

**İŞYERİNDE ŞİDDET:
PSİKOLOJİK VE
CİNSEL TACİZ
EL KİTABI**

HAZIRLAYAN:
Alev ÖZKAZANÇ

Copyright © Uluslararası Çalışma Örgütü, 2012

Birinci baskı: 2012

ILO'nun yayınları, Uluslararası Telif Hakları Sözleşmesi'nin 2 sayılı Protokolü çerçevesinde telif hakkına sahiptir. Ancak, kaynak gösterilmek koşuluyla bu yayınlardan kısa alıntılar izin alınmaksızın yapılabilir. Yeniden basım veya çeviri hakları için ILO'nun şu adresine başvurulmalıdır: ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, veya e-posta ile: pubdroit@ilo.org. ILO bu tür başvuruları memnuniyetle karşılayacaktır.

Kütüphaneler, kurumlar ve yeniden basım haklarıyla ilgili kuruluşlara kaydı olanlar, kendilerine bu amaçla tanınan izin çerçevesinde yayınları çoğaltabilirler. Ülkenizdeki bu tür kuruluşlar için: www.iffro.org

Özkazanç, Alev

İşyerinde Şiddet: Psikolojik ve Cinsel Taciz El Kitabı, Ankara, Uluslararası Çalışma Ofisi, 2012

ISBN: 978-92-2-826671-9 (print)

ISBN: 978-92-2-826672-6 (Web pdf)

İşyerinde psikolojik taciz / cinsel taciz / tanım / Türkiye
13.04.5

ILO Yayın Katalogları Verileri

ILO yayınlarında kullanılan ve Birleşmiş Milletler uygulamaları ile uyumlu olan tasarımlar ve belgelerde yer alan materyallerin sunulması, her ne surette olursa olsun ILO'nun herhangi bir ülkenin hukuki statüsü, coğrafi bölgesi veya yetkilileri veya sınırları ile ilgili görüş beyanı olarak yorumlanamaz.

İmzalı makalelerde, araştırmalarda veya başka katkılarda dile getirilen görüşler yalnızca yazarlarını sağlar ve yayının çıkmış olması bu görüşlerin ILO tarafından onaylandığı anlamına gelmez.

Firmalara, ticari ürünlere ve süreçlere yapılan atıflar, bunların ILO tarafından onaylandıkları anlamına gelmediği gibi, herhangi bir firmadan, ticari üründen veya süreçten söz edilmemiş olması da bunların tasvip edilmediğini göstermez.

ILO yayınları ve elektronik ürünleri belli başlı kitapevlerinden veya ILO'nun birçok ülkede bulunan ofislerinden temin edilebileceği gibi, ILO Yayın Bölümünden de şu adrese başvurularak istenebilir: International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Yeni yayınların katalogları veya listeleri de yukarıdaki adresten ücretsiz olarak temin edilebilir veya e-posta ile istenebilir: pubvente@ilo.org .

Web sayfamız: www.ilo.org/publns

MDG-F tarafından desteklenen ve ILO, İTKİB, UNDP ve UNIDO ortaklığı ile yürütülen "Türkiye'de Tekstil Sektöründe KOBİ'ler için Sürdürülebilir Ağlar ve İlişkiler Zinciri Oluşturulması" Birleşmiş Milletler Ortak Programı kapsamında ÇSGB İş Teftiş Kurulu Başkanlığı işbirliği ile yayına hazırlanmış ve Türkiye'de basılmıştır.

GİRİŞ

İşyerinde Şiddet: Psikolojik ve Cinsel Taciz El Kitabı, “Türkiye’de Tekstil Sektöründe KOBİ’ler için Sürdürülebilir Ağlar ve İlişkiler Zinciri Oluşturulması” Birleşmiş Milletler Ortak Programı kapsamında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) İş Teftiş Kurulu Başkanlığı işbirliği ile hazırlanmıştır. El Kitabında, çalışma yaşamında önemli sorunlardan birisi olan ve son dönemlerde daha çok tartışılmaya başlayan işyerinde şiddet konusu hakkında bilgi verilmektedir. İşyerinde psikolojik taciz ve cinsel taciz, çalışanların ve işverenlerin sorumlulukları ve yasal hakları El Kitabında üzerinde özellikle durulan başlıklar arasındadır.

İspanya hükümetinin finansmanıya kurulan Binyıl Kalkınma Hedefleri Fonu (MDG-F) tarafından desteklenen ve ILO, İTKİB, UNDP ve UNIDO ortaklığı ile yürütülen Birleşmiş Milletler Ortak Programı kapsamında düzenlenecek olan eğitimlere katılan işçi ve işveren temsilcilerinin yanı sıra, Ortak Program yararlanıcıları ile paylaşılacak bu çalışmanın, özellikle yasalar tarafından güvence altına alınan çalışma haklarının yakından tanınmasına katkı sunmasını ve çalışanlara rehberlik etmesini diliyoruz.

Bu çalışmayı, alandaki kaynakları titizlikle bir araya toplayarak ve farklı uygulama örnekleriyle zenginleştirerek kapsamlı bir şekilde hazırlayan Alev Özkazanç’a ILO Türkiye Ofisi olarak teşekkür ediyoruz.

İŞYERİNDE ŞİDDET: PSİKOLOJİK VE CİNSEL TACİZ

Psikolojik taciz nedir?, Cinsel taciz nedir?, Psikolojik ve/veya cinsel tacize uğrayanların hakları nedir?, Nasıl önlenebilir?...

İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ

I. Psikolojik Taciz ne demektir?

Psikolojik taciz (mobbing), işyerinde uygulanan, yıldırma amaçlı çok çeşitli baskı, taciz ve zorbalık uygulamaları anlamına gelir.

Psikolojik taciz (mobbing) için şu kavramlar da kullanılır: duygusal taciz, psikolojik terör, psikolojik saldırı, yıldırma, sindirme, zorbalık, bezdiri, işyeri terörü, işyerinde saldırganlık, işyeri şiddeti

İşyerinde karşılaşılan her tür kişisel çatışma ya da işverenin sert yaklaşımı psikolojik taciz değildir. Bir olayın psikolojik taciz olarak görülmesi için,

- Israrlı ve sürekli olması, sistematik olması
- Giderek artan bir seyir izlemesi
- Mağdurun kendini savunma gücünün olmaması ya da güçsüz duruma düşürülmesi
- Yıldırma yoluyla mağdur kişinin kendini geri çekmesini, etkisizleşmesini, işten ayrılmasını, istifa etmesini vb. hedeflemesi gerekir.

Öte yandan davranışın ağırlığına bağlı olarak tek bir davranış bile

(örneğin sövme ve hakaret gibi) kişilik haklarının ihlaline yol açabilir ve psikolojik taciz kapsamına girebilir.

