

**İŞYERİNDE ŞİDDETE,
CİNSEL TACİZE, MOBBİNGE
HAYIR**

RAHATSIZ OLDUYSANIZ TACİZDİR



Kadın İşçi Yayınları - Mor Seri

İşyerlerinde Cinsiyetçiliğe Hayır El Kitabı

Yazan: Sevim Işık Büro

Editörler: Necla Akg k e, Serap Göre

Söyleşiler: Bahar Gök

Son okuma: Sare  zt rk, Seval  zt rk

Birinci Basım: Ekim 2021

Yönetim Yeri: Osmanaęa Mah. Osmancık Sok. No: 9 Kat: 4/20
Betül Han Kadıköy-İstanbul

Bu broşürden kaynak göstermek kaydıyla yararlanılabilir.

Friedrich-Ebert-Stiftung Derneęi Türkiye Temsilcilięi desteği ile yayınlanmıştır.

Kapak - İç Tasarım: Tuna Yıldırım (Clinart Yayıncılık)

Baskı: Radika Matbaa Sanayi ve Ticaret Limited Őirketi
info@radikamatbaa.com

Kadın İşçi Dayanışma Derneęi
www.kadinisci.org



ÖNSÖZ

İşsizliğin arttığı, güvencesiz çalışma biçimlerinin yaygınlaştığı ve sendikal örgütlenmenin yasal ya da fiili pek çok engelle karşılaştığı günümüz koşullarında, işyerleri toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığa uğrayan kadınlar ve LGBTİ+'lar açısından hiç de güvenli değil. Şiddet, cinsel saldırı, cinsel taciz, mobbing gündelik vakalar halini almış durumda. Ayrımcılığa uğrayan kesim ve grupların ısrarlı mücadeleleri sonucunda **işyeri şiddeti** sendikaların da şu veya bu biçimde gündemine girdi. Bu konuda ciddi kampanyalar örgütlediler.

Nihayet 21 Haziran 2019'da çalışma yaşamında şiddet ve cinsel tacize karşı Uluslararası Çalışma Örgütü de (ILO) 190 No'lu sözleşme ve 206 No'lu tavsiye kararını çıkardı.

Türkiye'de bir iki sendika dışında işyeri şiddeti sendikaların temel metinlerine, toplu sözleşme maddelerine yansıtılmadı. **Kadına yönelik şiddet ve cinsel tacize dikkat çeken, bu konuda erkek üyelerine yönelik farkındalık eğitimi yapan çok az sendika var.**

Herhangi bir sorun yaşayanlar bundan rahatsızlık duyduğunda, çözüm olanaklarını araştırıp geliştirdiğinde politik bir mesele haline gelebilir, bu sendikal hareket açısından da böyledir. Çözüm geliştirmek ise deneyimin yanı sıra bilgilenmeyle de ilgilidir. Umarız elinizdeki kitapçık bu görevi yerine getirebilir.



İşyeri şiddeti: İşyeri ve işyerine dahil ortamlarda kadına yönelik, **fiziksel, cinsel, ruhsal olarak zarar verici tüm davranışlar** işyerinde kadına yönelik şiddet tanımı içinde yer alır.



ILO 190'a göre işyerinde şiddet...

ILO'nun metninde iki temel tanım bulunuyor

Çalışma yaşamında "şiddet ve taciz": Fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zararı amaçlayan, bunlarla neticelenen veya neticelenmesi muhtemel olan, bir defaya mahsus veya tekrarlanan, bir dizi kabul edilemez davranış ve uygulamalar veya bunlarla ilgili tehditleri ifade eder ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizi de içerir.

Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz: Cinsiyet veya toplumsal cinsiyetlerinden dolayı kişilere yöneltilen veya belirli bir cinsiyet veya toplumsal cinsiyetten olan kişileri orantısız şekilde etkileyen şiddet ve taciz anlamına gelir ve cinsel tacizi içerir.



İşyerlerinde toplumsal cinsiyet temelli şiddet davranışları kadınların fiziksel ve ruhsal sağlığını tehdit edip çeşitli acılar yaşamalarına sebep olurken, aynı zamanda onların işle olan ilişkilerini değiştiriyor, bunlar sorgulanıp takip edilmediğinde ise kadınların işten ayrılmalarına, gelir kaybetmelerine de sebep olabiliyor. Çalışma yaşamına dair bir metinde ilk defa **toplumsal cinsiyet temelli şiddet ve cinsel taciz** bu kadar net biçimde tanımlanıyor.



Şiddet ve cinsel taciz ilk kez tanımlandı.

Ev içi şiddetini işyerindeki şiddeti artıran şiddet türü olarak ele alan sözleşmenin kapsamı da bayağı geniş, iş sözleşmelerinden kaynaklanan statülerine bakılmaksızın, stajyerleri, eğitim alanları, çırakları ve istihdamı sonlanan işçileri de kapsıyor. Ayrıca ister özel ister kamusal alanda çalışsın tüm kayıtlısını da kapsıyor. Bu madde, kadınların büyük bir bölümünün esnek, güvensiz, kısmi zamanlı işlerde çalıştığı Türkiye’de ayrıca özel bir öneme haiz...

