. 2015/6046 K. 2017/6537
Danıştay 2. Dairesi, 11.11.2020, E. 2020/1886 K. 2020/3341
Danıştay 1. Dairesi, 08.04.2021, E. 2021/588 K. 2021/580
Danıştay 12. Daire, 12.04.2022, E. 2021/7185, K. 2022/1770

Anayasa Mahkemesi:

2012/969, 18/9/2013
2013/2187, 19/12/2013
2013/6229, 15/4/2014
2013/6229, 15/4/2014
2013/6229, 15/4/2014
2014/8715, 05.04.2018
2014/8715, 05.04.2018
2014/7998, 19.07.2018
2014/7998, 19.07.2018
2014/7998, 19.07.2018
2016/3122, 28.05.2019
2016/14613, 17.07.2019
2017/16412, 07.10.2021

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi:

7442/12 (Remetin / Hırvatistan)

64602/12 (R.B. / Macaristan)

41720/13 (Tănase / Romanya)

21884/15 (Chowdury ve diğerleri/Yunanistan)

31549/18 (Špadijer / Karadağ)

20725/20 (Allée/Fransa)

47358/20 (C/Romanya)

 **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**