Günümüzde işyerinde psikolojik taciz olgusu,

- hem çalışan kişinin kişiliği, onuru ve sağlığıyla ilgili bir hak ihlali olarak,
- hem de çalışma yaşamını düzenleyen uluslararası standartların bir ihlali olarak görülmektedir.

19 Mart 2011 tarihinde yayınlanan “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” konulu bir Başbakanlık Genelgesi ile bu sorun kamusal politika alanına taşınmıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü ILO, psikolojik tacizle mücadelede önemli adımlar atmıştır: ILO’ya göre, psikolojik taciz; işyerinde şiddet olgusunun bir parçası olarak ele alınmalı ve işyerinde şiddetin engellenmesi konusunda hükümetler, sosyal tarafların katılımı ile gerekli önlemleri almalıdır.

Yapılan araştırmalar, psikolojik taciz sorununun ne kadar yaygın ve önemli bir sorun olduğunu ortaya koymuştur.

Örneğin;

- İsveç’te yılda 154 bin kişi,
- Almanya’da 800 bin kişi,
- ABD’de ise 4 milyon kişi psikolojik taciz nedeniyle ciddi şekilde hastalanıyor.

Sindirme amaçlı baskıların kişiyi işten çıkarmaya zorlamak için bir yönetim biçimi olarak benimsendiği Türkiye’de psikolojik taciz yaygın bir sorun olarak karşımıza çıkıyor. İşverenler, personel azaltımı yaparken, işten çıkarılmak istenen kişiden tazminat ödemedi

kurtulmak için psikolojik tacize başvurabiliyorlar. Yine de bu konuda yeteri kadar çok ve güvenilir veri bulmak zor.

Türkiye'de yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre;

- çalışanların %35'i psikolojik tacize maruz kalıyor,
- tacizci kişilerin %81'i mağdurun üstü, %14'ü eşit, %5'i ise astı konumunda
- taciz mağdurlarının %77'sinin kadın olduğu belirtiliyor.
- Bir araştırmaya göre, erkekler %69 oranında kadınlara, kadınlar ise %84 oranında kadınlara taciz uyguluyor.

Psikolojik taciz, tüm sektörlerde görülmekle birlikte, en fazla hizmet sektöründe ve kamu sektöründe yoğunlaşıyor. Sosyal hizmetler, eğitim, sağlık, satış hizmetleri, bankacılık ve sigortacılık ve konaklama sektörlerinde çok daha sık görülüyor.

Böyle yaygın ve önemli bir sorunda hem çalışanların hem de işveren ve yöneticilerin bilgi sahibi olması çok önemlidir. Bu kitapçık bu amaçla hazırlanmıştır.

2. İşyerinde Psikolojik Taciz nasıl gerçekleşir?

Psikolojik taciz, eşit statüde çalışanlar arasında da gerçekleşebilir, ancak en yaygın ve etkili biçimi, işveren ya da yönetici konumdakilerin astlarına karşı uyguladıkları psikolojik taciz biçimleridir.

Psikolojik taciz çok değişik şekillerde uygulanabilir.

Örneğin;

- Yapılan yanlışlardan sorumlu tutulma,
- Kişiyi mantıksız, görevi olmayan işler verilmesi,

- Yeteneğinin haksız yere ve aşırı biçimde eleştirilmesi, başarının küçümsenmesi,
- Birbiriyle çelişkili kurallara itaata zorlanma,
- İşten atılacağına ilişkin tehditler,
- Küçük düşürülme ve hakarete uğrama, bağırma, kaba davranışlar, hakaret ve aşağılamalar,
- Kişi hakkında dedikodu ve iftira üretmek
- Kişi hakkında sık sık ve sudan sebeplerle soruşturmalar açılması,
- Kişiyi sosyal olarak dışlama, selam vermeme, konuşmama
- Cinsel tacizde bulunma
- Mağdurun sağlığına zararlı iş verilmesi, fiziksel şiddetle tehdit edilmesi, kendisine ya da malına zarar verilmesi

3. Psikolojik Tacizin Kaynakları:

Psikolojik taciz, tacizde bulunan kişilerin özelliklerinden kaynaklanabilir:

Psikolojik taciz davranışı geliştiren kişilerin kendi büyük görme, benmerkezcilik, kibir, kıskançlık, aşırı kontrolcü ve takıntılı olma, aşırı mükemmeliyetçilik gibi kişilik özellikleri taşıdıkları saptanmıştır.

Ancak kişilik özelliklerinden çok örgüt yapısından kaynaklanan nedenler daha önemlidir.

Aşağıdaki gibi örgüt özellikleri psikolojik tacize zemin hazırlar:

- Örgüt yapısındaki radikal ve hızlı değişiklikler,
- Yöneticilerin duygusal zekadan yoksun olmaları,
- İşyerinde yüksek derecede stres,

- İşyerinde monotonluk,
- Hiyerarşik yapı, ekip çalışmasının yetersizliği,
- Çatışma yönetiminin etkisizliği,
- Şikayet prosedürlerinin belirsizliği.

Kurumunuzda psikolojik taciz yapılıyor mu?

1. Bir bölümün sorunlarının sorumluluğu hep aynı kişiye mi yükleniyor?
2. Bugün standartların altında kaldığı iddia edilen ya da herhangi biçimde suçlanan kişinin performansı daha önce ortalamanın üzerinde miydi?
3. Özellikle üst yönetimdekiler, buldukları konum için yetersiz veya deneyimsiz mi?
4. Kilit noktalardaki görevlerinden aniden ayrılanlar var mı?
5. Personel çevrimi alışılmadık şekilde yükseldi mi?
6. Hastalık izinleri artış gösteriyor mu?
7. Nedeni açıklanamayan bir moral çöküntüsü var mı?
8. Şirkette yeniden yapılanma, yönetim değişikliği veya yeni prosedürler gibi ani değişimler var mı?

4. Psikolojik Tacizin Sonuç ve Etkileri

Mağdurlar üzerindeki etkileri nelerdir?

Psikolojik taciz, davranışın ağırlığına, süresine ve mağdurun karakter özelliklerine bağlı olarak hafif dereceli ruhsal sıkıntılardan intihara kadar varabilen çok çeşitli zararlar verebilir.

Psikolojik Tacizin sağlık üzerindeki etkileri nelerdir? Aşağıdaki belirtilerin hangilerini gösteriyorsunuz?