İşyerinde kadına yönelik şiddet türleri:

- 1- Fiziksel şiddet
- 2- Mobbing (yıldıрма, bezdirme)
- 3- Cinsel taciz, saldırı
- 4- Dijital Şiddet
- 5- Stalking (ısrarlı takip)



FİZİKSEL ŞİDDET

Bedensel ve fiziksel güç kullanarak uygulanan şiddet türüdür. Vurma, tekme atma, itme, çarpma, tokatlama, çimdik atma, sarsma, ısırma, boğazını sıkma, üstüne yürüme, bir cisim fırlatma, hareket özgürlüğünü kısıtlama, silahlı güç kullanma, fiziksel şiddet türleri arasında yer alır.



Çarpma da tükürme de fiziksel şiddettir

"Erkek ağırlıklı bir metal fabrikasında çalışıyordum ve usta başı ile hiç anlaşamıyordum. Çünkü erkekler her fırsatta sözlü olarak kadınları aşağılıyor o da güliüp geçiyordu. Birkaç kez ustabaşına durumu anlattım, ne kadar nazıklarmış onlar da, dedi. Daha sonra kendisi hakkında da şikâyet olduğunu öğrendim. Ama beni mimledi. Birkaç kez tartıştım kendisiyle... Bir gün gece vardiyasında ustabaşı, dar üretim panelinde bir şey almak için eğildiğimde yanından geçerken bana sert bir şekilde çarptı ve yere düştüm."

"Büyük marketlerin kasalarından birinde kasiyer olarak çalışıyorum. Akşam iş dönüşü alışverişlerin yoğun olduğu bir saatte, erkek müşteriye para üstünü eksik verdim. Adam hakaret etmeye başladı ve daha sonra da yüzüme tükürdü."

Bir kadını çarparak yere düşürme de onun yüzüne tükürme de işyerinde kadın işçiye yönelik **fiziksel saldırıdır**. Bu türden olaylar kadın işçilerin hayatında ne yazık ki hiç de az değildir. Fiziksel saldırı, herhangi bir iş ilişkisinde, işyerinde herhangi bir alanda ve her düzeyde gerçekleşebilir.



Nerelerden gelir

Verdiğimiz örneklerden de anlaşıldığı gibi işyerlerinde kadına yönelik fiziksel şiddet, bazen içeriden bazen de dışarıdan gelenler tarafından uygulanabilir.

İçeriden şiddet: Patronlar, üst yöneticiler, kimi zaman da çalışma arkadaşlarından gelebilir.

Dışarıdan şiddet: Müşteriler, hastalar, veliler, hizmet alanlar tarafından uygulanır.

Fiziksel şiddet açısından riskli meslekler

- Hastane ve ilk yardım çalışanları
- Geceleri açık olan işyerlerinde çalışanlar
- Bakım, ev hizmetleri, danışmanlık hizmetlerinde çalışanlar
- Bar, otel, restoran çalışanları
- Market ve AVM çalışanları



Ani şiddet tehlikesi ile karşı karşıya kaldığınızda nasıl savuşturabilirsiniz?

Sakin olun, sakin kalmaya çalışın. Sınırlendiğinizi karşı taraf anlamasın. Bilinçli bir biçimde derin bir nefes alın.

Karşınızdaki kişiden gelen sinyallere dikkat edin, yüz ifadesine bakın. Tartışmayın, bunun yerine sorular sorun. Açıkça net ve yüksek sesle konuşun.

Beden dilinize dikkat edin: Bedeninizi dik tutun. Yumruk sıkmak, ileriye doğru fırlamak ya da parmağınızı sallamak gibi karşınızdakini kızdırtabilecek hareketlere başvurmayın.

Yere bakmadan göz teması kurun. Karşınızdaki kişiyle aranızdaki mesafe en az bir kol boyu kadar olmalı. Köşe yerlere sıkışmayın, kaçacak yolun olmasına dikkat edin.



İşyerinde kadına yönelik fiziksel şiddet kullanmak suçtur

Türk Ceza Kanunu 117. Maddesi'ne göre;

Cebir, şiddet, tehdit kullanarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla, iş ve çalışma hürriyetini ihlal eden kişiye, mağdurun şikâyeti halinde altı aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası verilir. 2012'de kabul edilen Borçlar Kanununun işverenin yükümlüklerini tanımladığı 417. Maddesine göre ise; işveren, 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 dahil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.





6284 Sayılı Kanun

Bu kanundan yararlanarak şiddet uygulayan erkeğe karşı, evden uzaklaştırmak, iletişim araçlarıyla rahatsız etmesini engellemek, evinize, işinize veya diğer adreslerinize yaklaşmasını engellemek, kişisel bilgilerinizi gizletmek, şiddet uygulayıcının silahına el koydurmak, kişiden korunmak amacıyla yakın koruma talep etmek, tedbir nafakası talep etmek, geçici maddi yardım talep etmek, geçici velayet talep etmek, geçici genel sağlık sigortasına başvurmak, müşterek konuta şerh koydurmak gibi bazı önlemler alabilirsiniz.



