



**KADINIZ
SENDİKALİYİZ**

**ŞİDDETSİZ
BİR YAŞAM
İSTİYORUZ!**



BİRLEŞİK METAL-İŞ



BİRLEŞİK METAL-İŞ YAYINLARI

Bostancı Mahallesi E 80 Yanyol Cd. No: 2
34744 Kadıköy/İSTANBUL

Tel: (0216) 380 85 90

Faks: (0216) 373 65 02



BirlesikMetal www.birlesikmetal.org

Teknik Hazırlık: Birleşik Metal-İş

Baskı: Başka Serigrafi

No: Ekim 2016

Kadına yönelik şiddet, dünyada en yaygın insan hakkı ihlalleri arasında yer alıyor. Türkiye’de kadına yönelik şiddet hem kamusal hemde özel alanda artarak devam ediyor.

Dünya Sağlık Örgütü’nün 2013 verilerine göre, her üç kadından biri eşinin veya birlikte olduğu erkeklerin şiddetine maruz kalırken namus cinayetlerine kurban ediliyorlar. Kadınlar çoğu kez, özel yaşantılarında en yakınlarındaki erkeklerin şiddeti altında yaşamaya devam ediyor.



Kadına yönelik şiddeti diğer şiddet türlerinden ayıran en önemli unsur bunun, toplumsal cinsiyet temelli şiddet olmasıdır. Bu terim genellikle kadına yönelik erkek şiddeti anlamında kullanılır.

Kadına yönelik şiddet, 1993 yılında Birleşmiş Milletler Genel Kurulu’nda kabul edilen “Kadınlara Yönelik Şiddetin Ortadan Kaldırılması’na dair Bildirgeni’nin 1. maddesinde şöyle tanımlanıyor;

“Kadına yönelik şiddet, şiddet ister kurumsal 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 bu sonucu doğurması muhtemel olan, cinsiyete dayalı her türlü şiddet eylemi anlamına gelir.”

İşyerleri toplumsal hayatın önemli mekanlarından-
dır. Kadınlar çalışma hayatında da şiddetten muaf de-
ğiller. Mobbing, cinsel/sözlü taciz işyerlerinde en çok
kadınları hedef alıyor. Neo-liberal çalışma biçimlerinin
yaygınlaştığı işyerlerinde kadınlara dayatılan esnek, yarı
zamanlı, geçici, güvencesiz, sendikasıız çalışma biçimi iş-
yerlerinde kadına yönelik şiddetin de artmasına neden
oluyor.

İngiltere’de TUC (Sendikalar Konfederasyonu-Trade
Union Congress)’un 2016 yılında “İşyerlerinde Cinsel Ta-
ciz-2016” araştırması işyerinde yaşanan tacizin boyutla-
rını sergiliyor. Araştırmaya göre; kadınların yüzde 52’si
işyerlerinde cinsel tacize maruz kalıyor. Yüzde 80’i de iş
hayatları boyunca cinsel tacize maruz kaldıklarını ortaya
çıkıyor. Bu oranın 18-24 yaş arasında yüzde 63’e ulaş-
tığı belirtiliyor.

Ama kadınlar hiçbir şekilde çaresiz değiller, özellikle
işyerlerinde mobbing, cinsel/sözlü taciz gibi uygulamala-
ra karşı sendikalar önemli bir yerde duruyor.

Bu nedenle, hem özel hemde kamusal alanda şid-
detle mücadele etmek için örgütlenmek ve sendikalarla
birlikte şiddetten arındırılmış bir yaşam ve işyerleri için
mücadele etmek gerekiyor.

İŞYERLERİNDE ŞİDDET



İşyerinde Kadına Yönelik Şiddet Tanımı:

işyeri ve işyerine dahil olan ortamlarda kadına yönelik fiziksel, cinsel, psikolojik zarar ve acı veren toplumsal cinsiyete dayalı her türlü şiddet davranışdır.