- * sürekli yüksek düzey stres ve kayđı
- * sık sık hastalanmak, özellikle alt ve st solumun yolu enfeksiyonları (stres bağışıklık sistemine zarar verir)
- * sebepsiz ağrı ve acılar, kronik sırt ağrıları
- * başağrısı ve migren
- * yorgunluk, tükenme
- * uykusuzluk, çeşitli uyku sorunları
- * kuruntu ve takıntılar, sürekli tacizi düşünme
- * cilt hastalıkları, egzama ve döküntüler
- * bir konuya odaklanma zorlukları, dikkat dađınıklđđı
- * hafıza zayıflaması, unutkanlık
- * terleme, titreme, panik ataklar
- * ađlama nöbetleri
- * Çok hızlı öfkelenme, öfke kontrol sorunları
- * aşırı hassasiyet ve paranoyak tepkiler
- * hüzün, enerji kaybı, umutsuzluk, öfke, bořluk hissi
- * kendine sayđı, güven ve deđer duygusunda azalma.

Kurumlar-örgütler üzerindeki etkileri nelerdir?

Psikolojik taciz şu gibi kurumsal sorunlara yol açabilir:

- Zaman kaybı,
- Performansta azalma, işin niteliği ve niceliğinde düşme,
- Çalışanların işten ayrılması ve giderek artan personel çevrimi,
- Tazminat talepleri, sigorta, sağlık maliyetinde artma, hastalık izinlerinin artması, işe gelmeme,
- Takım çalışmasının bozulması,
- Müşterilerle ilişkilerin olumsuz etkilenmesi,
- Kuruluşun isminin lekelenmesi, kuruluşun davalık olması.

5. Psikolojik tacize uğrayanların hakları nelerdir? Neler yapabilirsiniz?

Yetersiz olmakla birlikte Türk Hukukunda psikolojik tacizle ilgili olabilecek aşağıdaki hükümler vardır. Bu hükümler çerçevesinde son yıllarda açılan davalarda bazı emsal kararlar alınmıştır:

İş Kanununa göre,

1. İşverenin işçiyi gözetme borcu vardır. (Madde 77)
2. Psikolojik tacize uğrayan işçi, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak durumun tespitini isteme ve gerekli tedbirler alınana kadar iş görme borcunu ifadan kaçınma hakkına sahiptir. (Madde 83)
3. İşçinin ya da ailesinin şeref ve namusuna dokunacak sözler veya davranışlar sözkonusu olmuşsa, işçi iş sözleşmesini ihbar süresini beklemeden derhal haklı nedenle feshedebilir, ayrıca

kidem tazminatını da talep edebilir. (Madde 24)

4. Nihayet, işverenin, işçilerine eşit davranma ve ayrımcılık yapmama borcu olduğu için ayrımcılık gören işçi, ayrımcılık tazminatı ve kötü niyet tazminatı talep edebilir. (Madde 5)

Medeni Kanuna göre; işçi,

1. “Saldırının durdurulması” davası,
2. “Saldırı tehlikesinin önlenmesi” davası,
3. “Saldırının hukuka aykırılığının tespiti” gibi davalar açabilir.
4. Ayrıca kişilik haklarının ihlal edilmesi nedeniyle maddi ve manevi tazminat davası da açabilir.

01 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe girecek olan Yeni Türk Borçlar Kanunu, Türk Hukukunda ilk kez psikolojik tacize yer veren hükümler içermektedir.

Buna göre, işveren,

- * hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermekle
- * 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. (Madde 417)

Son birkaç yılda mahkemeler psikolojik taciz mağduru taraflar lehine kararlar vermişlerdir. Ankara 8. İş Mahkemesinin 2006 yılında verdiği karar bu konuda ilktir ve bu kararda psikolojik taciz “işyerinde çalışanlara üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet

ve aşağılama” olarak tanımlanmış ve ilgili taraf 1000 TL manevi tazminata mahkûm edilmiştir.

Bu ilk kararın ardından bir dizi başka mahkeme kararıyla işyerinde psikolojik taciz mahkûm edilmiştir.

Ayrıca, Türkiye'nin imza attığı uluslararası antlaşmalar ve Avrupa Konseyi kararları da Türk hukukunda bağlayıcıdır. Avrupa Konseyinin 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Sosyal Şartı'nın 26. Maddesi onurlu çalışma hakkını düzenlemektedir. Buna göre devletler,

“Çalışanların birey olarak işyerinde ya da işle bağlantılı olarak maruz kaldıkları kınanılacak ya da açıkça olumsuz ya da suç oluşturan, yinelenen eylemler konusunda bilgilendirilmesi ve bunların engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı taahhüt ederler”.

6. Psikolojik Taciz Konusunda İşverene ve Çalışanlara Öneriler

İşverenin yapması gerekenler:

İşveren, psikolojik tacizin önlenmesi için aşağıdaki hususlara dikkat etmelidir:

1. İş yaşamındaki kurallar ve yönetim anlayışı, açık, net ve adil olmalı, insan haklarına Saygıya, açıklığa, diyaloga ve eleştiriye dayalı olarak işlemelidir.
2. İşyeri sürekli izlenmeli ve değerlendirilmeli, tüm olaylar kayıt altına alınmalı, çalışanların düzenli geri bildirimini sağlanmalı,

yöneticilerle çalışanların periyodik olarak bir araya geldikleri toplantılar düzenlenmelidir.

3. Psikolojik taciz konusunda farkındalığı artıracak eğitim çalışmaları yapılmalı ve işyeri bu konudaki politikasını netleştirip tanıtmalıdır, gerekli bildirim ve şikâyet mekanizmasını kurmalıdır.
4. İş tasarımı, çalışma süreleri ve fiziksel çevre koşulları, çalışanların aşırı stresten uzak, dinlenme haklarına saygılı, güvenli ve rahatlatıcı bir ortamda çalışmalarını sağlayacak şekilde değiştirilmelidir.

Psikolojik taciz şikâyetlerinin ele alınması konusunda aşağıdaki noktalara dikkat edilmelidir:

- Tüm çalışanların adil ve geçerli olduğunu kabul ettiği bir soruşturma yönteminin saptanması,
- Tanıkların güvenliği korunarak tanıklık edecekleri koşulların belirlenmesi,
- İşverenin olaya müdahalesinin nasıl olacağına dair alternatif yolların belirtilmesi (tacizcinin alenen özür dilemesi, işyerindeki konumunun-yerinin değiştirilmesi, şikâyetçinin gönüllü olarak başka yere transferi, ayrılmak konusunda her iki tarafında onayladığı bir tazminat paketinin oluşturulması, iş bulma konusunda yardım vb.),
- Psikolojik taciz yaptığı kesinleşen kişiye yaptırımlar uygulanması, misillemeyi ve intikam almayı engelleyen tedbirler

İşyerinde Psikolojik Tacize Karşı Politika Belgesi: Bir Örnek Metin

Şirketimiz, işyerinde psikolojik taciz kabul edilemez görür ve hiçbir koşulda hoşgörü göstermez.