MOBBİNG

Mobbing (bezdirme-yıldırma): İşyerinde bir işçiye yöneltilen, işveren veya diğer işçiler tarafından tekrarlanan ve **sistematik** saldırılar, kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi düşmanca davranışlarla ortaya çıkan bir şiddet biçimidir.

Mobbingde davranışların sistematik ve birbiriyle bağlantılı olması, bu davranışların yöneltildiği kişinin genel kişilik hakkını, haysiyetini veya sağlığını ihlal eden bir boyuta ulaşmış olması, **bu davranışların yıldırma, güçlük çıkarma ve ayrımcılığa hizmet etmesi gerekir.**

Mobbinge uğradığımızda ne yapabiliriz?

Yasalar: Türkiye’de mobbing ilk defa Ankara 8. İş Mahkemesi’nin 20 Aralık 2006 tarihli 2006/625 no’lu kararında tanımlanmıştır. Tanıma göre **mobbing “iş yerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde olanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb... davranışları içermektedir”.** Türkiye’de mobbing hakkında derli toplu bir yasal mevzuat bulunmaz. Anayasa mahkemesi, borçlar kanunu, iş kanununda mobbinge uğradığımızda yararlanabileceğiniz maddeler mevcuttur. (Bakınız "Kadın İşçiyim: Haklarım Var" kitapçığı). 19 Mart 2011’de de bir **Mobbing Genelgesi** çıkarılmıştır.

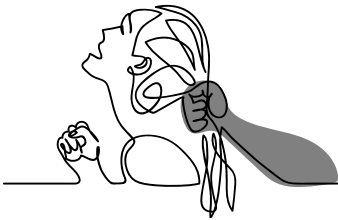


Kişisel olarak yapabileceğiniz:

* Mobbing'e uğradığınızda; Alo 170'i arayabilirsiniz. Alo 170 Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi tarafından çalışanlara psikologlar tarafından yardım ve destek verme çalışmalarını yürütür.

* İl Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne başvurabilirsiniz. İl Bölge Çalışma Müdürlüğü teftiş eder ve raporlama yapar. Dava sürecinde mobbinge maruz kalanın ispat yükümlülüğü olduğundan mobbingi raporlayan belgeler çok büyük önem taşır.

* E-mail, günlük, adli tıptan alınan raporlar vb. belgeler mobbingin varlığını kanıtlamada önemli rol oynar. Bu yüzden mobbingi uygulayan kişiden gelen varsa e-mailleri tutmanız, hissettiklerinizi yazmanız ya da size tanıklık yapabilecek arkadaşlarınızla paylaşmanız, mobbingi kanıtlayacak herhangi bir belgeyi saklamanız önerilir.



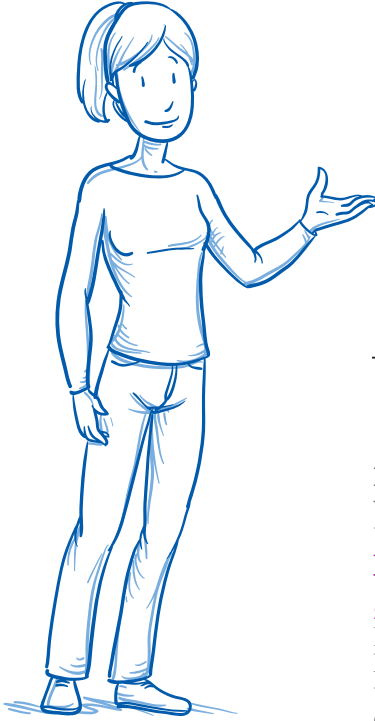
Mobbing beraberinde birçok suçu da getirir. Mobbing kapsamında maruz kalan cinsel saldırı, taciz, kasten yaralama, intihara yönlendirme, hakaret, cebir, eziyet vb. birçok suça dair ayrıca dava açılabilir.

Mobbing yukarıda da belirtildiği üzere psikolojik şiddet biçimidir. Ancak **mobbing** cinsel tacizi de getirebilir. Sistematik olarak psikolojik şiddete maruz kalan kişi, psikolojik şiddeti uygulayan aynı kişi tarafından cinsel tacize de uğrayabilir. Bu gibi durumlarda cinsel taciz davalarında aranan kişinin rızası, bu tür davalarda aranmaz.