İşyerlerinde kadına yönelik toplumsal cinsiyet temelli şiddet davranışları, onları fiziksel ve psikolojik olarak etkilediği gibi, işe yönelik tutumlarını da değiştirerek onların işlerine yabancılaşmalarına neden oluyor. Ve takip edilip cezalandırılmadığı durumlarda ise kadınların işlerini bırakmasına yol açabiliyor.



İşyerinde Kadına Yönelik Şiddet Türleri:

1. Fiziksel şiddet
2. Mobbing(Yıldırma)
3. Cinsel taciz ve saldırı



FİZİKSEL ŞİDDET

Fiziksel güç kullanılarak uygulanan şiddet türüdür. Yumruk, tokat, tekme atma, kol bükme, boğaz sıkma, saç çekme, iple bağlama, sağlıksız koşullarda oturmaya zorlama, ısırma, cisim fırlatma, itme, sarsma, sağlık hizmetlerinden yararlanmayı önleme.

Kadınların ağırlıklı olarak çalıştığı işkollarında, fiziksel şiddete maruz kalma oranı yüksektir;

- Bakım ve danışmanlık hizmeti verenler
- Hastane ve ilkyardım çalışanları
- Geceleri açık olan işyerlerinde çalışanlar
- Bar, otel, restoran çalışanları



İşyerinde Şiddet Kaynakları:

- Patronlar, üst yöneticiler, bazende çalışma arkadaşlarından gelebilir.
- Müşeriler, hastalar, hizmet alanlar tarafından uygulanabilir.

MOBBİNG (YILDIRMA)

Mobbing, işyerlerinde iktidarı elinde bulunduran kişinin ya da grubun, kişinin ruhsal durumunu bozacak şekilde, uzun süreli sistemli baskı uygulaması ve duygusal saldırı sonucu yıpratma yaratması olarak tanımlanabilir.

Bir davranışların mobbing sayılabilmesi için süreklilik arz etmesi gerekir. Şiddete maruz kalanın “eşit güce” sahip olmaması ve bu durumla baş etmekte zorlanması gerekir.

ABD’de kamu çalışanlarını kapsayan bir araştırmada, kadınların yüzde 42’sinin, erkek çalışanların yüzde 14’inin son iki yılda işyerinde duygusal tacize ve zorbalığa maruz kaldığı, İsveç’te ise intiharların yüzde 15’nin “yıldırma” kaynaklı olduğu ortaya çıkarılmıştır.



Ceza Kanununa Göre İşyerinde Şiddet Suçtur!

“Türk Ceza Kanunu’nun 117. maddesinde; cebir veya tehdit kullanılarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla, iş ve çalışma hürriyetini ihlal eden kişiye, mağdurun şikayeti halinde, altı aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası verilir.”



İşyerinde Şiddet Kaynakları:

- Yeterince çalışmamakla suçlama,
- Genç ve deneyimsiz olmakla veya yaşlı ve işe yaramaz olmakla suçlama,
- Örgütün sunduğu olanaklardan yeterince yararlanırmama,
- Aşırı iş yükleme,
- Çalışana başaramayacağı işler yükleme,
- İş arkadaşlarının önünde hakaret etme, küçük düşürme,
- Beceriksiz olmakla suçlama,
- Çalışanı diğer çalışanların yanından ayırarak yalnızlaştırma,
- Hakkında dedikodu yayma
- Çalışana iş vermeyerek görmezden gelme, gereksizmiş gibi gösterme,
- Sürekli işten atmakla tehdit etme, telefonlarına ve e-postalarına cevap vermeme...

Böylece;

- Çalışanın kendini göstermesi ve iletişimi engellenir,
- Kişinin sosyal ilişkilerine saldırılır,
- Kişinin itibarına saldırılır,
- Kişinin mesleki konumuna saldırılır,
- Kişinin sağlığı tehdit edilir.





İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Genelgesi:

2011 yılında 27879 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 2011/2 sayılı Genelge ile mobbingin hem kamuya hem de özel sektöre ait işyerlerinde verimliliği azaltıp, işçi sağlığını tehdit ettiği tespiti yapılıyor.