İşyerinde psikolojik taciz, bir çalışanı, muhtemelen diğer çalışanlar ve müşteriler önünde aşağılayan, zarar veren, saldırganca davranışları içerir. Bu tür davranışlar, eğitilmiş ve yetenekli çalışanların işten ayrılmasına, verimliliğin düşmesine ve ahlaki ve yasal risklerin oluşmasına neden olur. Şirketimiz, tüm çalışanlarının tacizden arınmış bir ortamda çalışabilmesi gerektiğine inanır. Yönetici ve danışmanlar psikolojik tacizin önlenmesinde sorumludurlar.

Şirketimiz, işyerinde psikolojik tacizle ilgili bir şikayet ve soruşturma mekanizması geliştirmiştir. Herhangi bir taciz iddiası ciddi biçimde ele alınacak ve hemen, tarafsız ve gizli biçimde soruşturulacaktır.

Şirketimiz, tüm çalışanlarını psikolojik tacizi yetkili birime-kişiyeye bildirmeleri konusunda teşvik eder. Yönetici ve danışmanlar, şikayette bulunan ya da tanıklık yapanların mağdur olmaması için üzerine düşeni yapmakla sorumludurlar.

Herhangi bir çalışana psikolojik tacizde bulunanlara disiplin yaptırımı uygulanacaktır. Bu yaptırım, duruma göre, uyarı, görev yeri değişikliği, danışmanlık verme, işyerinden çıkarma gibi biçimler olabilir.

Bu işyerinde psikolojik tacizle ilgili başvurabileceğiniz kişinin:

Adı.....

Psikolojik tacize maruz kalanlara öneriler:

1. Tacizciye durumdan rahatsız olduğunuzu, bunu psikolojik taciz olarak gördüğünüzü, davranışlarını durdurması gerektiğini, aksi takdirde şikâyet edeceğinizi bildirin. Bu konuşmayı tanıklık edebilecek güvenilir birinin yanında yapmaya gayret gösterin.
2. Tacizci ile yalnız kalmayın, görüşmelerinizde yanınızda tanıklar bulundurmaya gayret edin.
3. Yöneticinizi durumdan haberdar edin, eğer psikolojik taciz yapan yöneticiniz ise, durumu yönetim kuruluna, insan kaynakları birimine ve sendika yetkilisine bildirin.
4. Çalışma arkadaşlarınızla konuşun, onların da başına benzer şeyin gelip gelmediğini öğrenin. Başkaları da benzer durumdaysa kolektif bir şikâyet örgütlemeye çalışın.
5. Maruz kaldığınız tüm taciz davranışlarını not edin, kayıt tutun. Özellikle verilen anlamsız emirlerin kaydını tutun. İşinizi iyi yapmadığınız iddialarına karşı tüm iş belgelerinin kopyasını alın.
6. Size verilen her yeni görevin, iş tanımınıza uygun olup olmadığını kontrol edin.
7. Şikâyet sonuç vermiyor, ya da psikolojik taciz durdurulamıyorsa, işten ayrılın, dava açın, yakınlarınızla paylaşın ve gerekiyorsa psikolojik yardım alın.

Çerçeve Yazı:

Bir Örnek Olay: Arzu Hanım Psikolojik Tacize Uğruyor.

Arzu Hanım, işyerindeki hızlı dönüşümlere ayak uydurmak için çok çabalamakta olan bir çalışandır. Yöneticisi, sürekli olarak onun yaptıklarını eleştirmekte, başkalarının önünde ona saldırganca davranmakta, toplantılara çağırılmamakta ve sudan sebeplerle ona bağmaktadır.

Bu durumda, işveren, danışman, Arzu Hanım ve Arzu Hanım'ın çalışma arkadaşları aşağıdaki davranışları sergilemelidirler:

İşveren sorumluluğunu yerine getirmeli.

- * Sıfır hoşgörü politikası geliştirin ve uygulayın
- * Tüm çalışanlar için bir destek programı sunun
- * Psikolojik tacizle ilgili personele eğitim programı hazırlayın
- * Yöneticileri, etkin yönetim konusunda eğitin.
- * İşyeri kültürünü değerlendirme ölçütleri geliştirin
- * Çalışanlar için şikayet formu hazırlayın
- * Tacizciyi durdurmaya ve gerekirse işine son vermeye hazır olun.

Danışman:

- * Tacizden şüpheleniyorsanız, ilgili bölümdeki davranışları araştırın
- * Tüm olayların bildirilmesini teşvik edin.

- * Şikayeti soruşturun ve tüm tarafları dinleyin
- * Arzu Hanım'a destek verin ve şirket içi ve dışındaki tüm olanaklardan haberdar edin
- * Tüm çalışanlara destek programı geliştirin
- * Biriminizdeki çalışma kültürünü taciz ortamı açısından inceleyin
- * Tacizciyi durması yönünde uyarın.

Arzu Hanım'ın iş arkadaşları ona destek olmalılar.

- * Arzu Hanım'la vakit geçirin ve onu dinleyin.
- * Olası bir tacizin ardından ona destek vermek için onu izleyin
- * Arzu Hanım'ı her şeyi kayıt altına alması için teşvik edin
- * Bir grup olarak tacizciye karşı durun, durmasını söyleyin
- * Arzu Hanım'ı, danışmana başvurması için cesaretlendirin ve görüşmeye gittiğinde ona destek olun.
- * Arzu Hanım için tanıklık yapmaya çekinmeyin
- * Tacizciye karşı direnin ve mağdur hakkında dedikodu yapmaktan kaçının.

Arzu Hanım tacizciye karşı şunları söyleyebilir:

- * Bağırmanız beni rahatsız ediyor, lütfen sesinizi düşürün.
- * Arkadaşlarımdan önünde bana böyle davranmanızdan rahatsız oluyorum.
- * Bana “.....” dediğinizde kendimi aşağılanmış hissediyorum.
- * Bana parmak sallamanızdan hoşlanmıyorum.
- * Sizinle iyi bir iş ilişkisi kurmak istiyorum.

EK 1:

Kendini Sınama: Yıldırma/Mobbinge Maruz Kalıyor musunuz?

Aşağıdaki testte her bir soruyu dikkate alın ve tanımlanan davranışların ne kadar sıklıkta yaşandığını gösteren numaralardan uygun olanı daire içine alın.