Sinir krizi geçirdim

Sendikalı bir iş yerinde çalışıyordum. Sendikayı biz örgütlemiştik fabrikada zaten. Tacizci bir amiri attırmıştık örgütlendikten bir süre sonra. Ciddi bir ameliyat geçirdikten sonra, yaptığım işle ilgili sağlığıma uygun düzenlemeler yapılması yönündeki taleplerim reddedilmeye başlandı. Sürekli tartışmak zorunda kalıyordum. Çalıştığım makinede işi hızlandırmak için düzenlemeler yapıldı. Normalde yasak ve o şekilde çalıştırılmaması gerekiyor kimsenin. İşten istifa edip gütmemi istiyorlardı açıkça. Vardiya sorumlusu attığım her adımı izlediğini açıkça gösteriyordu. Temsilcilere söylediğimde “Biz ne yapabiliriz?” diyorlardı. İşten dolayı bileğimi incittim. O halde çalışırken yine ürünleri önüme hızlı hızlı göndermeye başladıklarında tartıştım ve sinir krizi geçirdim. İşyeri hekimine haber vermediler. Herhangi bir acil müdahalede bulunmadılar. Kendimi kaybettiğim yaklaşık üç saat için İnsan Kaynakları bana tutanak tutmuş. Makine başından izinsiz ayrıldığıma dair savunmamı istediler. Kameralarda görünmesine rağmen haberleri yokmuş gibi davrandılar. Bana uygulanan bu mobbingi daha fazla kaldıramayarak ihbar ve kadem tazminatımı alacak şekilde anlaşmalı çıkış yapmak zorunda kaldım.



CİNSEL TACİZ

İşyerinde cinsel taciz: Kadınların işyeri ve işyerine dahil olarak kabul edilen ortamlarda **isteği dışında cinsel içerikli tekliflere, şakalara, hakaretlere veya bunları içeren görsel, sözlü ya da fiziksel davranışlara maruz kalmasıdır.** İş yerinde cinsel taciz, tabu olarak görülen, kabul edilmek istenmeyen bir cinsel şiddet türüdür. Araştırmalara göre dünya genelinde **her dört kadından en az biri çalışma hayatı boyunca iş yerinde cinsel tacize uğruyor.**

Mağdurun kendisini suçlaması veya kendisine inanılmayacağını, inanılırsa da kusurun kendisinde aranacağını düşünmesi, utanç duyması, işini kaybedeceğini düşünmesi yaşadıkları üstüne konuşmasını özellikle zorlaştırıyor. Bu yüzden iş yerindeki taciz vakalarından yalnızca küçük bir bölümü bildiriliyor.



Evli ustabaşının tacizine uğradım

Alüminyum fabrikasında çalışırken, evli olan ustabaşı benim çalışmamı çok beğendiğini ve işçi olarak kalmayacağımı, potansiyelimin yüksek olduğunu ancak zekâmı doğru kullanmadığımı söyleyip duruyordu. Bir süre sonra benimle ilişki yaşamak istediğini söylediğinde kabul etmedim. Ancak işyerinde herkese sevgili olduğumuzu söylüyormuş. Bir gün çalışırken bana dokunup kulağıma nefes verince İnsan Kaynaklarına şikâyet ettiğimde benimle ilgili anlattıklarını duydum ve sinir krizi geçirdim. Birkaç gün dinlenip işbaşı yaptıktan sonra bölümüm değişmişti. Daha zor ve bilmediğim işlere veriliyordum. Yarım saatte bir adetlerim, formlarım kontrol edilmeye başlandı. Normalde vardiya sonunda kontrol edilirdi. Açık bulup beni Kod-29'dan atacaklarına emin olduğumda istifa edip ayrıldım. Zaten şikâyetimi de işleme almamışlardı.

İş yerinde cinsel tacizi/ şiddeti tanıyın tanımlayın

İşyerinizde meslektaşlarınız, amirleriniz, müşterileriniz veya diğer kişiler tarafından cinsel tacize uğradınız mı?

Kendinizi güvende hissetmiyor musunuz, sinirli ve gergin misiniz, üzgün müsünüz, utandınız ve ne yapacağınızı bilmiyor musunuz?

Bu deneyimde yalnız değilsiniz. Cinsel tacize maruz kalanların çoğu sessizce acı çekiyor ve meslektaşlarından veya üstlerinden destek almadan tacize ve saldırıya katlanıyor.

Lütfen unutmayın;

- Sizin hatanız değil.
- İşyerinizde haklarınız var.
- İşyerinde tacize karşı kendinizi savunabilirsiniz.
- Destek alabilirsiniz.

Size yönelik davranışın işyerinde cinsel taciz olup olmadığından emin değil misiniz?

İşyerinde cinsel taciz, bir dizi farklı davranışla ortaya çıkabilir. Sözlü veya fiziksel olabilir. İş yerinde yüz yüze, çevrimiçi, telefon, SMS yoluyla veya eğitim, parti gibi bir iş etkinliğinde gerçekleşebilir.

Taciz edenin, bir yorumun, eylemin şaka veya iltifat amaçlı olduğu iddiasının, cinsel taciz davasında savunma olmadığımı belirtmek önemlidir. Tacizin, şikâyet eden kişiye yönelik olması da gerekmez.

İstenmeyen cinsel davranışları reddettiği veya bunlara boyun eğdiği için birine karşı olumsuz davranışlar sergilemek de tacizdir.



