



Uluslararası
Çalışma
Örgütü



İsveç
Sverige

ÇALIŞMA YAŞAMINDA ŞİDDET VE TACİZİN ÖNLENMESİNE İLİŞKİN BAŞVURU REHBERİ

#ONAYLA
ILO C190



İşte, orada, her yerde

eşitiz

beraberiz

Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu Başkanı *Canan Güllü*
ve Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu Hukuk Danışmanı *Av.Umut Çiftçi* tarafından hazırlanmıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü yayınları, Telif Hakları Evrensel Sözleşmesi 2. Protokolü kapsamındaki telif haklarından yararlanır. Yine de, kaynak belirtilmek şartıyla izin almadan yayınlardan kısa alıntılar çoğaltılabilir. Çoğaltma ve çeviri hakları için ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Cenevre 22 İsviçre adresine veya e-posta yoluyla rights@ilo.org adresine başvuruda bulunulmalıdır. Uluslararası Çalışma Örgütü bu tür başvuruları memnuniyetle karşılamaktadır.

Kütüphaneler, kurumlar ve bir çoğaltım hakları kuruluşuna kayıtlı olan diğer kullanıcılar, bu amaçla kendilerine verilen lisanslara uygun şekilde kopyalar oluşturabilirler. Ülkenizdeki yetkili çoğaltım hakları kuruluşunu bulmak için www.ifrro.org adresini ziyaret edebilirsiniz.

Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Önlenmesine İlişkin Başvuru Rehberi

Yazarlar: Canan Güllü, Umut Çiftçi

Uluslararası Çalışma Örgütü – Ankara, 2022

ISBN: 9789220382103 (print)

9789220382110 (web PDF)

ILO yayınlarında Birleşmiş Milletler'in uygulamaları doğrultusunda kullanılan tanımlamalar ve bu yayınlar içindeki materyal sunumları, herhangi bir ülke, bölge veya toprağın veya bunların makamlarının yasal statüsüyle veya bunların sınırlarıyla ilgili olarak Uluslararası Çalışma Örgütü'nün herhangi bir görüşünün ifadesini hiç bir şekilde teşkil etmez.

İmzalı makalelerde, çalışmalarda ve diğer katkılarda ifade edilen görüşlerin sorumluluğu tamamen kendi yazarlarına aittir ve yayın, içinde ifade edilen görüşlerin Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından bir onamasını teşkil etmez.

Firmaların ve ticari ürünlerin ve süreçlerin adlarına yapılan göndermeler bunların Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından bir onayı anlamına gelmez; belli bir firmanın, ticari ürünün veya sürecin adının belirtilmemesi ise bunların onaylanmadığına dair bir işaret değildir.

ILO yayınları ve dijital ürünleri hakkında daha ayrıntılı bilgi için www.ilo.org/publns adresini ziyaret edebilirsiniz.

ILO Türkiye Ofisi tarafından Türkiye'de basılmıştır.

ILO Türkiye Ofisi

Ferit Recai Ertuğrul Caddesi No: 4, 06450 Oran, Ankara



Uluslararası
Çalışma
Örgütü



İsveç
Sverige

ÇALIŞMA YAŞAMINDA ŞİDDET VE TACİZİN ÖNLENMESİNE İLİŞKİN BAŞVURU REHBERİ



İşin, evin, her yerin

eşitiz

beraberiz

► İÇİNDEKİLER

Giriş	3
Şiddet Türleri	4
• Fiziksel Şiddet	4
• Psikolojik (Duygusal-Sözel-Sosyal) Şiddet.....	4
• Mobbing	5
• Cinsel Şiddet.....	6
• Ekonomik Şiddet	6
• Dijital (Siber) Şiddet.....	7
• Flört Şiddeti.....	7
• Israrlı Takip.....	8
• Misilleme	8
TKDF 7/24 Hizmet Veren Acil Yardım Hattı	9
Şiddete Maruz Kalana Yaklaşım	10
Şikayet Başvuru Mekanizmaları	10
Mevzuattaki Düzenlemeler	14
Anayasa	14
6284 Sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun	14
5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu'nda.....	15
1-Kasten Yaralama Suçu (TCK. 86).....	15
2-Neticesi Sebebiyle Ağırlaşmış Yaralama Suçu (TCK-87).....	15
3-Eziyet Suçu (TCK. 96).....	16
4-Yardım veya Bildirim Yükümlülüğünün Yerine Getirilmemesi Suçu (TCK. 98).....	16
5-Cinsel Saldırı Suçu (TCK.102).....	17
a) Basit Cinsel Saldırı Suçu (TCK102/1)	17
b) Nitelikli Cinsel Saldırı Suçu (Tecavüz Suçu (TCK102/2)	17

6-Cinsel İstismar Suçu (TCK.103)	18
7-Cinsel Taciz Suçu (TCK.105)	19
8-Tehdit Suçu (TCK.106)	20
9-Şantaj Suçu (TCK.107)	21
10-Cebir Suçu (TCK.108)	21
11-Kişiyi Hürriyetinden Yoksun Kılma Suçu (TCK. 109)	22
12-Kamu Hizmetlerinden Yararlanma Hakkının Engellenmesi Suçu (TCK.113)..	22
13-İnanç, Düşünce ve Kanaat Hürriyetinin Kullanılmasını Engelleme Suçu (TCK.115)	23
14-İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu (TCK.117)	23
15-Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçu (TCK. 118)	23
16-Nefret ve Ayrımcılık Suçu (TCK.122)	24
17-Kişilerin Huzur ve Sükununu Bozma Suçu (TCK Madde 123)	24
18-Israrlı Takip Suçu (TCK.123/A)	24
19-Haberleşmenin Engellenmesi Suçu (TCK.124).....	24
20-Hakaret Suçu (TCK. 125)	25
21-Kişisel Verilerin Kaydedilmesi Suçu (TCK. 135).....	25
22-Kötü Muamele Suçu (TCK. 232).....	26
23-Aile Hukukundan Kaynaklanan Yükümlülüğün İhlali Suçu (TCK. 233)	26
24-Suçu Bildirmeme Suçu (TCK.278).....	26
25-Kamu Görevlisinin Suçu Bildirmemesi Suçu (İHBAR YÜKÜMLÜLÜĞÜ) (TCK.279)	26
26- Sağlık Mesleği Mensuplarının Suçu Bildirmemesi Suçu (TCK.280).....	27
4857 Sayılı İş Kanununda:	27
6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda:	29
6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda.....	30

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda	31
657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu	31
6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu	32
2011/2 Sayılı İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Genelgesi	32
Şiddete Karşı Başvurulabilecek Yerler	34
1-Acil Yardım Hattı	34
2-Polis Merkezleri ve Jandarma Karakolları (Kolluk Kuvvetleri)	34
3-Cumhuriyet Başsavcılığı	34
4-Aile Mahkemesi Hakimliği	34
5-Şiddet Önleme ve İzleme Merkezleri (ŞÖNİM)	35
6-Valilik-Kaymakamlık (MÜLKİ AMİR)	35
7-Barolar	35
8-Sendikalar	35
C190 Bağlamında Temel İlkeler	36



GİRİŞ

- ▶ Şiddet, bireyin fiziksel, cinsel, psikolojik veya ekonomik yönden zarar görmesiyle ya da acı çekmesiyle sonuçlanan veya sonuçlanması muhtemel hareketleri, buna yönelik tehdit ve baskıyı da özgürlüğün keyfi engellenmesini de içeren, fiziksel, cinsel, psikolojik, sözel, sosyal, ekonomik her türlü tutum ve davranıştır.
- ▶ Şiddet, özel veya kamusal alanda (evde, aile bireyleri arasında, sokakta, iş yerinde) meydana gelebilir.
- ▶ Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Önlenmesi Sözleşmesi (C190)'ya göre; 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;
- ▶ Araştırmalara göre, şiddet ve tacizin çeşitli şekilleri tüm sektörlerde, işlerde ve mesleklerde ortaya çıkabilmektedir.
- ▶ Mesleklerinden, çalıştıkları sektörden veya istihdam durumundan bağımsız olarak tüm çalışanlar (kayıtlı ve kayıt dışı ekonomide istihdam edilenler, çıraklar, stajyerler, gönüllüler ve iş arayanlar da dahil olmak üzere) çalışma yaşamında şiddete ve tacize maruz kalabilmektedir. Erkekler de bu tür şiddet ve taciz olaylarına maruz kalabilmektedir. Bununla birlikte, çalışma yaşamında, özellikle de cinsel nitelikte olan ve toplumsal cinsiyete dayanan şiddet ve taciz vakalarının büyük çoğunluğuna kadınlar maruz kalmaktadır.
- ▶ Çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi; çalışma yaşamı dinamiklerinin güçlendirilmesi, iş gücü piyasasına erişim, iş hayatında ilerleme, ekonominin sürdürülebilirliği, mesleki ve cinsiyet temelli ayrımcılığa son verilmesi açısından son derece önemlidir.

Şiddeti somut olarak tanımlamak için Şiddet Türleri'ni gözden geçirelim:



Fiziksel Şiddet

- Bedensel güç kullanarak, üstünlük kurarak, bazen bir silah ya da materyal kullanılarak uygulanan şiddet biçimidir.
- Tokat atmak, vurmak, iteklemek, yumruklamak, üzerine bir şey atmak, sıkmak, silahla yaralamak, bıçaklamak, sopa ile dövmek, darp etmek, tedavi görmesini engellemek, temel ihtiyaçlardan yoksun bırakmak vb.