	Sıkıntı yaşadığınız insanlar:	Asla	Sık değil	Sık	Neredeyse Her zaman / Her zaman
1	Sizi görmezden geliyor, selam verdiğinizde merhaba demiyor ve telefonlarınıza, maillerinize geri dönmüyorlar mı?	0	0	1	2
2	Ne söylerseniz reddediliyor ya da yalnızken/ diğer çalışanların yokluğunda söyledikleriniz dikkate alınmıyor mu?	0	1	2	3
3	Sizi sabote ediyor ya da aptal durumuna düşmenize mi neden oluyorlar? (Toplantıyı size söylemeyi "unutmak" gibi veya bu kişi patronunuzsa, sizden mümkün olmayan taleplerde bulunarak sizi başarısızlığa mı uğratmak istiyor?)	0	2	3	4

4	Hakkınızda dedikodular, yalanlar veya yanı gerçekler mi yayılıyor?	0	2	3	4
5	Çoğu kez size karşı sabırsız/ hoşgörüsüzler mi? Size beceriksizmişsiniz gibi mi davranıyorlar?	0	1	2	3
6	Sizi suçluyor ve eleştiriyorlar mı?	0	1	2	3
7	Sözünüzü keserek, söylediklerinizin aksini iddia ederek ve bakışlarla sizi yıldırmaya mı çalışıyorlar? Sessiz muamelede mi bulunuyorlar?	0	1	2	3
8	Alay ediyor, sataşılıyor, aşağılıyor ya da sizi oyuna getirmeye mi çalışıyorlar? (özellikle diğerlerinin yanında)	0	2	3	4
9	Her zaman kendi bildiklerinde ısrar ediyor ve asla özür dilemiyorlar mı?	0	1	2	3
10	Size bağıyor, sizi suçluyor, küfür ediyor, aşağılıyor ya da tehdit mi ediyorlar?	0	2	3	4
	Toplam Puan				

Sayıların toplamı sizin toplam puanınızı oluşturur.

Eğer toplam puanınız 5 ya da daha az ise yıldırma/ mobbinge maruz kaldığınızdan bahsedemeyiz. Eğer toplam puanınız 6 ila 19 arasında ise yıldırma/ mobbing davranışlarının göstergeleri mevcuttur.

Doğal olarak, daha yüksek bir toplam puan için davranışlar daha da belirgindir.

Eğer toplam puanınız 20 ve üstündeyse, siz kesinlikle yıldırma/ mobbinge maruz kalıyorsunuzdur.

20'den de yüksek bir toplam puan, yıldırmanın/mobbingin ciddiyetinin artıyor olduğunu gösterir.

İŞYERİNDE CİNSEL SALDIRI VE TACİZ

I. Cinsel Saldırı ve Taciz sorunu nedir?

Cinsel Taciz erkek egemen toplumlarda tüm kadınları etkileyen önemli bir sorundur.

Ataerkil kültürlerin yarattığı bir sorun olarak cinsel saldırı ve taciz yaşamın her alanında, yolda, sokakta, evde ve işyerinde görülebilmektedir.

Çalışma yaşamında kadınların karşılaştıkları en büyük sorunlardan biridir.

- Kadınları çalışma yaşamından uzak tutar,
- İş yaşamında tutunmalarını ya da yükselmelerini önler,
- Sadece kadınlara özel görünen iş alanlarına yoğunlaşmalarına neden olur

.Cinsel saldırı ve taciz; kadınların istenmeyen cinsel davranışlara maruz kalmasıdır.

İki şekilde gelişebilir

- ya fiziksel bir temas şeklinde ki buna cinsel saldırı denir.
- Ya da bedensel temas olmadan, söz ve tavır yoluyla ki buna da cinsel taciz denir.

Sadece kadınlara değil, cinsel yönelimi farklı olan bireylere ve hatta bazı durumlarda erkeklere yönelebilir.

Cinsel saldırı ve taciz öncelikle bir suçtur.

Kadının insan haklarının ihlalidir.

Hem de ayrımcılık suçudur.

Hem de çalışma hakkının ihlalidir.

Başta Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) olmak üzere, pek çok uluslararası kurum, cinsel tacizi, elverişli koşullarda çalışma hakkının da bir ihlali olarak görerek kınamaktadır.

İşyerinde yaşanan tacizler, hem mağdur kişiye hem de kurumsal ortama büyük zarar verir.

Psikolojik taciz (mobbing) ile cinsel taciz aynı şey değildir!

- * Psikolojik tacizde amaç, kişinin çeşitli yollarla işten uzaklaştırılması iken,
- * Cinsel tacizde amaç genellikle kadınlardan cinsel olarak faydalanmak ya da cinsel olarak üstünlük taslamaktır.

Cinsel taciz sorunu, bazı hasta ruhlu ya da sapık erkeklerin yol açtığı münferit bir sorun değildir.

Öte yandan, bir kadının tacize uğraması için, özel bir karakter ya da davranış sergilemesi de gerekli değildir. Kadının davranış ve tutumlarıyla tacizi davet ettiği hatta hak ettiği yolundaki görüşler, erkek-egemen bakışı yansıtan görüşlerdir.

Cinsel taciz sorunu çok boyutlu bir sorundur:

- * tacizde bulunanların meşru-normal kabul ettiği,
- * bulunmayanların da tanık oldukları halde müdahale etmediği,
- * hatta kadınların da suskun kalarak bir parçası oldukları bir sorundur.

Tacizi önlemekle sorumlu yöneticilerin ve hatta yargının üzerlerine düşeni yapmadıkları koşullarda taciz kültürüne herkes bir parça katkı yapmaktadır.

Cinsel Taciz doğal ve normal değildir. Bir utanç ve namus sorunu da değildir. Bir kişilik hakları ihlalidir.

2. Cinsel Saldırı ve Taciz Biçimleri

Türk Ceza Kanunu'na göre, cinsel saldırı ile cinsel taciz iki farklı suçtur.

Cinsel Saldırı suçu:

Rızaya dayalı olmayan cinsel davranışlarla bir kimsenin vücut dokunulmazlığının ihlal edilmesidir.

Bu ihlal, sarılmak, ellemek, okşamak olarak yapılabileceği gibi, tecavüz (vücuda cinsel organ veya başka bir cisim sokulması) yoluyla da olabilir.

Amerikan Hukukunda işyerinde cinsel taciz şöyle tanımlanmaktadır.

“Kabulü veya reddi açıkça veya dolaylı olarak kişinin iş başarısına etki etmesi veya bireyin iş performansına aşırı derecede etki etmesi, ya da küçük düşürücü, düşmanca, saldırgan bir iş ortamının oluşmasına neden olması halinde, hoş karşılanmayan cinsel hareketler, cinsel istekler veya cinsel içerikli sözlü veya fiziksel uygulamalar cinsel tacizdir”.

Amerikan Hukuku, Avrupa Birliği Hukuku ve ILO mevzuatına göre, işyerinde cinsel tacizin tanımı konusunda şunlar önemlidir:

İstenmeyen davranışlar cinsel tacizi oluşturur ancak;

- * bu davranışların cinsel içerikli olması zorunlu değildir,
- * cinsel içerikli olmasa da kadına ve erkeğe cinsiyetinden dolayı yöneltilen davranışlar da cinsel tacizi oluşturur.