İmalarla yapılan saldırılar

Tacizlerin çoğu ilk başta gelişigüzelmiş gibi görünür ve genellikle fiziksel saldırıdan çok önce başlar. Bazı saldırılar kelimelerle, bazıları bakışlar veya jestlerle yapılır, bazı imalar belirsizdir, bazıları açıkça cinsel içeriklidir. Bu saldırılar her zaman sizin **isteğiniz dışında, rızanız olmadan** gerçekleşir ve **sizi rahatsız hissettirir.**

Örneğin aşağıdaki gibi bir durumla karşılaşılıyor olabilirsiniz:

- Etrafınızda sürekli cinsiyetçi şakalar yapılması,
- Bir meslektaşlarınızın, müşteriler ve/veya amirlerinizin, görünüşünüz ve bedeniniz hakkında uygunsuz yorumlarda bulunması,
- Size dik dik bakılması,
- Bir meslektaşınızın yanınızdan geçerken yanlışlıkla(!) poponuz veya göğsünüze dokunması,
- Görüşmelerde amirinizin size fiziksel veya sözlü olarak çok yaklaşması,
- İşyerinizde cinsiyetçi veya pornografik içerikli resimlerin asılı olması (takvim, poster vb.),
- Arzu etmediğiniz eylemleri gerçekleştirmenizin istenmesi, örneğin: "Kucağıma otur!", "Bana masaj yap!" denmesi
- Amirinizin (cinsel) davetleri reddederseniz ve/veya savuşturursanız sizi mesleki dezavantajlarla tehdit etmesi,
- Eğer cinsel ilişkiyi kabul ederseniz, kariyerinizde yükseleceğinin vaat edilmesi vb.

Sizin hissettikleriniz durumu tanımlar

- Sizin hissettikleriniz durumu tayin eder! Sınırnızın ihlal edildiğini veya size karşı olan davranışın doğru olmadığını düşünüyorsanız, o zaman hisleriniz doğrudur.
- Kötü niyetli davranışlar için siz asla suçlanamazsınız!



İşyerinde cinsel tacize kimler maruz kalabilir?

İşyerinde cinsel tacize, görünümü, davranışı, yaşı, kökeni, medeni durumu veya mesleki konumu ne olursa olsun her çalışan maruz kalabilir ama en çok kadınlar ve LBGTIQ+'lar maruz kalıyorlar. Gençler, kısmi zamanlı ve geçici sözleşmelerle çalışanlar, çırak ve stajyerler de en sık cinsel taciz ve şiddete maruz kalanlar arasında yer alıyorlar.

İşyerinde kim taciz ediyor?

Tacizciler, amirler, meslektaşlar, müşteriler, iş ortakları veya günlük işlerinizde iletişim kurduğunuz diğer kişiler olabilir. Araştırmalar, genellikle taciz edenlerin 45 yaş üstünde, o işyerinde uzun süredir bulunan erkekler olduğunu gösteriyor.



Cinsel tacizin sonuçları

İşyerinde cinsel istismarın çeşitli ve ciddi sonuçları olabilir. Cinsel taciz/şiddet mağduru olarak kendinizi zor bir durumda bulabilirsiniz ve yüksek düzeyde strese maruz kalabilirsiniz. Sağlığınız ve mesleki geleceğiniz cinsel şiddet ve cinsiyete dayalı ayrımcılık nedeniyle tehdit altında olabilir.

Sosyal hayatınıza etkileri

Günlük yaşamınızda kendinizi güvensiz, güçsüz ve çaresiz hissedebilirsiniz. Cinsel taciz/şiddet, kendinize saygınız için olumsuz sonuçlar doğurabilir ve özgüveninizin azalmasına neden olabilir. Belki de daha fazla geri çekilme ihtiyacı hissediyorsunuz. Bu deneyim özel hayatınızı da olumsuz etkileyebilir ve çatışmalar yaratabilir.

İş hayatınıza etkileri

Olay sizi rahatsız edebilir ve işinizde tekrarlama korkusu oluşabilir. Sonuç olarak, artık eskisi kadar üretken olamayabilirsiniz. Kendinizi korumak için taciz eden kişiden kaçınmaya çalışıyor olabilirsiniz, bu da bazı iş süreçlerini zorlaştırabilir. Bir transfer veya fesih yapmayı düşünüyor veya zaten yapmış olabilirsiniz. İş yerinizdeki stresli durum eğitiminizin ve/veya mesleki kariyerinizin sona ermesine neden olabilir. Finansal bozulma veya zorluk yaşayabilirsiniz.

Sağlığınıza etkileri

Psikolojik sıkıntı ve stresle başa çıkmaya çalışıyor olabilirsiniz. Hastalanabilir veya hasta hissedebilirsiniz ya da zihinsel olarak iyi olmayabilirsiniz. Örneğin; daha sık baş ağrısı çekiyor, hazımsızlık vb. sindirim sistemi sorunları ile karşılaşılıyor; artık iyi uyuyamıyor; olaylardan önce olduğundan daha unutkan, daha kolay irkilen veya korkan biri haline gelebilirsiniz. Yaşam kaliteniz önemli ölçüde düşebilir.