“İşyerinde psikolojik tacizle mücadele öncelikle işverenin sorumluluğunda olup, işverenler çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli önlemleri alacaktır,” denilerek sorumluluğu işverene veriyor.

Genelge’de **“Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir”** cümlesiyle sendikalara da sorumluluk yükleniyor. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde **“Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu”** kurulması veya işyerlerinde sendika ve işveren temsilcileriyle ortak farkındalık eğitimleri yapılması gibi bir dizi faaliyet yer alıyor

Mobbing konusunda uygulamaya yönelik tek somut adım

**ALO 170
Şikayet Hattı’dır.**

YASALARDA ŞİDDET

Konu ile ilgili tüm unsurları içeren bir düzenleme henüz yapılmamıştır. Ancak, bazı unsurları ile ilgili olarak doğrudan veya dolaylı yasal düzenlemeler mevcuttur.



Anayasa'da:

“Anayasamızın 17. maddesinde kimseye işkence ve eziyet yapılamayacağı, kimsenin insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tabi tutulamayacağı ve 18. maddesinde de hiç kimsenin zorla çalıştırılmayacağı ve angaryanın yasak olduğu hususları öngörülür. Anayasaya göre mobbing suçtur.”



4857 Sayılı İş Kanunu'nda:

● **“Eşit davranma ilkesi”** başlıklı 5. maddesinde, iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeblere dayalı ayırım yapılamayacağı yazılıdır.

● **“İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı”** başlıklı 24. maddesinde “İşverenin, işçinin veya ailesi üyelerinin birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söylemesi, davranışlarda bulunması” maddesinde de mobbing haklı fesih gerekçesi olabileceği düzenleniyor.

CİNSEL TACİZ

Kadınların işyerlerinde isteği dışında cinsel içerikli tekliflere, şakalara, hakaretlere ve/veya bunları içeren görsel, sözlü ya da fiziksel davranışlara maruz kalmasıdır.



Cinsel Taciz Mağdurları Kimlerdir?

Genç, evli olmayan, düşük eğitim düzeyine sahip, boşanmış, işyerinde alt kademelerde görev yapan, geçici işlerde çalışan sendikası kadınlar ile stajyerler işyerlerinde cinsel tacize en açık gruplar olarak tanımlanıyor.

Uygulayıcılar; Genellikle orta yaşın üzerinde, o işyerinde uzun süre çalışmış, posta başı, yönetici ve işveren temsilcisi erkekler.



İşverenin Sorumluluğu?

Türk İş Hukuku'na göre işverenin bir cinsel taciz şikayeti durumunda sorumluluğu vardır.

Türk İş Hukuku'na göre işverenin **"işçiyi gözetme borcu"** çerçevesinde çalışanın vücut bütünlüğünü, sağlığını ve yaşamını korumakla ve işyerinde iyi niyet kurallarına uygunluğu sağlamak gibi görevleri vardır. Bu açıdan bakıldığında işverenin çalışanlarını işyerinde gerçekleştirecek cinsel tacize karşı koruması anayasal bir görevdir.

Bir şikayet olduğu, işveren soruşturma başlatmalı; gerçekten iddia edildiği gibi taciz varsa şiddetine göre gerekeni yapmalıdır.



Türk Ceza Kanunu'nda İşyerinde Cinsel Taciz Suçtur!

Türk Ceza Kanunu'nun 105. maddesinde; bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikayeti üzerine, 3 aydan 2 yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına hükümlenacağı yazılıdır.

2005'te TCK'nın 105. maddenin 2. fıkrasında yapılan düzenleme ile işyerinde gerçekleşen cinsel taciz eylemi hiyeraşiden ve güç eşitsizliğinden dolayı nüfuzu kötüye kullanmak kapsamında değerlendiriliyor ve aynı işyerinde çalışmanın getirdiği rahatlık gözönünde bulundurularak cinsel taciz suçuna verilecek ceza yarı oranında artırılıyor.