Psikolojik (Duygusal-Sözel-Sosyal) Şiddet

- Duyguların ve duygusal ihtiyaçların, karşı tarafa baskı uygulayabilmek için istismar edilmesi, bir tehdit aracı olarak kullanılmasıdır.
- Hakaret etmek, aşağılayıcı söz söylemek, küçük düşürmek, aşırı kıskançlık yapmak, tehdit etmek, kişiye kendisini yetersiz hissettirecek söz veya davranışta bulunmak, küfretmek, kişinin kendisini ifade etmesine engel olmak, kişinin hareket özgürlüğünü kısıtlamak, kişinin aile üyeleri ve arkadaşlarıyla görüşmesini engellemek, kişinin istediği gibi giyinme özgürlüğüne engel olmak beceri ve yetilerini küçümsemek, karar mekanizmalarına dahil etmemek, bireysel haklarını yok saymak, yaptıklarını sürekli eleştirmek ve kendisini akılsız, aciz, yetersiz, beceriksiz, zayıf, muhtaç ve bağımlı hissettirmek, yalnızlaştırmak; ailesi veya arkadaşları başta olmak üzere yakınlarından fiziksel veya duygusal olarak uzaklaştırmaya çalışmak, maddi ve manevi destek alabileceği bütün kişiler ve kuruluşlarla arasını bozmak ve bunlara ulaşımını engellemek; sevilmediğini, istenmediğini söylemek, İstediklerini yaptırmak için cezalandırıcı, küçük düşürücü, yaralayıcı, tehdit edici davranış ve tutumlar sergilemek, gerçekleştirilmesi imkansız taleplerde bulunmak, yerine getirildiğinde ise talepleri değiştirmek, duygu sömürsü yapmak, suçlu hissettirmek, utandırmak, küsmek, surat asmak, alay etmek, küfür ve hakaret etmek, hasta, sorunlu deli, beceriksiz olduğu izlenimi yaratmak gibi fiziksel bir baskı olmaksızın uygulanan ve kişinin ruh sağlığını etkileyen her türlü söz ve davranıştır.



Mobbing

- Mobbing; işyerinde çalışan kişiye karşı aynı iş yerinde bulunan bir veya birden çok kişi tarafından uygulanan psikolojik taciz, şiddet, yıldırma, baskı vb. davranışlardır.

Mobbing unsurları şöyle sıralanabilir:

- İş yerinde gerçekleşmelidir. Mobbing, yönetici ve üst konumdakiler tarafından astlarına uygulanabileceği gibi(dikey mobbing), astlar tarafından üstlerine(dolaylı mobbing),ya da eş düzeydeki çalışanlar arasında(yatay mobbing) birbirlerine de uygulanabilir.
- Kasıtlı yapılmalıdır.
- Yıldırma, pasifize etme ve işten uzaklaştırma amacıyla olmalıdır.
- Maruz kalanın kişiliğinde mesleki durumda veya sağlığında zarar ortaya çıkmalıdır.
- Kişiye yönelik olumsuz tutum ve davranışlar gizli veya açık şekilde gerçekleşebilir.

Mobbingin Yaşanan Örnekleri;

- İşteki konumunun sürekli değiştirilmesi, özgüvenini kırıcı işler yükletilmesi, kapasitesinin altında işler verilmesi, ilgisiz görevlerle meşgul edilmesi, verilen işlerin geri alınması, yerine iş verilmemesi, yapması için anlamsız işler verilmesi, işten çıkmaya zorlanması, telefonla rahatsız edilmesi, yapılan işin sürekli eleştirilmesi, sözlerinin devamlı kesilmesi, yüzüne karşı ses yükseltilmesi ve azarlanması, kendisini göstermesinin ve ifade etmesinin kısıtlanması/engellenmesi, özel yaşamının eleştirilmesi, sözlü ve yazılı tehditler, imalar, bakışlar, jest ve mimik yoluyla iş ilişkilerinin reddedilmesi, kişi orada değilmiş gibi davranılması, çevresindeki insanların konuşmaması, çalışma ortamının diğer çalışma arkadaşlarından ayrı tutulması, izole edilmesi, ayrımcılık oluşturacak davranışlarda bulunulması, çalışanın yalnızlaştırılması vb.
- Diğer şiddet türleri gibi, iş yerinde psikolojik tacize maruz kalan çalışan için de hukuki yollar mevcuttur.
- Çalışan haklı sebeple iş sözleşmesini feshedebilir.
- Uğradığı psikolojik şiddetin tespiti ve maruz kaldığı manevi zararın tazmini için ayrıca dava yoluna başvurabilir.
- Türk Ceza Kanunundaki ilgili suçların (fiziksel şiddet, cinsel taciz, hakaret, tehdit, aşağılama, nefret, ayrımcılık vb.) oluşması durumunda Cumhuriyet Başsavcılığı nezdinde suç duyurusunda bulunabilir.
- Mobbing ile ilgili 2011 Tarihli Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren 2011/2 Sayılı “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin(Mobbing) Önlenmesi” başlıklı Bakanlık Genelgesi vardır.



Cinsel Şiddet

- ▶ Bir kişinin cinsel amaçlarla diğer kişinin rızası olmaksızın onun fiziksel ve ruhsal bütünlüğüne yönelik her türlü hareketleridir.
- ▶ Kişiyi istemediği yerde, şekilde veya zamanda cinsel ilişkiye zorlamak, kişiye cinsel içerikli sözler söylemek veya kişiyi cinsel içerikli sözler söylemeye zorlamak, kadını çocuk doğurmaya veya doğurmamaya zorlamak, fuhuşa zorlamak, cinsel organlara zarar vermek, kişiyi cinsel yönden aşağılamak gibi davranışlarla kişinin cinselliğini kontrol altında tutup baskı uygulayan her türlü davranıştır.
- ▶ Tecavüz, cinsel ilişkiye zorlamak, cinsel içerikli sözler söylemek, cinsel bölgelerine dokunmak, teşhircilik yapmak, pornografik görüntüler izlemeye zorlamak, sürekli telefon, internet gibi teknolojik araçlarla cinsel içerikli materyaller, istenmeyen dokunuşlar, üzerine abanma, köşeye sıkıştırma, müstehcen fotoğraflar ve pornografik materyaller gösterme, cinsel içerikli iletiler paylaşma, sosyal ağ sitelerinde uygunsuz yakınlaşma girişimleri ya da konuşmalarla rahatsız etmek, onay almadan çıplak cinsellik içeren görüntüler çekmek ve cinsel içerikli görüntüleri yaymak ve yaymakla tehdit etmek, beden ve cinselliği aşağılayacak şekilde konuşmak yaygın görülen cinsel şiddet biçimleridir.
- ▶ Cinsel şiddet; istenmeyen veya hoş karşılanmayan cinsel davranışları ya da hareketleri içerir.
- ▶ Cinsel şiddetin “korkutucu, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya rahatsız edici bir ortam yaratma ve kişinin onurunu zedeleme etkisi” vardır.



Ekonomik Şiddet

- ▶ Ekonomik kaynakların ve paranın düzenli bir şekilde kişi üzerinde bir yaptırım, tehdit ve kontrol aracı olarak kullanılmasıdır.
- ▶ Maddi güç ve üstünlük kurarak, kişiyi çalışmaya veya çalışmamaya zorlamak, kişisel makam ve mevkiinin kullanılarak çalışma yaşamındaki gelir ve/veya ekonomik pozisyonunu etkileyecek baskı ve tehditlerle bulunmak, atama, kariyerde ilerleme, maaş artışı ve primler, iş ve görevlerin tahsisi, sözleşmenin uzatılması ya da yenilenmesi gibi konularda kişiyi baskı altına almak, kişinin gelirini kontrol altına almak, kişinin parasına veya banka kartlarına el koymak, kişiyi borçlanmaya zorlamak, kişiye hiç para vermemek veya çok az miktarda para vermek, kişinin çalışmasını zorlaştıracak hareketlerde bulunmak, iş hayatında gelişme ve ilerlemesine engel olmak, gibi ekonomik baskı içeren her türlü tutum ve davranıştır.



Dijital (SİBER) Şiddet

- ▶ Teknolojik araçlarla, kişiyi kontrol etmek, denetlemek, küçük düşürmek, aşağılamak, cezalandırmak, bir şeyleri yapmaya ya da yapmamaya zorlamak amacıyla baskı kurularak yapılan her türlü tutum ve davranıştır.
- ▶ Dijital şiddet biçimlerinin bir kısmı aşağıdaki gibi sıralanabilir.
 - ▶ Cep telefonuna sürekli mesaj göndermek yada kişinin mesaj göndermesini istemek, istenmeyen ve rahatsız edici içerikte e-postalar veya sms mesajları göndermek, sosyal ağ sitelerinde uygunsuz yakınlaşma girişimlerinde bulunmak, ısrarlı bir şekilde cep telefonundan aramak, akıllı telefon uygulamalarını kullanarak takip etmek ve denetlemek, iletişim bilgilerini (telefon numarası, mail adresi, sosyal medya hesaplarını), ona sormadan başka kişilere vermek ve bu kişilerin de rahatsız edici mesajlar ve görüntüler göndermesini istemek, çıplak fotoğraflarını çekmek veya çekmekle tehdit etmek, gizli kamera ile kayıt almak, bu kayıtları internet üzerinden yaymak veya yaymakla tehdit etmek, sosyal medya hesaplarını karıştırmak ve buradaki bilgilerle kişiyi denetlemek, tehdit etmek, sosyal medyada kişiyi küçük düşüren, hakaret ve nefret içeren paylaşımlarda, yorumlarda bulunmak.
- ▶ Çalışanlar, meslektaşları tarafından iş yerinden uzakta, kamusal bir alanda, evinde veya e-posta veya sosyal medya gibi teknolojiler aracılığıyla da takip ve taciz edilebilmektedir.
- ▶ E-posta ve sosyal medya aracılığıyla iletişimi kolaylaştıran teknolojinin hızla gelişmesiyle birlikte, teknoloji ile ilgili şiddet ve taciz olaylarında da farklılık ve artış görülmektedir



Flört Şiddeti

- ▶ Bir birliktelik içerisindeki kişilerden birinin partnerine fiziksel, cinsel, sözel ve duygusal istismar uygulaması ve sosyal kısıtlamalarda bulunmasıdır.
- ▶ Flört şiddeti, belli bir birlikteliğe sahip kişilerin bir süre sonra diğerini kontrol ve denetlemeyi kendisinde hak olarak görmesiyle başlayıp, onun adına kararlar vermeye kadar varan korkutucu bir hal alır.
- ▶ Bu dönemde, artan tehdit ve şiddet söz konusu olabilir. Geleneksel bakış açısı, genç kadınların sıklıkla kendilerini erkek arkadaşlarına itaat etmek ve onların dediklerini yapmak zorunda hissetmesine neden olur.
- ▶ Bu durum, diğer sosyal aktivitelerden ve arkadaşlardan vazgeçmesine, erkeğe öncelik vermesine ve sosyal ortamlarından ciddi bir şekilde izole olmasına yol açar.
- ▶ Çoğu kez ergen ve genç kadınların terk edilme korkusu nedeniyle erkek arkadaşlarının şiddetine boyun eğdikleri görülür.