İfşa edin

İşyerlerinde cinsel taciz ve şiddete karşı mücadelede son dönemlerde ifşa çok önemli bir rol oynamaya başladı. Kadın kurtuluş hareketi tarafından geliştirilen ve kullanılmaya başlanan bu yöntemle, kadınlar tacizciyi ifşa yoluyla cezalandırırken aynı zamanda işyerlerinde benzer türden saldırılara maruz kalan kadınlar için de bu güçlendirici bir rol oynuyor. Yalnız olmadıklarını anlayan kadınlar birbirlerine destek olurken, patriyarkanın kadınları etiketleme ve cezalandırma mekanizmaları tersine çeviriyor.

Takım lideriyle dışarıda görüşenler kadroya alınmıyordu

Sözleşmeli olarak çalıştığım işyerinde kadroya alınmak için kimseyle tartışmamaya özen gösteriyordum. Fabrikada yeni başlayan genç kadınların hayatında bir erkek olmadığını çok hızlıca öğreniyorlardı bir şekilde. Çalıştığım bölümün takım liderinin yeğeni olan bir erkek aynı hatta çalıştığımda sürekli yanıma gelip uzun sohbetler etmeye çalışıyordu. Tersleyemiyordum ama kendimce uzak tutuyordum. Bir gün “makinenin altına eğilsene kız bir kere öpeyim” dedi. “Tıpim değilsin” deyip egosunu zedeledim. Yine aynı fabrikanın başka bir bölümündeki takım liderinin işe yeni başlayan kadınlardan hangisinin boşanmış olduğunu öğrendiğini duydum. Kadınlarla yaptığı sohbetlerde “burada kadroya nasıl kaldığımı eskilere sor anlatsınlar” diyerek yönlendirdiğine şahit oldum. Takım lideri ile dışarıda görüşmeyi kabul edenlerin kadroya kaldığını öğrenmiş olduk. Kabul etmeyenlerin kadroya kalmadığını, kadroluysa zor işlere verildiğini de gördüm. Yönetime kadın çalışanlar tarafından defalarca şikâyet edilmesine rağmen kanıt olmadığı söylenerek hiçbir işlem yapılmıyordu.



Stalking (ısrarlı takip)

Kadınların kasıtlı olarak, tekrarlanan bir biçimde takibe veya cinsel tacize maruz kalmasıdır. Bu durum maruz kalanların fiziksel ve psikolojik bütünlüğünü sarstığı gibi şiddete uğrama korkusuna, endişeye neden olur. Onun kendini güvende hissetmesini engeller.

Bazı ısrarlı takip davranışları:

- İşe gelişlerde ve işten çıkışlarda peşine takılmak, yolunu kesmek, telefonla devamlı aramak,
- Kadınların internette ziyaret ettiği sitelere girmek, Facebook'ta, Tweeter'da, Instagram'da farklı isimlerle arkadaş olmak, onun haberleşme trafiğini izlemek, e- postalarına girmek.
- İnternet üzerinden virüs yollamak
- İşyerine gizlice veya başka isimlerle girip arkadaşlarıyla konuşmak, ona ait fotoğrafları paylaşmak.
- Kadın istememesine rağmen devamlı hediye ve çiçek yollamak
- Eşyalarına zarar vermek
- Cinsel fiziksel saldırı vd.

Araştırmalar tüm ısrarlı takip vakalarının yarısının eski erkek arkadaş veya eşler tarafından yapıldığını gösteriyor.

Israrlı takibe karşı sizin yapabileceğiniz:

- Belgelemek için size yollanan mesajları ve hakaretleri kayıt altına alın. Onunla konuşmak istemediğinizi yazın veya söyleyin. Bunu bir arkadaşınız ya da yakınınızda olan birinin yanında yapın ki şahidiniz olsun.
- Her eylemini ve hareketini kaydedin.
- Onunla iletişimde olmak istemediğinizi sürekli belirtin
- İşyerinde üstlerinizi, müdürlerinizi arkadaşlarınızı bilgilendirin. Çevrenizi takipçi tarafından yapılabilecek, dedikodulara, manipülasyonlara karşı uyarın.
- Adresinizi saklayın çevreyi de bu konuda uyarın.
- Takipçiyi polise şikâyet edin, mutlaka uzaklaştırma isteyin, bir şey yapmasalar bile delil olur.



Dijital şiddet: Teknolojik araçlar, kadını kontrol etmek, denetlemek, küçük düşürmek, aşağılamak, cezalandırmak amacıyla kullanılıyorsa bu durumda dijital şiddet söz konusudur. Bazen işyerlerinde var olan e-mail, WhatsApp grupları kadınları taciz ve takip etmek, onlar hakkında yalan haber yaymak için kullanılır. Teknolojinin gelişip yaygınlaşmasıyla bu şiddet türü de artmıştır. Kadın hareketi bunu “Yeni kuşak şiddet” olarak da tanımlar.