Sonuç olarak işyerinde cinsel taciz, iki temel biçim almaktadır.

1. Bunlardan ilkinde, taciz, iş durumuyla ilgili bir tehdit, şantaj, rüşvet vb biçimlerle birlikte gerçekleşir. Yani, bu durumda, bir patron, işveren, yönetici veya üst konumdaki kişinin, çalışanı belirli bir ödül (terfi, zam vb) ya da tehditle (işten atılma, terfi engelleme, işini zorlaştırma vb) cinsel bir davranışa zorlaması söz konusudur.

2. İkinci biçim ise, istenmeyen cinsel içerikli yaklaşımlar ya da cinsiyetten kaynaklanan baskılar yoluyla işyeri ortamının, düşmanca bir ortam haline getirilmesidir.

- a. Bireyin çalışma ortamını çekilmez kılan,
- b. Kendisini tehdit altında hissetmesine neden olan
- c. İş performansını düşüren ya da işten ayrılmaya kadar varabilecek düzeyde travmaya yol açabilecek her türlü cinsel içerikli davranış bu kapsama girer.
- d. İş ortamında cinsel içerikli fıkralar anlatılması, pornografik materyallerin teşhir edilmesi gibi durumlar bu çerçevede değerlendirilir.

Sonuç olarak,

kişilik haklarını ihlal eden ve belirli bir kişiye yönelik olmasa da, rahatsız edici bir çalışma ortamı yaratan, ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı olarak görülebilen cinsel içerikli ya da kişinin cinsiyet ya da cinsel yöneliminden kaynaklanan tüm davranışlar cinsel taciz olarak görülebilir.

3. Cinsel Tacizin Yaygınlığı ve Sonuçları

Türkiye’de yapılan bazı araştırmalara göre;

- Çalışan kadınların yüzde 14’ü işyerinde cinsel tacize uğramaktadır.
- Eğitim sektöründe çalışan kadınların yüzde 15’i,
- Gıda sektöründe çalışanların ise yüzde 11’i cinsel tacizle karşılaşır.
- Sağlık sektöründe ise cinsel taciz daha yaygın görülüyor.
- Hemşirelerin yüzde 41’i, doktorların yüzde 23’ü sağlık kurumlarında taciz olduğunu kabul ediyor.

Nitekim yapılan başka bir araştırmada ankete katılan 7 bin kadından 1899’u işyerinde tacize uğradığı ancak bunlardan 904’ünün durumu kimseyle paylaşmayıp istifa yolunu seçtiği ortaya çıkmıştır.

İşyerinde cinsel taciz, sadece mağdurlar açısından değil, genel çalışma ortamı açısından da birçok olumsuz sonuç doğurmaktadır.

Cinsel taciz, fiilin ağırlığına, mağdur kişinin karakterine ve çevrenin tepkisine (mağduru destekleyici ya da tacizciyi koruyan) bağlı olarak

hafif düzeyli psikolojik sorunlardan intihara kadar varabilen sonuçlara yol açabilir. Yapılan araştırmalar, en basit ve hafif taciz biçimlerinin bile, mağdurlar üzerinde ciddi depresyon etkisi yaratabildiğini göstermiştir.

Cinsel taciz, işyeri ortamı ve çalışma ilişkileri üzerinde de birçok olumsuz etkide bulunur. Bunlar arasında;

- Kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ilişkilerin gerginleşmesi,
- Tacize tanık olan ancak etkili bir önlem alınmadığını gören çalışanların işlerine yabancılaşmaları,
- Performansta azalma, işin niteliği ve niceliğinde düşme,
- Mağdur çalışanların işten ayrılması ve giderek artan personel çevrimi,
- Tazminat talepleri, sigorta, sağlık maliyetinde artma, hastalık izinlerinin artması, işe gelmeme, takım çalışmasının bozulması,
- Müşterilerle ilişkilerin olumsuz etkilenmesi, kuruluşun isminin lekelenmesi sayılabilir.

Çerçeve Yazı:

Kadınlar Tacizi Anlatıyor

(S.K. Grafik tasarımcı-35)

İlk işyerimde çok babacan bir yaklaşımı olduğunu düşündüğüm patronumla gayet iyi anlaşıyorduk. Henüz 21 yaşında olduğum için 40 yaşındaki patronumun tecrübelerinden faydalanabiliyor olmak benim için iyi bir şanstı. Ancak 6 ay sonra tamamen farklı sebeplerden işyerinden ayrıldım. Bir gün eski patronum bana telefon etti ve “Kızım, canım, yavrum” diye beni bozulan bilgisayar programına bakmaya çağırdı. Odasına girdiğimde benden hoşlandığını itiraf etti. Adam evliydi ve benim yaşına yakın çocukları vardı. Çıkmak istediğimde sıkıca kavrayıp öpmeye kalkıştı. Var gücümle adamı uzaklaştırıp kaçmaya çalıştım ama beni tekrar yakaladı. Ben de onu merdivenlere doğru ittim ve korkuyla koşarak oradan uzaklaştım. Henüz 21 yaşında iş hayatına yeni adım atan bir genç kız olarak böyle bir tecrübe psikolojimi çok olumsuz etkiledi. Yaklaşık 5-6 sene genel olarak erkeklerden korkarak ve onlardan uzak durmaya çalışarak geçti.

(E.T. Yönetici asistanı-30)

Eski patronum çok başarılı bir işadamıydı. Onun asistanı olmak benim için gurur verici ve ileride gösterebileceğim çok iyi bir referanstı. Zamanla etek giydiğim günlerde patronum tarafından çok daha ilgi gördüğümü fark ettim. Daha sık beni yanına çağırıyor, bazen akşamları işten beraber çıkıyorduk. Ama dediğim gibi bu yakın durumlarımız hep benim etek ya da göğüs dekoltesi olan bluzlar giydiğim günler oluyordu. Bir gün, monitörden aylık raporları gösterme bahanesiyle beni yanına çağırdı ve birden eteğimin içinden elini sokuverdi. Ben sabah o eteği giydiğim andan itibaren sağ kolumda hazır beklediğim tokadı var gücümle ve sinirimle patronumun suratına indirdim. Şu an işsizim.

(S.D. Reklamcı-28)

Derginin patronunu hiç gözüm tutmamasına rağmen dergici olma hayaliyle işe başladım. Belli bir süre sonra patronum, dergi içeriğiyle ilgili önerilerimi konuşmak üzere beni sık sık odasına çağdırmaya başladı. Beni “popoma kadar açık saten bir elbiseyle bir otel odasında” hayal ettiğini söylediği an kafamdan aşağı kaynar sular indi. Taciz kelimesi için illaki bir temas gerekmiyor. Bana göre patronumun yaptığı apaçık bir tacizdi. O akşam oradan son çıkışım oldu, çünkü bir daha gitmedim.