Israrlı Takip

- ▶ Kişinin kendisini güvende hissetmesini engelleyen, şiddete uğrama korkusuna ve endişeye yol açan, kasıtlı bir biçimde tekrarlanan, tehditkar, rahatsız edici tutum ve davranışlardır.
- ▶ Takip etmek, yoluna çıkmak, korkutmak, telefonla veya teknolojik araçlarla rahatsız etmek, işyerinde ısrarlı ve istenmeyen şekilde kişiyi takip altında bulundurmak, kişiye ait görsel ya da yazılı bir materyali yaymak, "Rahat Bırak" uyarılarına aldırmadan ısrarla peşinden gitmek, eski sevgilinin arkadaş çevresiyle iletişim kurmak ve bilgi almaya çalışmak, internette dolaşımını, ziyaret ettiği siteleri, sosyal medya hesaplarını, elektronik posta, kısa mesaj ve diğer yollarla yaptığı haberleşme trafiğini ve iletişimini gözetim altına almak, sürekli hediye ya da çiçek almak veya göndermek, evine ya da işyerine gizlice girmek, huzursuz etmek, toplum içinde küçük düşürmek, gibi davranışlar en sık karşılaşılan ısrarlı takip biçimleridir.



Misilleme

- ▶ Şiddet ve tacize maruz kalanın şikayet yoluna başvurması veya şikayet etmek istemesi nedeniyle, yapılan suçlamalara karşı, şiddete maruz kalana, tanık olanlara, şiddeti ihbar ve ifşa edenlere yönelik çalışma yaşamını, özel ve/veya kamusal alanını örtülü olarak veya açıkça zorlaştıran her türlü baskı ve tehdit eylemleri misillemeyi oluşturur.
- ▶ Misilleme de adeta işyerinde şiddet ve tacizi artıran bir şiddet biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır.
- ▶ Herhangi bir şiddet ve taciz vakası yaşandığında; şiddet ve tacize maruz kalanın, buna tanık olanların, şiddet ve tacizi ifşa ve ihbar edenlerin de misillemeye karşı korunması gereklidir.



ŞİDDETE SESSİZ KALMA!

EV İÇİ ŞİDDET ACİL YARDIM HATTI UYGULAMASI



TÜRKİYE
KADIN DERNEKLERİ
FEDERASYONU

Çalışma yaşamında şiddet ve tacize maruz kaldığınızda öncelikle TKDF'nin
7/24 ücretsiz hizmet veren acil yardım hattını arayarak
destek ve yardım alabilirsiniz.

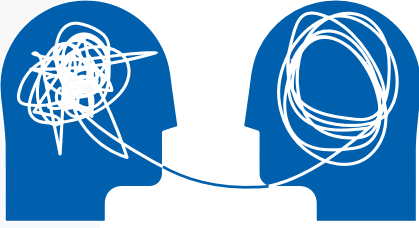
0 212 656 96 96
0 549



Şiddet ve tacize maruz kalanın duygularında ve tepkilerinde dalgalanmalar olabileceği gibi;

**öfke, korku, titreme, ağlama,
utanma, başarısızlık hissi,
yetersizlik hissi, özgüven kaybı,
manevi çöküntü, tükenmişlik
duygusu, konsantrasyon güçlüğü,
psikosomatik bozukluklar gibi
tepkilerin yanında suskun,
tepkisiz, donmuş, suçluluk**

hissi içerisinde de olabilir.



Şiddete Maruz Kalana Yaklaşım

- ▶ Şiddet ve tacize maruz kalanın tepkileri anlayışla karşılanmalı ve yaşadığı duygusal patlamalarını suçlayıcı, kınayıcı, eleştirici bir dil kullanılmamalıdır.
- ▶ “Şiddet ve tacize maruz kalanın yeniden örselenmesine veya ikincil bir mağduriyet yaşamasına neden olacak söz, tavır ve hareketlerden kaçınılmalıdır.
- ▶ Başlarına geleni istedikleri şekilde ve sürede anlatmalarına imkan verilmelidir.
- ▶ Şiddet ve tacize maruz kalana hakları ve başvurabileceği yollar konusunda bilgi ve destek verilirken, yönlendirici ve zorlayıcı olmaktan kaçınılmalı ve kendi iradesiyle karar vermesine imkan sağlanmalıdır.
- ▶ Kendisiyle konuşurken sert olmayan bir ses tonu ile yüz yüze göz teması kurularak, etkin dinleme ve geri bildirimlerle konuşulmalı, acıyan, aşağılayan, küçümseyen, yargılayıcı alaycı bakış, tavır ve sözlerden kaçınılmalıdır.

Şikayet Başvuru Mekanizmaları

- ▶ Şiddet ve Taciz; tüm işleri, sektörleri ve meslekleri etkileyen, çalışanlar, çalışanların aileleri ve topluluklar açısından çok zarar verici olmasının yanı sıra, işletmelerin itibarını ve verimliliğini de olumsuz yönde etkileyen, ciddi ekonomik maliyetleri olan genel bir sorundur.
- ▶ Ancak şiddet ve tacize maruz kalanların birçoğu damgalanmaktan, işlerini kaybetmekten, misillemeye uğramaktan çekinmektedir ve/veya bunu nasıl yapacağını bilememektedir.
- ▶ Etkili ve çözüme varan şikayet usullerinin mevcudiyeti, maruz kalan kişilere güven verir, uygun önlemlerin alınacağını gösterir ve bildirimleri teşvik eder.
- ▶ Bu nedenle çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi tüm toplum ve çalışma yaşamının güvenliği ve esenliği için gerekli ve çok önemlidir.
- ▶ İşyerinde herhangi bir şiddet ya da tacize maruz kalındığında;

Öncelikle herhangi bir şiddet ve taciz durumunda Türkiye’de şiddet ile mücadele etme, şiddeti önleme ve şiddete müdahale etmek için Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu (TKDF) bünyesinde uzun yıllardır 7/24 ücretsiz hizmet veren acil yardım hattı telefonlarının aranıp destek ve yardım alınmasında yarar vardır.

ACİL | 0212 656 96 96 | 7/24
YARDIM HATTI | 0549 656 96 96 | ÜCRETSİZ

Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Etkin Soruşturulması ve Önlenmesi için:



- ▶ Öncelikle İşyeri bünyesinde cinsiyet temelli eşitlik eğitimleri almış (tercihen şiddet ve tacizin önlenmesi konusunda eğitim almış),
- ▶ Cinsiyet dağılımı dengesinin dikkate alındığı, (varsa işyeri iş sağlığı ve güvenliği kurulundan bir temsilci, insan kaynakları departmanı ve/veya personel biriminden bir temsilci, işçi ve işveren temsilcileri, bağımsız üyeler, işyeri hekimi, psikolojik danışman ve/veya iş güvenliği uzmanı, yöneticiler vb. oluşan)
- ▶ “**ŞİDDET VE TACİZLE MÜCADELE KURULU**” adı altında ayrı bir kurul oluşturulması ve şikayetle başlayan soruşturma sürecinin kişisel verilerin korunması ve gizlilik ilkelerine bağlı kalınarak bu kurul vasıtasıyla yürütülmesi önerilmektedir.



1. ADIM

- ▶ Öncelikle Şiddet ve Tacizle Mücadele Kurulu'ndaki işyeri temsilcisine, yoksa iş yerinde Şiddet ve Tacizle Mücadele Kurulu'ndaki yetkili temsilciye yaşanan durum anlatılıp, şikayet iletilir ve gizlilik ilkeleri çerçevesinde kayıt oluşturulması istenilir.
- ▶ Kayıt oluşturulurken acil sağlık, psikolojik, güvenlik ve emniyet tedbirlerinin alınması sağlanır.
- ▶ Soruşturmanın tarafsız, bağımsız,önyargısız, ve örtbas edilme tehlikesi olmaksızın yürütülmesi açısından, şiddete maruz kalan odaklı bir yaklaşım esastır;öncelikle şiddete maruz kalanın beyanları esas alınır. Kuşkusuz ki bu yaklaşım,soruşturma sürecinde şikayet edilenin mutlak anlamda suçlu olduğunun kabulü anlamına gelmemektedir. Soruşturma süresince tüm tarafların beyanlarını ve delillerini hiçbir baskı altında olmaksızın karşılıklı olarak sunmalarına olanak sağlanır.
- ▶ Kaybolma veya karartılma ihtimali olan deliller toplanıp koruma altına alınır.



2. ADIM

- ▶ Kurul suçlananı ivedi olarak görüşmeye çağırır ve hakkındaki suçlamayı bildirir.
- ▶ Suçlananın verdiği cevaplarla ilgili kayıt oluşturulur.
- ▶ Suçlanan suçlamayı kabul ederse tutanak tutularak idari yaptırım uygulanır.
- ▶ Suçlanan suçlamayı reddederse; kurul idari soruşturma yapar.
- ▶ Soruşturma süresince şikayetçi ve soruşturmaya katılan diğer kişiler için misillemeye karşı koruma prosedürleri işletilir ve gizlilik esaslarına uyulur.
- ▶ Soruşturma sürecinde şiddet ve tacize maruz kalanın, suçlananın, tanıkların, vs. tüm beyanlarının detaylı şekilde alınmış olması ve çalışma yaşamında tanıkların olaya ilişkin tanıklıklarının tarafsız ve doğru şekilde tespit edilmesi çok önemlidir.
- ▶ Soruşturma süresince şiddet ve tacize maruz kalanın tekrar tekrar örselenmesini ve ikincil bir mağduriyet yaşamasını önlemek için gerekli özen gösterilir.
- ▶ Soruşturmanın en etkin ve hızlı şekilde yürütülmesi ve en geç 3 ay içerisinde sonuçlandırılması iş yerindeki çalışma dinamiklerinin korunması açısından önemlidir.