Birkaç dijital şiddet örneği

- Sürekli cep telefonuna mesaj atmak.
- Sosyal medyada çıplak fotoğraflarını videosunu yayınlamak ya da yayınlamakla tehdit etmek.
- Sosyal medya aracılığıyla kadınlarla ilişki kurup dolandırmak.

Sizin haklarınız işverenin yükümlülükleri var!

Türkiye’de gelişkin bir feminist hareket bulunuyor. Kadınların mücadeleleri sayesinde, **işyerinde her türlü şiddet ve cinsel tacize karşı** artık eskisi kadar kötü durumda değiliz. TCK’dan kadına karşı şiddetle mücadele için çıkarılmış olan 6284’e, Medeni Kanun’a, oradan İş ve Borçlar Kanunu’na kadar birkaç tane yasal dayanak mevcut. Bunun için yasaların bunların nasıl kullanılacağıın bilinmesi gerekiyor. Sendikalara ve sendikaların **kadın yapılarına** bu konuda önemli görevler düşüyor. **İstanbul Sözleşmesinin fesh edilmesi** bu konuda ciddi bir kayıp, ama özellikle işyeri bazı şiddet ve cinsel tacizle mücadelede ILO 190 önemli açılımlar sunuyor.

Basitçe söylemek gerekirse, işyerinde şiddet, cinsel taciz, mobbing, ısrarlı takip ve dijital şiddet onu yaşayanlar üzerinde kalıcı etkileri olabilecek ciddi bir iş yeri sorunudur. Genellikle maruz kalanı denetim altına almak, utandırmak, aşağılamak, küçük düşürmek ve korkutmak gibi etkilere sahiptir. Şiddet ve cinsel taciz kültürünün gelişmesine izin verilen işyerleri, kadın işçiler için çekici değildir, korkutucudur ve kadınların inşaat ve mühendislik gibi erkek egemen sektörlere girmesine önemli bir engel oluşturabilir. Bu tür şiddet davranışları kadınların işten uzaklaşmasına sebep olur; onları toplumsal yaşamın dışına iter.

Şiddet ve tacizden arındırılmış işyerleri için sendikalar ne yapmalı?

Türkiye’de kadın ağırlıklı işyerlerinde ne yazık ki sendikalaşma oranı çok düşük. Yine de son dönemlerde sendikalı kadınların sayısı giderek arttı. Sendikaların, toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığa uğrayan üyelerinin **şiddetten arındırılmış bir işyeri ikliminde** yaşamaları için yapması gerekenler var. O nedenle sendikaların bu konuda belirgin bir politikaları olmalıdır.

Sendika yöneticileri, uzmanlar, sendika çalışanları tüm şiddet türlerine maruz kalanları nasıl destekleyecekleri ve temsil edecekleri konusunda eğitim almalıdır. Kadına yönelik şiddete karşı yasal mevzuat gözden geçirilmeli ve işyerinde, aile içinde şiddet ve cinsel tacizle ilgili bir ayrımcılık yasası için mücadele verilmelidir.

Mağdurlar desteklenmeli, tanıklar da dahil olmak üzere olaya ilişkin ayrıntıların kaydının tutmasının nasıl sağlanacağı konusunda tüm üyelerde farkındalık yaratacak, kampanyalar ve eğitimler düzenlenmelidir.

Sendika işyeri temsilcilerinin de hem failin hem de mağdurun sendika üyesi olduğu şiddet ve cinsel taciz vakalarıyla nasıl başa çıkılacağı konusunda net olmaları gerekir. **Sendikaların**, şikâyetle bulunanın uygun şekilde temsil edilmesini nasıl sağlayacakları konusunda **net politikaları olmalıdır**. Bu davalarda genellikle bir güç dinamiği söz konusudur. Güçlü olan ve sendikalarda yaygın erkek egemen yapılar tarafından desteklenen erkekler genellikle bu davaların kazananıdır. Sendikalar şiddet uygulayıcılarının değil doğrudan maruz kalanların yanında yer almalıdır. Örneğin, mağdur; bu tür davalarda daha az deneyime sahip olabilecek mağaza görevlisine güvenebilirken, tacizci sendika içi erkekler arası hiyerarşilerden yararlanarak bir bölge sorumlusundan temsil edilmesini talep edebilir. Sendikalar bu dinamiğin farkında olmalı ve taciz mağdurlarının uygun şekilde temsil edilmesini sağlamalıdır.

Sendika temsilcileri işverenlere şiddet ve cinsel tacizi önleme ve bunlarla başa çıkma politikaları konusunda baskı yapmalıdır. Bu politika, daha geniş bir zorbalık ve taciz veya işyerinin etik ilkeler politikasının bir parçası olabilir. Tamamen bağımsız bir politika da olabilir. Böyle bir politika, işverenin ayrımcılıkla mücadele yükümlülüğünün bir parçası olarak görülmemelidir. Bu politikaların işyerinde herkese duyurulması ve düzenli olarak gözden geçirilmesi de aynı derecede önemlidir.