(Elele Dergisi)

4. Cinsel Taciz Örneği Oluşturan Davranışlar

Aşağıda sıralanan davranışlar, duruma göre cinsel taciz örneği olabilirler.

1. Tehdit, şantaj ya da hakaret unsuru taşımayan, ancak ya çok sık tekrarlandığı için, ya da tek bir kere olsa bile ağır bir içeriğe sahip olduğu için rahatsız edici, istenilmeyen ortamları yaratan hareketler:

Örneğin,

- * laf atmak,
- * cinsel içerikli şaka yapmak ve iltifatlarda bulunmak
- * argo sözcükler kullanmak,
- * flört etmek için olağanın ötesinde ısrarcı davranışlarda bulunmak,
- * pornografik materyal (e-posta yollamak, poster asmak, göstermek vb) ile rahatsız etmek
- * uygunsuz cinsel jestler yapmak,
- * kişinin cinsel yaşamıyla veya cinsiyet kimliğiyle ilgili açıklama yapmaya zorlamak veya dedikodu üretmek,
- * kadınlar ya da cinsel yönelimi nedeniyle dışlanan bireyler

aleyhinde, düşmanca, ayrımcı ve nefret belirten ifadeler kullanmak.

2. Tehdit, şantaj, rüşvet ya da hakaret ve benzeri fiillerle ortaya çıkan ve kişinin davranışlarını kontrol etmeye yönelik hareketler:

Cinsel içerikli teklife uymadığı durumlarda kişinin iş hayatıyla ilgili bedeller ödeyeceğinin, uyduğu takdirde ise hak etmediği kazançlar sağlanacağına açık olarak söylendiği veya ima yoluyla belirtildiği durumlar.

5. Cinsel Tacize Karşı Yasal Güvence:

Türk Ceza Kanunu:

Cinsel Saldırı ve Taciz suçu Türk Ceza Kanununda “Cinsel Dokunulmazlığa karşı Suçlar” başlığı altında (Madde 102) düzenlenmiştir.

Buna göre “cinsel saldırı” suçu şöyledir:

“Cinsel davranışlarla bir kimsenin vücut dokunulmazlığını ihlâl eden kişi, mağdurun şikâyeti üzerine, iki yıldan yedi yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır”.

“Cinsel taciz” suçu ise şu şekilde düzenlenmiştir:

“Bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikâyeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adlî para cezasına hükmolunur”.

Ayrıca Kanun şöyle der:

“Bu fiiller, hiyerarşi veya hizmet ilişkisinden kaynaklanan nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle ya da aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak işlendiği takdirde, yukarıdaki

fıkraya göre verilecek ceza yarı oranında artırılır. Bu fiil nedeniyle mağdur işi terk etmek mecburiyetinde kalmış ise, verilecek ceza bir yıldan az olamaz.”

İş Kanunu

- Ayrıca 2003 tarihli İş Kanunu da cinsel tacizle ilişkili görülebilecek hükümler içermektedir.
- Kanunun “Eşit Davranma İlkesi” (Madde 5) iş ilişkisinde cinsiyete dayalı ayırım yapılamayacağını belirtir:
- İşverenin, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı bir işlem yapamayacağı; aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırmayacağı hükme bağlanmıştır.

Yine aynı kanunun “İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı”nı düzenleyen 24. Maddesi cinsel tacizle ilişkili olabilecek bazı durumlarda işçiye fesih hakkı tanımaktadır:

- işverenin, işçinin veya aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söylemesi,
- davranışlarda bulunması veya işçiye cinsel tacizde bulunması;
- işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı, asılsız, ağır isnat veya ithamlarda bulunması,
- işçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması
- bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmaması.

Yeni Borçlar Kanunu:

Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe girecek olan Yeni Borçlar Kanunu Kanununun, “İşçinin Kişiliğinin Korunması başlıklı 417. Maddesi şöyle der:

- İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla,
- özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

6. Cinsel Taciz Konusunda Yapılması Gerekenler.

İşverenin yapması gerekenler

İşverenin işçiyi gözetme borcu ve eşit davranma ilkesi gereğince yapması gerekenler şöyle sıralanabilir.

Öncelikle işverenler, cinsel tacize karşı politika belgesi oluşturmalı ve yaygın tanıtımını yapmalıdır: Bu belge,

- cinsel taciz konusunda işyerinin temel felsefesini ve politikasını açıklayan,
- çalışanları bu konudaki davranışları konusunda uyarıcı ve hakları konusunda bilinçlendiren,
- bir taciz iddiası söz konusu olduğunda bunun işveren tarafından nasıl ele alınacağına dair net kuralları belirleyen hükümler içermeli.

Böyle bir politika belgesi olsun ya da olmasın, Yeni Borçlar Yasası'nın açık hükmüne göre, işveren cinsel tacize elverişli bir ortamın

oluşmasını önlemek için her türlü önlemi almak, bu tür olaylar gerçekleştiği takdirde de gerekli süreçleri işletmekle yükümlüdür. İşveren, cinsel tacizin istihdamda cinsiyet ayrımcılığının bir biçim olduğunu kabul ederek, işyerindeki diğer cinsiyet ayrımcı uygulamalar konusunda da önlemler geliştirmelidir.

Çalışanlara düşen sorumluluklar

Cinsel Taciz davranışından kaçınmak için yapılması gerekenler nelerdir?

- 1) Eğer varsa işyerinin-kurumun hazırladığı cinsel tacize karşı politika belgesini okumak.
- 2) Başkalarının istek, rıza, tutum ve sözlü ifadeleri konusunda duyarlı davranmak ve cinsel yaklaşımlarda karşı tarafın rızasının olup olmadığı konusunda emin olmadan ilerlememek.
- 3) Davranışın rahatsız edici olduğunu fark eder etmez özür dilemek, oluşan rahatsızlığı önemsiz saymamak veya görmezden gelmemek.
- 4) Benzer davranışlardan veya davranışıyla rahatsız ettiğini düşündüğü kişiyi tedirgin edecek tavırlardan uzak durmak.
- 5) Rahatsız olan kişinin üstü konumundaysa veya aralarında herhangi bir tür hiyerarşi ilişkisi varsa o kişiyle ilgili yetkilerini başka birine devretmek.
- 6) Eğer varsa, bilgi almak için ilgili birime ya da kişiye başvurmak.

Cinsel Tacize maruz kalanların yapması gerekenler nelerdir?