3. ADIM

- Objektif, bağımsız ve etkin ilkelere göre toplanıp çalışan Şiddet ve Tacizle Mücadele Kurulu, süreçteki tüm bilgi, belge, evrak, kayıt, tanık ve delilleri dikkat ve titizlikle inceleyip değerlendirerek bir sonuca varır. Soruşturmasonucu tespit edilen duruma göre, işyeri politika belgesinde kabul edilen ilkeler ve prosedürler çerçevesinde suçlanana gerekli yaptırımlar ve prosedürler uygulanır. (İşyerindeki bu yönetsel(idari) soruşturmanın haricinde şiddet ve tacize maruz kalanın süresi içerisinde Savcılıklar ve Mahkemeler nezdinde hukuki ve cezai yasal yollara başvurma hakkı vardır.)
- Soruşturma sonucunda belirlenecek duruma göre tüm yasal mevzuat ve İşyeri politika belgesinde kabul edilen ilkeler çerçevesinde suçlanana gerekli hukuki ve cezai yasal prosedürler uygulanır.



4. ADIM

- Soruşturma sonucu kapsamlı ve detaylı bir rapor halinde taraflara yazılı olarak bildirilir.



Mevzuattaki Düzenlemeler



ANAYASA:

1982 Anayasası'nın

- madde 10-Kanun Önünde Eşitlik
- madde 12-Temel Hak ve Hürriyetlerin Niteliği
- madde 17-Kişinin Dokunulmazlığı,Maddi ve Manevi Varlığı
- madde 18-Zorla Çalıştırma Yasağı
- madde 19-Kişi Hürriyeti ve Güvenliği
- madde 48-Çalışma ve Sözleşme Hürriyeti
- madde 49-Çalışma Hakkı ve Ödevi
- madde 50-Çalışma Şartları ve Dinlenme Hakkı
- madde 51-Sendika Kurma Hakkı
- madde 53-Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu Sözleşme Hakkı
- madde 54-Grev Hakkı ve Lokavt
- madde 55-Ücrette Adalet Sağlanması başlıklı maddeleri özellikle çalışma yaşamı ile de birebir ilgili oldukları için önemlidir.

6284 Sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun:

- Bu kanunun amacı; şiddete uğrayan veya şiddete uğrama tehlikesi bulunan kadınların, çocukların, aile bireylerinin ve tek taraflı ısrarlı takibe maruz kalan kişilerin korunması için tedbirler almak ve bu durumları önlemektir.
- Bu kanuna göre mülki amirler, aile mahkemesi hakimleri ve gecikmesinde sakınca bulunan hallerde kolluk amirleri tarafından koruyucu tedbir kararları verilebilir.
- Şiddet uygulayanlarla ilgili önleyici tedbir kararları Aile Mahkemesi Hakimliği tarafından verilir.
- Özellikle belirtilmesi gerekir ki; ev içi şiddet; sağlık, güvenlik, istihdam, üretkenlik, ekonomi üzerinde yıkıcı etkilere sahip, birebir çalışma yaşamıyla da ilgili bir sorundur. Ev içi şiddetin işyerine yansımaları kaçınılmaz olduğundan, şiddete maruz kalan açısından bilgilendirme, önleme, koruma, rehabilitasyon için, destek ve yardım mekanizmalarının harekete geçirilmesi çok önemlidir.



(Bu kanun kapsamındaki başvuru ve işlemlerden harç alınmaz, ücretsizdir.)

5237 SAYILI TÜRK CEZA KANUNU'NDA

1- Kasten Yaralama Suçu (TCK. 86)

(1) Kasten başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

(2) (Ek fıkra: 31/3/2005 – 5328/4 md.) Kasten yaralama fiilinin kişi üzerindeki etkisinin basit bir tıbbî müdahaleyle giderilebilecek ölçüde hafif olması hâlinde, mağdurun şikâyeti üzerine, dört aydan bir yıla kadar hapis veya adlî para cezasına hükmolunur. (Ek cümle:12/5/2022-7406/3 md.) Suçun kadına karşı işlenmesi hâlinde cezanın alt sınırı altı aydan az olamaz.

(3) Kasten yaralama suçunun;

- Üstsoya, altsoya, eşe, boşandığı eşe veya kardeşe karşı,
- Beden veya ruh bakımından kendisini savunamayacak durumda bulunan kişiye karşı,
- Kişinin yerine getirdiği kamu görevi nedeniyle,
- Kamu görevlisinin sahip bulunduğu nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle,
- Silahla,
- (Ek:14/4/2020-7242/11 md.) Canavarca hisle,

İşlenmesi halinde, şikâyet aranmaksızın, verilecek ceza yarı oranında, (f) bendi bakımından ise bir kat artırılır.

2- Neticesi Sebebiyle Ağırlaşmış Yaralama Suçu (TCK-87)

(1) Kasten yaralama fiili, mağdurun;

- Duyularından veya organlarından birinin işlevinin sürekli zayıflamasına,
- Konuşmasında sürekli zorluğa,
- Yüzünde sabit ize,
- Yaşamını tehlikeye sokan bir duruma,
- Gebe bir kadına karşı işlenip de çocuğunun vaktinden önce doğmasına,

Neden olmuşsa, yukarıdaki maddeye göre belirlenen ceza, bir kat artırılır. Ancak, verilecek ceza, birinci fıkraya giren hallerde üç yıldan, üçüncü fıkraya giren hallerde beş yıldan az olamaz.

(2) Kasten yaralama fiili, mağdurun;

- İyileşmesi olanağı bulunmayan bir hastalığa veya bitkisel hayata girmesine,



- b. Duyularından veya organlarından birinin işlevinin yitirilmesine,
- c. Konuşma ya da çocuk yapma yeteneklerinin kaybolmasına,
- d. Yüzünün sürekli değişikliğine,
- e. Gebe bir kadına karşı işlenip de çocuğunun düşmesine,

Neden olmuşsa, yukarıdaki maddeye göre belirlenen ceza, iki kat artırılır. Ancak, verilecek ceza, birinci fıkraya giren hallerde beş yıldan, üçüncü fıkraya giren hallerde sekiz yıldan az olamaz.

(3) (Değişik: 6/12/2006 – 5560/4 md.) Kasten yaralamanın vücutta kemik kırılmasına veya çıkığına neden olması halinde, yukarıdaki maddeye göre belirlenen ceza, kırık veya çıkığın hayat fonksiyonlarındaki etkisine göre, yarısına kadar artırılır.

(4) Kasten yaralama sonucunda ölüm meydana gelmişse, yukarıdaki maddenin birinci fıkrasına giren hallerde sekiz yıldan oniki yıla kadar, üçüncü fıkrasına giren hallerde ise oniki yıldan onsekiz yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.

3- Eziyet Suçu (TCK. 96)

- ▶ Bir kimsenin eziyet çekmesine yol açacak davranışları gerçekleştiren kişi hakkında iki yıldan beş yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.
- ▶ (Ek cümle:12/5/2022-7406/5 md.) Suçun kadına karşı işlenmesi halinde cezanın alt sınırı iki yıl altı aydan az olamaz.

(2) Yukarıdaki fıkra kapsamına giren fiillerin;

- a. Çocuğa, beden veya ruh bakımından kendisini savunamayacak durumda 8 bulunan kişiye ya da gebe kadına karşı,
- b. Üstsoy veya altsoya, babalık veya analığa ya da eşe veya boşandığı eşe karşı,

- ▶ İşlenmesi halinde, kişi hakkında üç yıldan sekiz yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.

4- Yardım veya Bildirim Yükümlülüğünün Yerine Getirilmemesi Suçu (TCK. 98)

(1) Yaşı, hastalığı veya yaralanması dolayısıyla ya da başka herhangi bir nedenle kendini idare edemeyecek durumda olan kimseye hal ve koşulların elverdiği ölçüde yardım etmeyen ya da durumu derhal ilgili makamlara bildirmeyen kişi, bir yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır.

(2) Yardım veya bildirim yükümlülüğünün yerine getirilmemesi dolayısıyla kişinin ölmesi durumunda, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.



5- Cinsel Saldırı Suçu (TCK. 102)

- ▶ Kural olarak yaşı büyük kimselere veya 15-18 yaş grubu mağdurlara yönelik (hile, cebir, tehdit veya iradeyi etkileyen başkaca bir neden olmaksızın) bedensel temasta bulunmak suretiyle cinsel amaçla işlenen fiilleri cezalandırmaktadır. (TCK 102).

A. BASİT CİNSEL SALDIRI SUÇU (TCK. 102/1)

TCK.md.102/1:(Değişik: 18/6/2014-6545/58 md.)

(1) Cinsel davranışlarla bir kimsenin vücut dokunulmazlığını ihlâl eden kişi, mağdurun şikâyeti üzerine, beş yıldan on yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Cinsel davranışın sarkıntılık düzeyinde kalması hâlinde iki yıldan beş yıla kadar hapis cezası verilir. Basit cinsel saldırı suçu, mağdurun bedenine cinsel ilişki düzeyine varmayan seviyede temasta bulunmaktadır.

- ▶ Basit cinsel saldırı suçunun en hafif şekline “Sarkıntılık Suçu” denilmektedir (TCK 102/1-ikinci cümle).
- ▶ Örneğin, rızası dışında bir kimseyi öpmek, dokunmak vb. gibi davranışlar sarkıntılık suretiyle basit cinsel saldırı suçu olarak kabul edilir.
- ▶ Cinsel ilişki seviyesine varmayan davranışlar belli bir yoğunluk ve süreklilik arz ettiğinde basit cinsel saldırı suçunun sarkıntılık düzeyini aşan daha ağır şekli meydana gelir (TCK 102/1-birinci cümle).