İşyerlerinde toplumsal cinsiyet temelli şiddetle mücadelenin takibini ve ilk müdahaleyi yapabilecek, işyeri şiddet takip merkezleri kurulmalıdır.

Kadınları şiddete ve cinsel tacize karşı güçlendirecek eğitimler yapılmalı. Bu eğitimler o anda boşta bulunan sendika çalışanı kadınlara değil, işin uzmanlarına teslim edilmelidir.

Toplu sözleşmeler toplumsal cinsiyet bakış açısıyla gözden geçirilerek, işyerinde toplumsal cinsiyet temelli her türlü şiddet ve tacizle bir mücadele aracına dönüştürülmelidir.



Sendikalar şiddet, cinsel taciz, sözlü sataşma mobbinge karşı sadece broşürler, farkındalık eğitimleri, paneller ve basın açıklamalarıyla mücadele etmekle yetinmemeli, bünyelerinde mutlaka bir takip, danışma, yardım birimi oluşturmalıdırlar...

Üyeler arasında düzenli aralıklarla anket yapmak, kaç kişinin şiddet, cinsel taciz veya mobbing, ısrarlı takip, dijital şiddet yaşadığını veya tanık olduğunu belirlemenin iyi bir yoludur. Bu tür anketlerde sendika üyelerinin mevcut politikalarından haberdar olup olmadığı da sorulabilir.

İşyerinizde birden fazla sendika varsa bu konuda birleşik cephe oluşturmasını sağlamak için birlikte çalışılmalıdır.

Aynı şekilde işyerinde her türlü şiddete, cinsel tacize karşı ulusal planda da sendikalar ve konfederasyonlar, bir araya gelip ortak mücadele edebilmeli, hükümetlere yükümlülüklerini yerine getirmesi konusunda baskı yapabilmelidir.

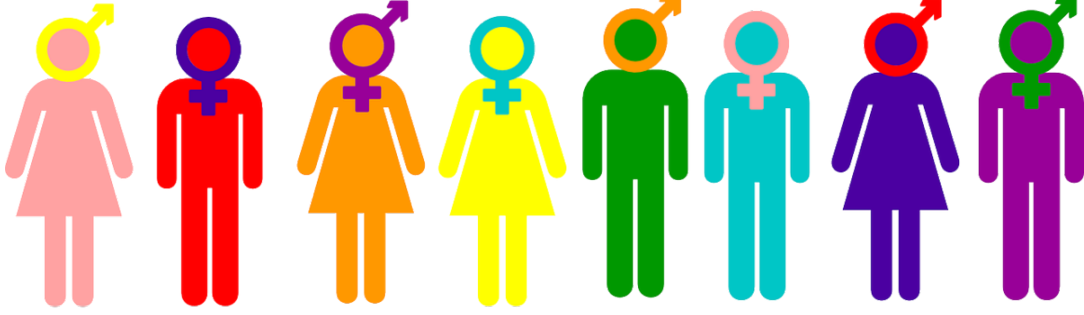
Sendikalar sendika şubeleri bu konularda çalışmalar yapan kadın örgütleriyle yerel veya ulusal planda bir araya gelebilmelidir.

Unutmamalı: Şiddet, erkek egemen toplumda kadınları sindirmenin baskı altına alınmanın, onların toplumsal hayata girmesini engellenmenin daimi mekanizmasıdır, yapısalıdır. O nedenle bir yandan yasalar temelinde bir mücadeleyi gerekli kılarken, diğer yandan kadın özgürlük mücadelesinin de bir parçasıdır.

Kaynaklar

İşyerinde cinsel taciz, şiddet, mobbing konusunda

- <https://morcati.org.tr/siddet-bicimleri>
- Kadınlar Sendikamız Şiddete İyandayız!, Sendikal Güç Birliği Platformu Kadın Koordinasyonu, broşür, Petrol-İş Kadın Dergisi eki olarak yayınlamıştır. İstanbul. 2012.
- Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Sözleşme, Resmi Olmayan Çeviri, 21 Haziran 2019. https://www.ilo.org/wemsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/genericdocument/wcms_719975.pdf.
- Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz Instrumente zur Prävention, https://wien.arbeiterkammer.at/service/broschueren/Arbeitnehmerschutz/broschueren/Belaestigung_und_Gewalt_am_Arbeitsplatz.pdf
- <http://www.keig.org/mobbing-nedir-mobbinge-ugradigimda-ne-yapabilirim/>
- “Sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz verhindern!” ve Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe Frauen gegen Gewalt e.V.’nin “Was tun bei sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz?“, DGB, Berlin 2016, <https://www.dgb-bestellservice.de/leitfaden-sexualisierte-belaestigung-am-arbeitspla.html>
- <http://www.keig.org/cinsel-siddet-nedir-cinsel-siddete-ugradigimda-ne-yapabilirim/>
- <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/sexualharassmentguideforreps.pdf>



♀ Kadınışçi

Her yerde her türlü emek hallerimiz için

Destekleyen Kurum

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**