- 1) Tacizciye durumdan rahatsız olduğunuzu, bunu cinsel taciz olarak gördüğünüzü, davranışlarını durdurması gerektiğini, aksi takdirde şikâyet edeceğinizi bildirin. Bu konuşmayı tanıklık edebilecek güvenilir birinin yanında yapmaya gayret gösterin.
- 2) Çalışma arkadaşlarınızla konuşun, onların da başına benzer şeyin gelip gelmediğini öğrenin. Başkaları da benzer durumdaysa kolektif bir şikâyet örgütlemeye çalışın.
- 3) Yöneticinizi durumdan haberdar edin, eğer tacizi yapan yöneticiniz ise, durumu yönetim kuruluna, insan kaynakları birimine ve sendika yetkilisine bildirin.
- 4) İlk andan itibaren, soruşturmada delil olarak kullanılacak ne tür materyal varsa toplayın, olaylara dair kayıt tutun, delilleri saklayın ve olayı yakın kişilerle paylaşın.
- 5) Hukuksal yollara başvurun: Çalışan kişi, işi yapmaktan kaçınmak hakkını kullanabilir; hizmet akdinin haklı nedenle feshini isteyebilir; maddi ve manevi tazminat davası açabilir, tecavüze son verilmesi ve tespit davası açabilir, tacizde bulunana karşı (yönetici ya da değil) ceza davası açabilir.
- 6) Psikolojik ve hukuki yardım almak için bu amaçla kurulmuş olan örgüt ve kurumlara gerekli yerlere başvurun.

Çerçeve Yazı:

Bir Örnek Olay: Derya Hanım Cinsel Tacize Uğruyor.

Derya Hanım, bir bankada çalışan orta yaşlı ve eşinden yeni ayrılmış bir kadındır. Yöneticisi konumundaki kişi, Derya hanımdan hoşlanmış ve onu bir akşam yemeğine davet etmiştir. Derya Hanımın teklifi reddetmesi üzerine, birkaç kez ona cinsel içerikli mesajlar yollamış, bir defa elle sarkıntılık yapmıştır. Derya Hanım'ın itirazı üzerine kendisini terfisini engellemekle tehdit etmiştir.

Bu durumda, işveren, danışman, Derya Hanım ve Derya Hanım'ın çalışma arkadaşları aşağıdaki davranışları sergilemelidirler:

İşveren sorumluluğunu yerine getirmeli.

- * Sıfır-hoşgörü politikası geliştirin ve uygulayın
- * Tüm çalışanlar için bir destek programı sunun
- * Cinsel tacizle ilgili personele eğitim programı hazırlayın
- * Yöneticileri, etkin yönetim konusunda eğitin.
- * İşyeri kültürünü değerlendirme ölçütleri geliştirin
- * Çalışanlar için şikayet formu hazırlayın
- * Tacizciyi durdurmaya ve gerekirse işine son vermeye hazır olun.

Danışman şikayeti soruşturmalı ve tüm tarafları dinlemelidir.

- * Tacizden şüpheleniyorsanız, ilgili bölümdeki davranışları araştırın
- * Tüm olayların bildirilmesini teşvik edin.
- * Şikâyeti soruşturun ve tüm tarafları dinleyin
- * Derya Hanım'a destek verin ve şirket içi ve dışındaki tüm olanaklardan haberdar edin
- * Tüm çalışanlara dertsek programı geliştirin
- * Biriminizdeki çalışma kültürünü cinsel taciz ortamı açısından inceleyin
- * Tacizciyi durması yönünde uyarın.

Derya Hanım'ın iş arkadaşları ona destek olmalılar.

- * Derya Hanım'la vakit geçirin ve onu dinleyin.
- * Olası bir tacizin ardından ona destek vermek için onu izleyin
- * Derya Hanım'ı her şeyi kayıt altına alması için teşvik edin
- * Grup olarak tacizciye karşı durun, durmasını söyleyin
- * Derya Hanım'ı, danışmana başvurması için cesaretlendirin ve görüşmeye gittiğinde ona destek olun.
- * Derya Hanım için tanıklık yapmaktan çekinmeyin
- * Tacizciye karşı direnin ve mağdur hakkında dedikodu yapmaktan kaçınin.

Yararlanılan Kaynaklar:

Catherine MacKinnon, Sexual Harassment of Working Women, Yale, UP, 1979.

Kadriye Bakırcı, “İşyerinde Cinsel Taciz ve Türk İş Hukukuna İlişkin Çözüm Önerileri”,

http://www.internethukuk.com/index.php?option=com_content&view=article&id=63:yerinde-cinsel-taciz-ve-tuerk--hukukuna-likin-coezuem-oenerileri&catid=38:is-hukuku&Itemid=85

Kadriye Bakırcı, İşyerinde Cinsel Taciz, Yasa Yayınları, İstanbul, 2000.

Ankara Üniversitesi Cinsel Tacize ve Cinsel Saldırıya Karşı Politika Belgesi, http://www.ankara.edu.tr/cinsel_tacize_ve_cinsel_saldiriya_karsi_politika_belgesi.php

Kemal Altuğ Özgün, “İşyerinde Mobbing ve Mobbingin Hukuki Değerlendirmesi”, http://www.turkhukuk sitesi.com/makale_1293.htm

Mobbing Mahkeme Kararları, <http://www.mobbing.org.tr>

İşyerinde Psikolojik Şiddet/Mobbing Sempozyumu Kapanış Bildirgesi, http://www.mobbing.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=53:yerinde-psikolojik-iddet-mobbing-sempozyumu-kapan-bildirgesi&catid=25:sempozyum&Itemid=11

Pınar Tınaz, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Beta Yayınları, İstanbul, 2006.

Mobbing Yardım, <http://mobbingyardim.wordpress.com/>

Noa Davenport, Ruth Distler, Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2008.

Bullying in the Workplace: A Handbook for the workplace, Ontario Safety Association for Community & Healthcare, www. Osach.ca

Türkiye Mobbing Araştırması, 2012, era: Research& consultancy, FutureBright.

NOTLAR:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Siz bu projeye nasıl katkıda bulunabilirsiniz?

En iyi destek bu konudaki bilgileri paylaşmaktan geçer. Lütfen çevrenizdeki insanlara hak ve sorumlulukların tüm taraflarca yerine getirildiği bir iş yaşamı için neler yapılması gerektiği konusunda bildiklerinizi anlatın, bu kitapçıktaki bilgilerin mümkün olduğunca çok işçiye ulaşmasını sağlayın.

Daha fazla bilgi için bulunduğunuz ildeki

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı,

ÇSGB İş Müfettişleri,

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı,

Alo 170,

İşçi ve İşveren Sendikaları,

Sanayi ve Ticaret Odaları,

Türkiye Barolar Birliği,

Türk Tabipler Birliği ve Alo Şiddet Hatları,

Kadın Sivil Toplum Örgütleri

.....

ile temas kurunuz.