B. NİTELİKLİ CİNSEL SALDIRI SUÇU (TECAVÜZ SUÇU) (TCK. 102/2)

- ▶ TCK md.102/2’de düzenlenen nitelikli cinsel saldırı suçu, diğer bir deyişle tecavüz suçu; vücuda “organ” veya “sair bir cisim” sokulması suretiyle fiilin gerçekleştirilmesi halinde meydana gelir.
- ▶ TCK.md.102/2: Fiilin vücuda organ veya sair bir cisim sokulması suretiyle gerçekleştirilmesi durumunda, on iki yıldan az olmamak üzere hapis cezasına hükmolunur.
- ▶ Bu fiilin eşe karşı işlenmesi halinde, soruşturma ve kovuşturmanın yapılması mağdurun şikayetine bağlıdır.
- ▶ TCK.md.102/3: Suçun;
 - a. Beden veya ruh bakımından kendisini savunamayacak durumda bulunan kişiye karşı,
 - b. Kamu görevinin, vesayet veya hizmet ilişkisinin sağladığı nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle,



c. Üçüncü derece dahil kan veya kayın hısımlılığı ilişkisi içinde bulunan bir kişiye karşı ya da üvey baba, üvey ana, üvey kardeş, evlat edinen veya evlatlık tarafından,

d. Silahla veya birden fazla kişi tarafından birlikte,

e. İnsanların toplu olarak bir arada yaşama zorunluluğunda bulunduğu ortamların sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle, işlenmesi halinde, yukarıdaki fıkralara göre verilen cezalar yarı oranında artırılır.

- ▶ TCK.102/4: Cinsel saldırı için başvurulmuş cebir ve şiddetin kasten yaralama suçunun ağır neticelerine neden olması halinde, ayrıca kasten yaralama suçuna ilişkin hükümler uygulanır.
- ▶ TCK.102/5: Suç sonucu mağdurun bitkisel hayata girmesi veya ölümü halinde, ağırlaştırılmış müebbet hapis cezasına hükmolunur.

6- Cinsel İstismar Suçu (TCK.103)

- ▶ Kural olarak 15 yaşını tamamlamamış çocuklara karşı bedensel temasta bulunmak suretiyle cinsel amaçla işlenen fiilleri cezalandırmaktadır (TCK md.103).
- ▶ 15-18 yaş grubunda olan çocuklara karşı hile, cebir, tehdit veya iradeyi etkileyen bir nedenle çocuğun bedeni üzerinde icra edilen fiillerde cinsel istismar suçu olarak nitelenir.
- ▶ TCK.md.103: (Yeniden düzenlenen birinci ve ikinci cümle: 24/11/2016-6763/13 md.) Çocuğu cinsel yönden istismar eden kişi, sekiz yıldan on beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.
- ▶ Cinsel istismarın sarkıntılık düzeyinde kalması halinde üç yıldan sekiz yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.
- ▶ (Ek cümle: 24/11/2016 - 6763/13 md.) Mağdurun on iki yaşını tamamlamamış olması halinde verilecek ceza, istismar durumunda on yıldan, sarkıntılık durumunda beş yıldan az olamaz.
- ▶ Sarkıntılık düzeyinde kalmış suçun failinin çocuk olması halinde soruşturma ve kovuşturma yapılması mağdurun, velisinin veya vasisinin şikayetine bağlıdır.
- ▶ Cinsel istismar deyiminden;
 - a. On beş yaşını tamamlamamış veya tamamlamış olmakla bi fiilin hukuki anlam ve sonuçlarını algılama yeteneği gelişmemiş çocuklara karşı gerçekleştirilen her türlü cinsel davranış,
 - b. Diğer çocuklara karşı sadece cebir, tehdit, hile veya iradeyi etkileyen başka bir nedene dayalı olarak gerçekleştirilen cinsel davranışlar, anlaşılır.



(2) (Yeniden düzenleme: 24/11/2016 - 6763/13 md.) Cinsel istismarın vücuda organ veya sair bir cisim sokulması suretiyle gerçekleştirilmesi durumunda, on altı yıldan aşağı olmamak üzere hapis hükmolunur.

- Mağdurun on iki yaşını tamamlamamış olması halinde verilecek on sekiz yıldan az olamaz.

(3) Suçun;

- a. Birden fazla kişi tarafından birlikte,
- b. İnsanların toplu olarak bir arada yaşama zorunluluğu bulunduğu ortamların sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle,
- c. Üçüncü derece dahil kan veya kayın hısımlığı ilişkisi bulunan bir kişiye karşı ya da üvey baba, üvey ana, üvey kardeş veya evlat edinen tarafından,
- d. Vasi, eğitici, öğretici, bakıcı, koruyucu aile veya sağlık hizmeti veren ya da koruma, bakım veya gözetim yükümlülüğü bulunan kişiler tarafından,
- e. Kamu görevinin veya hizmet ilişkisinin sağladığı nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle, işlenmesi halinde, yukarıdaki fıkralara göre verilecek ceza yarı oranında artırılır.

(4) Cinsel istismarın, birinci fıkranın (a) bendindeki çocuklara karşı cebir veya tehditle ya da (b) bendindeki çocuklara karşı silah kullanmak suretiyle gerçekleştirilmesi halinde, yukarıdaki fıkralara göre verilecek ceza yarı oranında artırılır.

(5) Cinsel istismar için başvurulacak cebir ve şiddetin kasten yaralama suçunun ağır neticelerine neden olması halinde, ayrıca kasten yaralama suçuna ilişkin hükümler uygulanır.

(6) Suç sonucu mağdurun bitkisel hayata girmesi veya ölümü halinde, ağırlaştırılmış müebbet hapis cezasına hükmolunur.

7- Cinsel Taciz Suçu (TCK.105)

- Mağdurun yaşına bakılmaksızın, fail ile mağdur arasında bedensel temas olmadan, halk arasında laf atma, sözlü taciz vb. gibi ifade edilen cinsel davranışlarla işlenen fiilleri cezalandırmaktadır. (TCK105)

- Failin mağdurun bedenine temas etmeden gerçekleştirdiği söz ve davranışlar cinsel taciz suçu olarak nitelendirilir.
- Cinsel saldırı suçunun oluşması için bedensel temas şarttır.

TCK.md.105/1: Bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikayeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına fiilin çocuğa karşı işlenmesi halinde altı aydan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.

TCK.md.105/2: (Değişik: 18/6/2014-6545/61 md.) Suçun;



- a. Kamu görevinin veya hizmet ilişkisinin ya da aile içi ilişkisinin sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle,
- b. Vasi, eğitici, öğretici, bakıcı, koruyucu aile veya sağlık hizmeti veren ya da koruma, bakım veya gözetim yükümlülüğü bulunan kişiler tarafından,
- c. Aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle,
- d. Posta veya elektronik haberleşme araçlarının sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle,
- e. Teşhir suretiyle, işlenmesi halinde yukarıdaki fıkraya göre verilecek ceza yarı oranında artırılır. Bu fiil nedeniyle mağdur; işi bırakmak, okuldan veya ailesinden ayrılmak zorunda kalmış ise verilecek ceza bir yıldan az olamaz.

8- Tehdit Suçu (TCK.106)

- Tehdit suçu, meydana gelmesi failin iradesine bağlı olan bir kötülüğün, belli bir kişiye karşı gelecekte muhtemelen gerçekleşecekmiş gibi gösterilmesidir.

TCK.md.106/1: Bir başkasını, kendisinin veya yakınının hayatına, vücut veya cinsel dokunulmazlığına yönelik bir saldırı gerçekleştireceğinden bahisle tehdit eden kişi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

- (Ek cümle:12/5/2022-7406/6 md.) Bu suçun kadına karşı işlenmesi halinde cezanın alt sınırı dokuz aydan az olamaz.
- Malvarlığı itibarıyla büyük bir zarara uğratacağından veya sair bir kötülük edeceğinden bahisle tehditte ise, mağdurun şikayeti üzerine, altı aya kadar hapis veya adli para cezasına hükmolunur.



(2) Tehdidin;

- a. Silahla,
- b. Kişinin kendisini tanınmayacak bir hale koyması suretiyle, imzasız mektupla veya özel işaretlerle,
- c. Birden fazla kişi tarafından birlikte,
- d. Var olan veya var sayılan suç örgütlerinin oluşturdukları korkutucu güçten yararlanılarak, işlenmesi halinde, fail hakkında iki yıldan beş yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.

(3) Tehdit amacıyla kasten öldürme, kasten yaralama veya malvarlığına zarar verme suçunun işlenmesi halinde, ayrıca bu suçlardan dolayı ceza verilir.

9-Şantaj Suçu (TCK.107)

(1) Hakkı olan veya yükümlü olduğu bir şeyi yapacağından veya yapmayacağından bahisle, bir kimseyi kanuna aykırı veya yükümlü olmadığı bir şeyi yapmaya veya yapmamaya ya da haksız çıkar sağlamaya zorlayan kişi, bir yıldan üç yıla kadar hapis ve beş bin güne kadar adli para cezası ile cezalandırılır.

(2) (Ek: 29/6/2005 - 5377/14 md.) Kendisine veya başkasına yarar sağlamak maksadıyla bir kişinin şeref veya saygınlığına zarar verecek nitelikteki hususların açıklanacağı veya isnat edileceği tehdidinde bulunulması halinde de birinci fıkraya göre cezaya hükmolunur.

10-Cebir Suçu (TCK.108)

(1) Bir şeyi yapması veya yapmaması ya da kendisinin yapmasına müsaade etmesi için bir kişiye karşı cebir kullanılması halinde, kasten yaralama suçundan verilecek ceza üçte birinden yarısına kadar artırılarak hükmolunur.

Cebir suçu; fiziki güç kullanarak bir kimsenin belli bir davranışta bulunmaya zorlanmasıyla vücut bulur. Cebir suçu, TCK m.108'de "Hürriyete Karşı Suçlar" arasında düzenlenmesine rağmen, yaralama suçunun nitelikli hali olarak da kabul edilmektedir.