İşyerinde Cinsel Taciz Hangi Biçimlerde Ortaya Çıkıyor?

işyerinde cinsel taciz farklı şekillerde ortaya çıkabilir ve pek çok kadın maruz kaldıkları davranışın taciz olduğunun farkına varamayabilir.



- "Eksik etek, saç uzun akıllı kısa" gibi kadınların toplumsal cinsiyetini aşağılayan sözler sarf etmek.
- İstenmeyen dokunuşlar ve el şakaları,
- "Kısa etek iyi olmuş nihayet bacaklarını görebildik", "Sen elbise giyer miydin?" gibi kadınların kıyafetleri ile ilgili sözler söylemek,
- Cinsel içerikli telefon konuşmaları,
- İstenilmeyen hediye teklifi,
- İstenilmeyen yemek davetleri,
- Dik dik ve yukarıdan aşağıya manalı bakışlar,
- Tekrarlayan flört teklifleri,
- Yanaktan makas alma,
- Cinsel içerikli şakalar yapmak, fıkralar anlatmak,
- İçinde pornografik öğeler bulunan fıkra ve fotoğrafları elektronik posta ile yollamak,
- Zorla öpmeye, sarılmaya kalkmak,
- Cinsel içerikli teklife cevap alamayınca şiddete başvurmak...



Kişisel Olarak Yapabilecekleriniz:



Fiziksel Şiddet: Sakin olmaya ve korktuğunuzu belli etmemeye çalışın. Saldırgan sizi dar ve görünmeyen alanlara sıkıştırmaya çalışabilir. Onu kalabalık mekanlara çekmeye çalışın.

Mobbing: Çatışmaları ve yanlış anlaşılmaları anında konuşarak çözmeye çalışın.

Bir mobbing günlüğü (defteri) tutun. Her gün karşılaştığınız yıldırma deneyimlerini buna kaydedin.

Mobbing içeren e postaları, telefon mesajlarını ya da mektupları delil olarak biriktirin.

Durumu üstlerinize, işverene varsa işyeri hekiminize yazılı olarak bildirin.

Aile ve yakın arkadaşlarınızla konuşun.

Cinsel Taciz: Öncelikle kadın arkadaşlarınıza tacizi açın, işyerinde onlarla birlikte gezmeye özen gösterin. Cinsel tacizi deşifre edin. Tacizciyi bir tanık önünde davranışını sergilemeye itin, tanık önünde uyarın, devam ettiği takdirde kendisini şikayet edeceğinizi söyleyin.

Taciz telefonlarını kaydedin, notları, mesajları saklayın.

Tacizciyi mutlaka yazılı olarak da üstlerinize şikayet edin. Dilekçenizi saklayın.

Dilekçeniz dikkate alınmıyorsa, savcılığa şikayetle bulunun.

Sendika Temsilciniz Yanınızda!

İşyeri sendika temsilciniz şiddete karşı mücadelelenizde işyerinde başvuracağınız **ilk kişidir**. Temsilcinize başvurup, durumu anlatın. Gerektiğinde sendikanızdan hukuki, psikolojik yardımlar alabilirsiniz.



Son Söz Yerine...

Kadına yönelik şiddet, kadınların temel haklarından biri olan çalışma hakkının ihlalidir. Şiddet, maddi temelini iş ortamlarında hakim olan erkek egemenliği ve kadınların aleyhine işleyen güç ilişkilerinden alır.

İşyerindeki şiddeti bertaraf etmek için, kadınları güçlendirici ve erkek egemenliğini zayıflatıcı bütünlüklü politikalar geliştirilmelidir. Sendikalarda bu durumlarda yardım alabileceğiniz en önemli kurumlardandır.

Haydi Kadınlar, Dayanışmaya! Mücadeleye!

**ŞİDDETEN
ARINDIRILMIŞ
BİR YAŞAM
VE İŞYERLERİ
KADINLARIN
EN TEMEL
HAKKIDIR!**



Acil Telefonlar

155 POLİS İMDAT

112 AMBULANS

156 JANDARMA

170 ŞİKAYET HATTI

183 SOSYAL HİZMETLER

0212 656 9696

ALO ŞİDDET HATTI