Cebir suçunun koruduğu hukuki fayda, vücut dokunulmazlığı, kişinin karar verme ve hareket özgürlüğüdür. Çünkü, kişinin vücut bütünlüğü ihlal edilerek bir şeyi yapması veya yapmaması istenmektedir.

Cebir suçunda, fiziki güç (maddi zor) kullanan fail, mağduru belli bir davranışta bulunmaya zorlamaktadır. Örneğin, bir kimsenin kolu bükülerek veya tokatlanarak sosyal medya hesaplarının şifresinin zorla alınması cebir suçu oluşturur.

5237 sayılı TCK m.108'e göre cebir suçu, mağdura karşı zor kullanılarak şu seçimlik hareketlerle işlenebilir:

Mağduru bir şeyi yapmaya zorlama,

Mağduru bir şeyi yapmamaya zorlama

Bir şeyin yapılmasına müsaade etmesi için mağduru zorlama

Cebir suçunun unsuru olan cebir, "maddi cebir" veya fiziksel zordur. Manevi cebir, yani tehdit yoluyla cebir suçunun işlenmesi mümkün değildir. Cebir suçunun oluşması için failin mutlaka mağdurun vücut bütünlüğünü fiziksel açıdan ihlal etmesi şarttır. Halbuki tehdit, bir kötülüğün ileride meydana geleceği bildirilerek mağdurun korkutulmasıdır.

Cebir kullanma suçuyla ilgili olarak öngörülen ceza, kasten yaralama suçundan dolayı verilecek cezanın belli bir oranda artırılmasından ibaret olduğundan, bu suç, yaralama suçunun nitelikli hali olarak da vasıflandırılabilir.

Cebir suçuna ilişkin TCK m.108'de düzenlenen norm, tamamlayıcı nitelikte bir normdur. Bu nedenle, cebir ceza kanununda başka suç tiplerinin unsuru olarak yer almaktaysa, yani bileşik nitelikte bir suç içerisinde başka bir suçun

unsuruna dönüşüyorsa, fail ayrıca cebir suçunun cezasıyla cezalandırılmaz. Cebir suçunun başka suçların unsuru olduğu hallere; yağma (TCK 148-149), kişiyi hürriyetinden yoksun kılma (TCK 109/2), cinsel istismar (TCK m.103/2-3), cinsel saldırı (TCK 102/2-3) suçları örnek verilebilir. Bu hallerde faile ilgili suç nedeniyle ceza verilerek, failin cebir suçu nedeniyle ayrıca cezalandırılması yoluna gidilemez.

11-Kişiyi Hürriyetinden Yoksun Kılma Suçu (TCK. 109)

(1) Bir kimseyi hukuka aykırı olarak bir yere gitmek veya bir yerde kalmak hürriyetinden yoksun bırakan kişiye, bir yıldan beş yıla kadar hapis cezası verilir.

(2) Kişi, fiili işlemek için veya işlediği sırada cebir, tehdit veya hile kullanırsa, iki yıldan yedi yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.

(3) Bu suçun;

- a) Silahla,
- b) Birden fazla kişi tarafından birlikte,
- c) Kişinin yerine getirdiği kamu görevi nedeniyle,
- d) Kamu görevinin sağladığı nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle,
- e) Üstsoy, altsoy veya eşe ya da boşandığı eşe karşı,
- f) Çocuğa ya da beden veya ruh bakımından kendini savunamayacak durumda bulunan kişiye karşı, İşlenmesi halinde, yukarıdaki fıkralara göre verilecek ceza bir kat artırılır.

(4) Bu suçun mağdurun ekonomik bakımdan önemli bir kaybına neden olması halinde, ayrıca bin güne kadar adli para cezasına hükmolunur.

(5) Suçun cinsel amaçla işlenmesi halinde, yukarıdaki fıkralara göre verilecek cezalar yarı oranında artırılır.

(6) Bu suçun işlenmesi amacıyla veya sırasında kasten yaralama suçunun neticesi sebebiyle ağırlaşmış hallerinin gerçekleşmesi durumunda, ayrıca kasten yaralama suçuna ilişkin hükümler uygulanır.

12-Kamu Hizmetlerinden Yararlanma Hakkının Engellenmesi Suçu (TCK.113)

(1) Cebir veya tehdit kullanılarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla;

- a) Bir kamu faaliyetinin yürütülmesine,
- b) Kamu kurumlarında veya kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarında verilen ya da kamu makamlarının verdiği izne dayalı olarak sunulan hizmetlerden yararlanılmasına, engel olunması hâlinde, fail hakkında iki yıldan beş yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.

(2) (Ek:12/5/2022-7406/7 md.) Suçun konusunun sağlık hizmeti olması hâlinde, verilecek ceza altıda biri oranına kadar artırılır.

13-İnanç, Düşünce ve Kanaat Hürriyetinin Kullanılmasını Engelleme Suçu (TCK.115)

(1) Cebir veya tehdit kullanarak, bir kimseyi dini, siyasi, sosyal, felsefi inanç, düşünce ve kanaatlerini açıklamaya veya değiştirmeye zorlayan ya da bunları açıklamaktan, yaymaktan meneden kişi, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

(2) (Değişik: 2/3/2014-6529/14 md.) Dini inancın gereğinin yerine getirilmesinin veya dini ibadet veya ayinlerin bireysel ya da toplu olarak yapılmasının, cebir veya tehdit kullanılarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla engellenmesi hâlinde, fail hakkında birinci fıkraya göre ceza hükmolunur.

(3) (Ek: 2/3/2014-6529/14 md.) Cebir veya tehdit kullanarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla bir kimsenin inanç, düşünce veya kanaatlerinden kaynaklanan yaşam tarzına ilişkin tercihlerine müdahale eden veya bunları değiştirmeye zorlayan kişiye birinci fıkra hükmüne göre ceza verilir.

14- İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu (TCK.117)

► Cebir veya tehdit kullanarak 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.

(2) Çaresizliğini, kimsesizliğini ve bağıllığını sömürmek suretiyle kişi veya kişileri ücretsiz olarak veya sağladığı hizmet ile açık bir şekilde orantısız düşük bir ücretle çalıştıran veya bu durumda bulunan kişiyi, insan onuru ile bağdaşmayacak çalışma ve konaklama koşullarına tabi kılan kimseye altı aydan üç yıla kadar hapis veya yüz günden az olmamak üzere adli para cezası verilir.

(3) Yukarıdaki fıkra da belirtilen durumlara düşürmek üzere bir kimseyi tedarik veya sevk veya bir yerden diğer bir yere nakleden kişiye de aynı ceza verilir.

(4) Cebir veya tehdit kullanarak, işçiyi veya işverenlerini ücretleri azaltıp çoğaltmaya veya evvelce kabul edilenlerden başka koşullar altında anlaşmalar kabulüne zorlayan ya da bir işin durmasına, sona ermesine veya durmanın devamına neden olan kişiye altı aydan üç yıla kadar hapis cezası verilir.

15- Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçu (TCK. 118)

► Bir kimseye karşı bir sendikaya üye olmaya veya olmamaya, sendikanın faaliyetlerine katılmaya veya katılmamaya, sendikadan veya sendika yönetimindeki görevinden ayrılmaya zorlamak amacıyla, cebir veya tehdit kullanan kişi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

(2) Cebir veya tehdit kullanılarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla bir sendikanın faaliyetlerinin engellenmesi halinde, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.



16- Nefret ve Ayrımcılık Suçu (TCK.122)

- Bir kişinin dil, ırk, milliyet, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din veya mezhep farklılığı nedeniyle nefret ve ayrımcılık içeren şekilde
 - a. Kamuya arz edilmiş olan bir taşınır veya taşınmaz malın satılmasını, devrini ve ya kiraya verilmesini,
 - b. Kamuya arz edilmiş belli bir hizmetten yararlanmasını,
 - c. işe alınmasını,
 - d. Olağan bir ekonomik etkinlikte bulunmasının engellenmesi şeklinde oluşan suçtur.

Bu suçun işlenmesi halinde 1 yıldan 3 yıla kadar hapis cezası vardır.

17- Kişilerin Huzur ve Sükununu Bozma Suçu (TCK.123)

(1) Sırf huzur ve sükûnunu bozmak amacıyla bir kimseye ısrarla; telefon edilmesi, gürültü yapılması ya da aynı maksatla hukuka aykırı başka bir davranışta bulunulması halinde, mağdurun şikayeti üzerine faile üç aydan bir yıla kadar hapis cezası verilir.

18- Israrlı Takip Suçu (TCK.123/A)

(1) Israrlı bir şekilde; fiziken takip etmek ya da haberleşme ve iletişim araçlarını, bilişim sistemlerini veya üçüncü kişileri kullanarak temas kurmaya çalışmak suretiyle bir kimse üzerinde ciddi bir huzursuzluk oluşmasına ya da kendisinin veya yakınlarından birinin güvenliğinden endişe duymasına neden olan faile altı aydan iki yıla kadar hapis cezası verilir.

(2) Suçun;

- a) Çocuğa ya da ayrılık karan verilen veya boşandığı eşe karşı işlenmesi,
- b) Mağdurun okulunu, işyerini, konutunu değiştirmesine ya da okulunu veya işini bırakmasına neden olması,
- c) Hakkında uzaklaştırma ya da konuta, okula veya iş yerine yaklaşmama tedbirine karar verilen fail tarafından işlenmesi, halinde faile bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası verilir.

(3) Bu maddede düzenlenen suçun soruşturulması ve kovuşturulması şikâyete bağlıdır.

19-Haberleşmenin Engellenmesi Suçu (TCK.124)

(1) Kişiler arasındaki haberleşmenin hukuka aykırı olarak engellenmesi halinde, altı aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezasına hükmolunur.

(2) Kamu kurumları arasındaki haberleşmeyi hukuka aykırı olarak engelleyen kişi, bir yıldan beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

(3) Her türlü basın ve yayın organının yayınının hukuka aykırı bir şekilde engellenmesi halinde, ikinci fıkra hükmüne göre cezaya hükmolunur.

20- Hakaret Suçu (TCK. 125)

- TCK125.maddesinde yer alan hakaret suçu, bir kimseye onur, şeref ve saygınlığını rencide edebilecek nitelikte “somut bir fiil veya olgu isnat etmek” veya “sövmek” suretiyle bir kimsenin onur, şeref ve saygınlığına saldırmak şeklinde oluşan bir suç tipidir.

(1) Bir kimseye onur, şeref ve saygınlığını rencide edebilecek nitelikte somut bir fiil veya olgu isnat eden veya sövmek suretiyle bir kimsenin onur, şeref ve saygınlığına saldıran kişi, üç aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır.

- Mağdurun gıyabında hakaretin cezalandırılabilmesi için fiilin en az üç kişiyle ihtilat ederek işlenmesi gerekir.

(2) Fiilin, mağduru muhatap alan sesli, yazılı veya görüntülü bir iletile işlenmesi halinde, yukarıdaki fıkrada belirtilen cezaya hükmolunur.

(3) Hakaret suçunun;

- Kamu görevlisine karşı görevinden dolayı,
- Dini, siyasi, sosyal, felsefi inanç, düşünce ve kanaatlerini açıklamasından, değiştirmesinden, yaymaya çalışmasından, mensup olduğu dinin emir ve yasaklarına uygun davranmasından dolayı,
- Kişinin mensup bulunduğu dine göre kutsal sayılan değerlerden bahisle, işlenmesi halinde, cezanın alt sınırı bir yıldan az olamaz.

(4) (Değişik: 29/6/2005 - 5377/15 md.) Hakaretin alenen işlenmesi halinde ceza altıda biri oranında artırılır.

(5) (Değişik: 29/6/2005 - 5377/15 md.) Kurul halinde çalışan kamu görevlilerine görevlerinden dolayı hakaret edilmesi halinde suç, kurulu oluşturan üyelere karşı işlenmiş sayılır. Ancak, bu durumda zincirleme suça ilişkin madde hükümleri uygulanır.

21-Kişisel Verilerin Kaydedilmesi Suçu (TCK.135)

(1) Hukuka aykırı olarak kişisel verileri kaydeden kimseye bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası verilir.

(2) Kişisel verinin, kişilerin siyasi, felsefi veya dini görüşlerine, ırki kökenlerine; hukuka aykırı olarak ahlaki eğilimlerine, cinsel yaşamlarına, sağlık durumlarına veya sendikal bağlantılarına ilişkin olması durumunda birinci fıkra uyarınca verilecek ceza yarı oranında artırılır.



22-Kötü Muamele Suçu (TCK.232)

(1) Aynı konutta birlikte yaşadığı kişilerden birine karşı kötü muamelede bulunan kimse, iki aydan bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

(2) İdaresi altında bulunan veya büyütmek, okutmak, bakmak, muhafaza etmek veya bir meslek veya sanat öğretmekle yükümlü olduğu kişi üzerinde, sahibi bulunduğu terbiye hakkından doğan disiplin yetkisini kötüye kullanan kişiye, bir yıla kadar hapis cezası verilir.

23-Aile Hukukundan Kaynaklanan Yükümlülüğün İhlali Suçu (TCK. 233)

(1) Aile hukukundan doğan bakım, eğitim veya destek olma yükümlülüğünü yerine getirmeyen kişi, şikayet üzerine, bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

(2) Hamile olduğunu bildiği eşini veya sürekli birlikte yaşadığı ve kendisinden gebe kalmış bulunduğunu bildiği evli olmayan bir kadını çaresiz durumda terk eden kimseye, üç aydan bir yıla kadar hapis cezası verilir.

(3) Velayet hakları kaldırılmış olsa da, itiyadi sarhoşluk, uyuşturucu veya uyarıcı maddelerin kullanılması ya da onur kırıcı tavır ve hareketlerin sonucu maddi ve manevi özen noksanlığı nedeniyle çocuklarının ahlak, güvenlik ve sağlığını ağır şekilde tehlikeye sokan ana veya baba, üç aydan bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

24- Suçu Bildirmeme Suçu (TCK.278)

(1) İşlenmekte olan bir suçu yetkili makamlara bildirmeyen kişi, bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

(2) İşlenmiş olmakla birlikte, sebebiyet verdiği neticelerin sınırlandırılması halen mümkün bulunan bir suçu yetkili makamlara bildirmeyen kişi, yukarıdaki fıkra hükmüne göre cezalandırılır.

(3) Mağdurun on beş yaşını bitirmemiş bir çocuk, bedensel veya ruhsal bakımdan engelli olan ya da hamileliği nedeniyle kendisini savunamayacak durumda bulunan kimse olması halinde, yukarıdaki fıkralara göre verilecek ceza, yarı oranında artırılır.

(4) Tanıklıktan çekinebilecek olan kişiler bakımından cezaya hükmolunmaz. Ancak, suçu önleme yükümlülüğünün dolayısıyla ceza sorumluluğuna ilişkin hükümler saklıdır.

25- Kamu Görevlisinin Suçu Bildirmemesi Suçu

(İHBAR YÜKÜMLÜLÜĞÜ) (TCK.279)

- ▶ Kamu adına soruşturma ve kovuşturmayı gerektiren bir suçun işlendiğini göreviyle bağlantılı olarak öğrenip de yetkili makamlara bildirimde bulunmayı ihmal eden veya bu hususta gecikme gösteren kamu görevlisi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.
- ▶ Suçun, adli kolluk görevini yapan kişi tarafından işlenmesi halinde, yukarıdaki fıkraya göre verilecek ceza yarı oranında artırılır.

26- Sağlık Mesleği Mensuplarının Suçu Bildirmemesi Suçu (TCK.280)

(1) Görevini yaptığı sırada bir suçun işlendiği yönünde bir belirti ile karşılaşmasına rağmen, durumu yetkili makamlara bildirmeyen veya bu hususta gecikme gösteren sağlık mesleği mensubu, bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

(2) Sağlık mesleği mensubu deyiminden tabip, dış tabibi, eczacı, ebe, hemşire ve sağlık hizmeti veren diğer kişiler anlaşılır.

27-Suç Delillerini Yok Etme, Gizleme veya Değiştirme Suçu (TCK.281)

(1) Gerçeğin meydana çıkmasını engellemek amacıyla, bir suçun delillerini yok eden, silen, gizleyen, değiştiren veya bozan kişi, altı aydan beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Kendi işlediği veya işlenişine iştirak ettiği suçla ilgili olarak kişiye bu fıkra hükmüne göre ceza verilmez.

(2) Bu suçun kamu görevlisi tarafından göreviyle bağlantılı olarak işlenmesi halinde, verilecek ceza yarı oranında artırılır.

(3) İlişkin olduğu suç nedeniyle hüküm verilmeden önce gizlenen delilleri mahkemeye teslim eden kişi hakkında bu maddede tanımlanan suç nedeniyle verilecek cezanın beşte dördü indirilir.

4857 SAYILI İŞ KANUNU'NDA:

a) 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 'Eşit Davranma İlkesi' Başlıklı 5. Maddesinde;

- ▶ iş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamayacağı hükme bağlanmıştır.

b) 4857 Sayılı İş Kanunu'nun "Feshin Geçerli Sebebe Dayandırılması" Başlıklı 18. Maddesinde;

- ▶ Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. (Ek cümle: 10/9/2014-6552/2 md.) Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz.
- ▶ Altı aylık kıdem hesabında bu Kanunun 66 ncı maddesindeki süreler dikkate alınır.
- ▶ Özellikle aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz:
 - a) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak.
 - b) İşyeri sendika temsilciliği yapmak.
 - c) Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak.

d) Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlölükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler.

e) 74 üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek.

f) Hastalık veya kaza nedeniyle 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık.

- ▶ İşçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir. İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir.
- ▶ İşletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününü sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında bu madde, 19 ve 21 inci maddeler ile 25 inci maddenin son fıkrası uygulanmaz.

c) 4857 Sayılı İş Kanunu'nun "Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi" Başlıklı 22. maddesinde;

- ▶ İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir. Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz.

d) 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 'Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri' Başlıklı 24/ II-b, d Maddelerinde;

- ▶ İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa ve işçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa;
- ▶ İşçinin süresi belirli olsun veya olmasın, iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin haklı nedenle derhal fesih hakkı olduğunu düzenlemiştir.

e) 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 'Ahlak Ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Haller Ve Benzerleri' Başlıklı 25 / II-b, c Maddelerinde;

- ▶ 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 ve işçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması durumlarında, işverenin süresi belirli olsun veya olmasın, iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin derhal fesih hakkı olduğunu düzenlemiştir.

6098 SAYILI TÜRK BORÇLAR KANUNU'NDA:

6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Madde 417;

- ▶ "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" hükmüne amirdir.
- ▶ "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".



6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu;

- ▶ İş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektedir.
- ▶ Bu kanun kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve iş yerlerine, bu iş yerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır. (Madde - 2)



▶ Aynı şekilde bu kanunun 'İşverenin Genel Yükümlülükleri' başlıklı 4.maddesi;

▶ MADDE 4

(1) İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

- a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.
- b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.
- c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.
- d) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden uygunluğunu göz önüne alır.
- e) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.

(2) İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.

(3) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez.

(4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz.' hükmünü içermektedir.

6356 SAYILI SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU'NDA:

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu:

► Sendika Özgürlüğünün Güvencesi

► MADDE 25

(1) İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz.

(2) İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır.

(3) İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz.

► İş bu madde sendikal özgürlüğü güvence altına alan bir çok hükme sahiptir.

657 SAYILI DEVLET MEMURLARI KANUNU

► "Davranış ve İşbirliği" başlıklı 8. maddesinde; devlet memurlarının işbirliği içerisinde çalışmasının esas olduğunu düzenlenmiştir.

"Amir Durumunda Olan Devlet Memurlarının Görev ve Sorumlulukları" başlıklı 10. maddesi; amirlerin hakkaniyet ve eşitlik esasına dayanarak memurlarına davranmasını düzenlemiştir.

6701 SAYILI TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU KANUNU

► MADDE 1- (1)

Bu Kanunun amacı; insan onurunu temel alarak insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, kişilerin eşit muamele görme hakkının güvence altına alınması, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada ayrımcılığın önlenmesi ile bu ilkeler doğrultusunda faaliyet göstermek, işkence ve kötü muameleyle etkin mücadele etmek ve bu konuda ulusal önleme mekanizması görevini yerine getirmek üzere Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun kurulması, teşkilat, görev ve yetkilerine ilişkin esasların düzenlenmesidir.

► MADDE 17- (1)

Ayrımcılık yasağı ihlalinin zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir. Kuruma başvuru, illerde valilikler, ilçelerde kaymakamlıklar aracılığıyla da yapılabilir. Başvuru hakkının etkin bir şekilde kullanılmasına hiçbir surette engel olunamaz. Başvurulardan herhangi bir ücret alınmaz.

2011/2 SAYILI İŞYERLERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN (MOBBİNG) ÖNLENMESİ GENELGESİ

► Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz, çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte, verimliliğini azaltmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir.

► Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleyle tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemlidir.

► Bu doğrultuda, çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla aşağıdaki tedbirlerin alınması uygun görülmüştür.

1. İşyerinde psikolojik tacizle mücadele öncelikle işverenin sorumluluğunda olup işverenler çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır.
2. Bütün çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır.
3. Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir.

4. Psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacaktır.

5. Çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla “Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu” kurulacaktır.

6. Denetim elemanları, psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracaktır.

7. Psikolojik taciz iddialarıyla ilgili yürütülen iş ve işlemlerde kişilerin özel yaşamlarının korunmasına azami özen gösterilecektir.

8. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflar, işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenleyeceklerdir.



ŞİDDETE KARŞI BAŞVURULABİLECEK YERLER

1- ACİL YARDIM HATTI

- ▶ Şiddete ve tacize maruz kalan veya uğrama tehlikesi bulunanlar öncelikle Türkiye'de şiddet ile mücadele etme, şiddeti önleme ve şiddete müdahale etmek için Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu (TKDF) bünyesinde uzun yıllardır 7 gün 24 saat (7/24) ücretsiz hizmet veren Acil Yardım Hattı 0.212.656 96 96/0.549. 656 9696 numaralarını arayarak içinde bulundukları durum, hakları ve başvuru yapabilecekleri yerler hakkında destek ve yardım alabilirler.
- ▶ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, SGK, İŞKUR, Mesleki Yeterlik Kurumu, mevzuatları ile ilgili bilgi ve destek veren ALO 170 No'lu telefon hattı da aranabilir.

2- POLİS MERKEZLERİ VE JANDARMA KARAKOLLARI (KOLLUK KUVVETLERİ)

- ▶ Şiddete ve tacize maruz kalan veya uğrama tehlikesi altında bulunanlar, bulundukları yerin yakınındaki polise veya jandarma karakoluna başvurarak şikayette bulunabilirler.
- ▶ Polis veya jandarma, derhal rapor alınması gereken durumlarda kişinin hastaneye sevkini sağlayarak rapor aldırır; tedbir alınması gereken durumlarda 6284 Sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun'a göre önleyici ve koruyucu tedbirleri alır; diğer durumlarda Cumhuriyet Savcılığına yönlendirir.

3- CUMHURİYET BAŞSAVCILIĞI

- ▶ Şiddete ve tacize maruz kalan veya uğrama tehlikesi altında bulunanlar, adliyelerde Cumhuriyet Savcılığına da başvurarak şikayette bulunabilir ve 6284 Sayılı Kanun'a göre gerekli tedbirlerin alınmasını isteyebilirler.

4- AİLE MAHKEMESİ HAKİMLİĞİ

- ▶ Şiddete ve tacize uğrama tehlikesi olanlar, bulundukları ilin Aile Mahkemesi hakimine giderek, 6284 Sayılı Kanun'a göre şiddeti önlemeye yönelik tedbirleri ve koruyucu tedbirlerin alınmasını isteyebilirler.
- ▶ Aile Mahkemesinin bulunmadığı yerlerde, Asliye Hukuk Mahkemesi hakimine başvuruda bulunulabilir.
- ▶ Hakim gerekli olan önleyici ve koruyucu tedbirlere karar verir.

5- ŞİDDET ÖNLEME VE İZLEME MERKEZLERİ (ŞÖNİM)

- ▶ Şiddetin önlenmesi ile koruyucu ve önleyici tedbirlerin etkin bir biçimde uygulanmasına yönelik güçlendirici ve destekleyici danışmanlık, rehberlik, yönlendirme ve izleme hizmetlerinin verildiği tercihen kadın personelin istihdam edildiği çalışmaların 7 gün 24 saat esasına göre yürütüldüğü merkezlerdir.

6-VALİLİK - KAYMAKAMLIK (MÜLKİ AMİR)

- ▶ Şiddete ve tacize maruz kalma tehlikesi bulunanlar, bulundukları mülki idareye başvurarak (illerde valilik, ilçelerde kaymakamlık) koruyucu tedbir kararları alınmasını isteyebilirler.

7-BAROLAR

- ▶ Her ilde avukatların faaliyet gösterdikleri baro vardır.
- ▶ Şiddete ve tacize maruz kalan veya uğrama tehlikesi altında bulunanlar, barolar bünyesindeki insan hakları, kadın ve çocuk hakları merkezlerine ve kurullarına hukuki destek ve yardım için başvuru yapabilirler.

8-SENDİKALAR

- ▶ İşçilerin ya da işverenlerin ekonomik, sosyal, kültürel çıkarlarını korumak, sorunlarını çözmek, onlara yeni haklar sağlamak ve daha da geliştirmek amacıyla kurulan sendikalara destek ve yardım amaçlı başvuru yapılabilir.

190 Sayılı Sözleşme
Herkesin şiddet ve tacizden arınmış bir
çalışma hakkı olduğunu kabul eder.

- ▶ Şiddet ve taciz olayları çalışma yaşamında tüm iş, sektör ve mesleklerde karşılaşılan yaygın bir insan hakkı sorunudur.
- ▶ Tüm çalışanların şiddet ve taciz karşısında korunması temel bir kişilik hakkıdır.
- ▶ Her hangi bir cinsiyet ayrımı yapılmaksızın tüm çalışanlar şiddet ve tacizden uzak bir çalışma ve yaşama hakkına sahiptirler.
- ▶ Çalışma yaşamında istihdam durumları, yaptıkları işin türü ve çalışma koşulları nedeniyle şiddet ve tacize en çok maruz kalanlar kadınlardır.
- ▶ Çalışma yaşamında cinsiyet temelli şiddet ve taciz biçimlerini önleme, şiddet ve tacize maruz kalanı koruma, destek ve yardım mekanizmalarının ele alındığı ve kadınlara fırsat eşitliğinin sağlandığı hukuki, politik ve diğer uygulama araçlarına ihtiyaç duyulmaktadır.
- ▶ ILO'nun 190 Sayılı Sözleşmesi 206 Sayılı Tavsiye ile birlikte çalışma yaşamında şiddet ve taciz risklerinin ortadan kaldırılması ve önlenmesi için sahadaki tüm paydaşlara yol göstermektedir.
- ▶ Ayrıca oluşturulacak koruyucu önlemler için de bir rehber niteliğindedir.
- ▶ Çalışma yaşamında şiddet ve tacizden arındırılmış bir çalışma düzeninin kurulması, insana yakışır işlerin yaygınlaştırılması ve cinsiyet eşitliğinin sağlanması ulusal öncelikler arasındadır.
- ▶ Bu doğrultuda tüm çalışanlar için güvenli, sağlıklı ve insana yakışır çalışma koşullarının yaygınlaştırılması adına harekete geçilmelidir.
- ▶ Sözleşme, çalışma yaşamının da ötesinde genel olarak şiddet ve tacizle mücadelede önemli bir araçtır.
- ▶ Sözleşme, özel ve kamu ayrımı yapılmaksızın, kentsel ve kırsal alandaki tüm kayıtlı veya kayıt dışı sektörleri içermektedir.
- ▶ C190, şiddet ve taciz olgusunu sadece işyeri ile sınırlı tutmayıp, işle ilgili tüm alanları kapsayacak şekilde genişletmektedir.
- ▶ C190, ev içi şiddeti de çalışma yaşamıyla ilişkili bir sorun olarak değerlendirmektedir, ev içi şiddetin artışının özellikle kadınların çalışma yaşamlarına işe devamsızlık, işe odaklanma güçlüğü, işten ayrılmak zorunda kalma gibi pek çok olumsuzluğu da beraberinde getirdiğini kabul ederek, bu doğrultuda çalışma yaşamında şiddet ve tacize ilgili düzenlemelerde, ev (hane) içi şiddeti önleyici unsurlara da yer verilmiştir.
- ▶ C190'da Çalışma yaşamındaki statülerine bakılmaksızın işçiler, çalışanlar, stajyerler, çıraklar, istihdamı sonlandırılan işçiler, gönüllüler, iş arayanlar, iş başvurusunda bulunanlar, işverenin yetkisini, görev ve sorumluluklarını yerine getiren bireyler ve diğer kişiler sözleşme kapsamında değerlendirilmekte, kayıtlı, kayıt dışı, özel, kamu, kentsel, kırsal fark etmeksizin çalışma yaşamındaki tüm sektörlerde uygulanacağı belirtilmektedir.

**Bilinmelidir Ki;
Tolere Edilebilir Şiddet Yoktur.
Şiddete Karşı Sıfır Tolerans İlkesi Vardır**



**#ONAYLA
ILO C190**

**Türkiye’de daha
eşit, daha güvenli ve
cinsiyete duyarlı bir toplum ve
çalışma yaşamı için 190 sayılı
Sözleşmeyi DESTEKLE!**



Uluslararası
Çalışma
Örgütü

www.ilo.org